

ØRSTED A/S' VEDERLAGSPOLITIK FOR BESTYRELSE OG DIREKTION

1. Formål og vederlagsprincipper

Denne vederlagspolitik beskriver principperne for betaling af vederlag til bestyrelsen og direktionen i Ørsted A/S ('Selskabet'). Direktionen skal forstås som de direktører, der er registreret hos Erhvervsstyrelsen som direktører i Selskabet.

Det overordnede formål med denne vederlagspolitik er at understøtte Ørsted-koncernens strategi, langsigtede interesser og bæredygtighed. Politikken er derfor udformet med henblik på at sikre, at Selskabet kan tiltrække og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelsen og direktionen samt styre direktionens prioriteter som nærmere beskrevet i de relevante afsnit nedenfor.

2. Bestyrelsen

2.1 Generelt

Bestyrelsens vederlag bør være konkurrencedygtigt, men ikke markedsledende i forhold til det vederlag, der betales i andre større danske børsnoterede virksomheder med internationale aktiviteter.

2.2 Fast årligt honorar

Hvert medlem af bestyrelsen modtager et fast årligt basishonorar, mens formandskabet modtager et multiplum deraf som beskrevet nedenfor.

Bestyrelsen	
Almindelige medlemmer	1 gang det faste årlige basishonorar
Næstformanden	2 gange det faste årlige basishonorar
Formanden	3 gange det faste årlige basishonorar

Hvert medlem af Revisions- & Risikokomiteén og Nominerings- & Vederlagskomiteén modtager et yderligere fast årligt honorar som angivet nedenfor.

Revisions- & Risikokomitéen	
Formanden	0,60 gange det faste årlige basishonorar
Øvrige medlemmer	0,30 gange det faste årlige basishonorar

Nominerings- & Vederlagskomitéen	
Formanden	0,40 gange det faste årlige basishonorar
Øvrige medlemmer	0,25 gange det faste årlige basishonorar

2.3 Incitamentsaflønning

Bestyrelsens vederlag omfatter ikke incitamentsaflønning.

3. Direktionen

3.1 Generelt

Direktionens vederlag bør være konkurrencedygtigt, men ikke markedsledende i forhold til det vederlag, der betales i andre større danske børsnoterede virksomheder med internationale aktiviteter.

Vederlaget består af (i) en fast grundløn, (ii) et kortsigtet kontantbaseret incitamentsprogram, (iii) et langsigtet aktiebaseret incitamentsprogram og (iv) andre goder.

Medlemmerne af direktionen oppebærer ikke vederlag for direktør- eller bestyrelsesposter i Selskabets datterselskaber eller associerede selskaber.

De enkelte vederlagskomponenter er nærmere beskrevet nedenfor.

3.2 Fast grundløn

Den faste grundløn understøtter Selskabets evne til at tiltrække og fastholde kvalificerede direktionsmedlemmer som følge af værdien af et stabilt vederlag. Niveaulet for den faste grundløn vil blive fastsat af bestyrelsen ved udnævnelsen af nye direktionsmedlemmer og hvert år herefter.

3.3 Incitamentsaflønning

3.3.1 Kortsigtet kontantbaseret incitamentsprogram

Det kortsigtede incitamentsprogram ('STI') for direktionen er et variabelt kontantbaseret incitamentsprogram med en løbetid på 12 måneder, som understøtter Ørsted-koncernens strategi. STI-programmet vil blive vurderet, udbetalt og fornyet årligt.

STI-programmet består af resultatmål, der opdateres årligt, så de afspejler Ørsted-koncernens strategi inden for tre forskellige resultatområder:

- (i) Ørsted-koncernens finansielle resultater,
- (ii) Ørsted-koncernens sikkerhedsmæssige resultater og
- (iii) direktionsmedlemmernes individuelle forretnings- og ledelsesmæssige resultater, herunder ESG (Environmental, Social og Governance) resultater.

Udbetaling i henhold til STI-programmet kræver, at resultatmålene opnås helt eller delvist. Target-bonus og maksimumbonus i henhold til STI-programmet udgør henholdsvis 15 % og 30 % af den faste grundløn til de enkelte medlemmer af direktionen. Maksimumbonussen vil kun blive udbetalt, såfremt alle resultatmål nås fuldt ud. Vurderingen af de finansielle og sikkerhedsmæssige resultater er baseret på den fastlagte regnskabspraksis og de fastlagte regnskabsmetoder, mens bedømmelsen af de individuelle forretnings- og ledelsesmæssige resultater er baseret på bestyrelsens skønsmæssige vurdering.

3.3.2 Andre kontantbaserede incitamentsprogrammer

Efter bestyrelsens skøn kan det enkelte medlem af direktionen under helt ekstraordinære omstændigheder blive tilbudt yderligere kontante variable incitamentsprogrammer på op til yderligere 20 % af det pågældende medlems faste årlige grundløn. Sådanne kontante variable incitamentsprogrammer vil være bundet op på konkrete resultatmål.

