



## Vederlagspolitik for bestyrelse, ledere og medarbejdere i Norlys a.m.b.a. 2024

## **1. Indledning**

Denne vederlagspolitik beskriver de indholdsmæssige rammer for den samlede aflønning af bestyrelse, direktion samt øvrige ledere og medarbejdere i Norlys a.m.b.a. for perioden 1.1.2024 til 31.12.2024. Vederlagspolitikken gælder for alle koncernforbundne selskaber, hvor Norlys' ejerandel er over 50 %.

## **2. Formål og rammer**

Det overordnede formål med Vederlagspolitikken er (i) at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelse, direktion samt ledere og medarbejdere, (ii) at sikre sammenfald i interesser mellem ledelse, medarbejdere, andelshavere og kunder, (iii) at understøtte Norlys' strategi og idégrundlag og (iv) at skabe transparens om vederlagsforholdene for Norlys' bestyrelse, ledelse og medarbejdere.

## **3. Bestyrelse**

Bestyrelseshonorar skal ligeledes reflektere et niveau, hvor det er muligt at tiltrække attraktive kandidater gennem repræsentantskabet. Honoraret skal være markedssvarende og afspejle de forpligtigelser, der ligger ved at indtræde i Norlys' bestyrelse både i tid og kompetencer.

Følgende forhold gør sig gældende for Bestyrelsens aflønning i Norlys:

- Fast bestyrelseshonorar + mødediæt og befordringsgodtgørelse
- Bestyrelseshonorarer fastsættes årligt af Repræsentantskabet

## **4. Direktion for Norlys Holding**

Den samlede lønpakke, der tilbydes det enkelte medlem af Direktionen, skal være markedssvarende og transparent i forhold til et nationalt niveau. Norlys skal kunne tiltrække og fastholde en kompetent Direktion, der kan realisere de ønskede resultater og den ønskede udvikling for Norlys.

Følgende forhold gør sig gældende for Direktions aflønningen i Norlys Holding:

- Direktionen ansættes på kontraktbasis
- Fast løn
- Pension (Adm. direktør undtaget)
- Incitamentsaflønning gennem årligt bonusprogram
- Incitamentsaflønning gennem årligt langsigtet bonusprogram
- Benefits jævnfør selskabspolitikker
- Fratrædelsesvilkår på 24 måneder fra firmaets side
- Direktionen lønjusteres af Formandskabet på mandat af bestyrelsen

## 5. Ledere

Disse elementer kan gøre sig gældende for lederes aflønning i Norlys:

- Ledere ansættes på kontraktbasis
- Fast løn
- Pension
- Incitamentsaflønning gennem årligt bonusprogram
- For koncernledelse samt i enkelte selskaber er der langsigtede incitamentsordninger i henhold til bestyrelsens godkendte principper herfor ("*Principper for incitamentsordninger i Norlys*")
- Benefits jævnfør selskabspolitikker
- Fratrædelsesvilkår jf. funktionærlovens eller overenskomsters bestemmelser; dog kan der i få tilfælde været vurderet et behov for aftale om gensidigt forlænget opsigelsesvarsel af hensyn til virksomhedens drift.
- Koncernledelsen lønjusteres af Direktionen/Selskabsbestyrelse. Øvrige ledere lønjusteres af nærmeste leder – og altid godkendt af leders leder.

## 6. Medarbejdere

Disse elementer kan gøre sig gældende for medarbejderes aflønning i Norlys-koncernen:

- Medarbejdere ansættes på kontraktbasis
- Løn inkl. evt. variable løndelev, samt fritvalg for overenskomstansatte
- Pension
- Incitamentsaflønning gennem årligt bonusprogram
- For få udvalgte nøglemedarbejdere i de enkelte selskaber er der langsigtede incitamentsordninger i henhold til bestyrelsens godkendte principper herfor ("*Principper for incitamentsordninger i Norlys*")
- Benefits jævnfør selskabspolitikker
- Fratrædelsesvilkår jf. funktionærlovens eller overenskomsters bestemmelser, dog kan der i få tilfælde været vurderet et behov for aftale om gensidigt forlænget opsigelsesvarsel af hensyn til virksomhedens drift.
- Medarbejdere lønjusteres af nærmeste leder – og altid godkendt af leders leder.

## 7. Generelle forhold for alle ansatte i Norlys-koncernen

Generelt gør det sig gældende, at alle koncernbonusprogrammer er med et indbygget loft, der afgrænser den maksimale indtjening ved deltagelse i programmerne. Desuden gør det sig gældende på både kortsigtet og langsigtet incitamentsaflønninger, at der altid defineres en "qualifier", der sikrer, at udbetaling kun finder sted ved opnåelse af et økonomisk resultat på et fastlagt minimumsniveau.

## **8. Øvrige forhold**

Norlys følger Anbefalinger for god Selskabsledelse. Som en del af arbejdet med at sikre compliance jf. anbefalinger for god selskabsledelses anvendelse i Norlys-koncernen er nærværende vederlagsrapport udformet. Anbefalinger for god selskabsledelse er ikke-bindende og er tænkt som en frivillig standard relateret til sikring af ordentlighed og transparens i forretningsførelsen.

## **9. Godkendelse**

Vederlagspolitikken er godkendt på bestyrelsesmødet i Norlys a.m.b.a. den 15. december 2023 og offentliggjort på hjemmesiden ([www.norlys.dk](http://www.norlys.dk)), hvor den vil kunne tilgås, så længe den er gældende.