3.3.3 Langsigtet aktiebaseret incitamentsprogram

De enkelte medlemmer af direktionen kan deltage i Ørsteds aktieprogram ('ØSP'), som er et langsigtet aktiebaseret incitamentsprogram.

Formålet med ØSP er at understøtte Ørsted-koncernens strategi, langsigtede interesser og bæredygtighed ved at anvende TSR (Total Shareholder Return) som absolut værdi samt TSR i forhold til sammenlignelige energiselskaber som indikator for Ørsted-koncernens resultater. ØSP er et løbende program, hvor det enkelte medlem af direktionen kan have op til tre ikke-vestede tildelinger på et givent tidspunkt, hvilket understøtter et fortsat fokus på Ørsted-koncernens langsigtede interesser og bæredygtighed. Ørsted-koncernens strategi har til formål at skabe værdi for aktionærerne og understøttes dermed også af det aktiebaserede incitamentsprogram.

I henhold til ØSP har hvert medlem af direktionen årligt mulighed for at få tildelt betingede performanceaktier ('PSU'er'). Hver PSU giver ret til at modtage én aktie i Selskabet efter vestingen. PSU'erne vester efter tre år, og ved vestingen vil aktierne blive tildelt uden beregning.

For at undgå uforholdsmæssig stor risikovillighed skal deltagerne i ØSP investere i Selskabets aktier. Det antal aktier, som det enkelte medlem af direktionen skal besidde for at deltage i ØSP, fastsættes i forbindelse med hver tildeling. Den administrerende direktør skal besidde aktier til en værdi svarende til 75 % af den administrerende direktørs faste årlige grundløn, og øvrige medlemmer af direktionen skal besidde aktier til en værdi svarende til 50 % af det enkelte medlems faste årlige grundløn.

Medlemmerne af direktionen skal opfylde mindst $\frac{1}{3}$ og $\frac{2}{3}$ af det samlede krav til aktiebesiddelse for at være berettiget til henholdsvis den første og anden tildeling. Herefter gælder det samlede krav til aktiebesiddelse. Hvis medlemmerne af direktionen er forhindret i at købe aktier på markedet som følge af insider-restriktioner, suspenderes aktiebesiddelseskrauet midlertidigt, indtil restriktionerne ikke gælder længere.

Forudsat at kravet til aktiebesiddelse er opfyldt på tidspunktet for tildelingen af PSU'er, vil det enkelte medlem af direktionen hvert år få tildelt et target-antal PSU'er til en værdi svarende til 20 % af medlemmets faste årlige grundløn på tildelingstidspunktet.

Såfremt der betales udbytte fra Selskabet, før de tildelte PSU'er er vestet, vil hvert enkelt medlem af direktionen få tildelt et antal PSU'er ('Udbytte-PSU'er') som kompensation for den pågældende udbyttebetaling. Udbytte-PSU'er vil blive tildelt på

grundlag af det samlede antal PSU'er, som hvert medlem af direktionen besidder (herunder allerede tildelte Udbytte-PSU'er). Udbytte-PSU'erne vester samtidig med de PSU'er, som de relaterer sig til.

Det antal aktier, der efter vestingen skal tildeles hvert enkelt medlem af direktionen, vil blive fastsat på baggrund af Selskabets TSR sammenholdt med en række andre energiselskaber. Vesting-faktoren vil variere fra 0 % til maksimalt 200 % af antallet af tildelte PSU'er, hvilket betyder, at antallet af aktier er begrænset til det dobbelte af antallet af PSU'er og Udbytte-PSU'er. På tidspunktet for hver indledende tildeling svarer det til et loft på 40 % af den faste årlige grundløn for hvert enkelt medlem af direktionen. Bestyrelsen kan beslutte at afregne PSU'er kontant.

Hvis et medlem af direktionen fratræder sin stilling i Selskabet som 'bad leaver' før vesting-tidspunktet, mister medlemmet sin ret til de PSU'er, der ikke er vestet på fratrædelsestidspunktet. Hvis et medlem af direktionen fratræder sin stilling i Selskabet som 'good leaver' før vesting-tidspunktet, beholder medlemmet sin ret til allerede tildelte PSU'er, der vil veste i overensstemmelse med programmet.

3.3.4 Tilbagebetaling

Direktionens incitamentsaflønnning kan kræves tilbagebetalt, såfremt (i) de omstændigheder og oplysninger, som vederlaget er baseret på, er fejlagtige, og (ii) direktionsmedlemmet vidste eller burde have vidst dette. Det pågældende direktionsmedlem skal i så fald tilbagebetale den incitamentsaflønnning, der er modtaget ud over den beregnede incitamentsaflønnning, under anvendelse af de korrekte oplysninger.

Uanset ovenstående kan aktier i Selskabet (eller kontanter), der er modtaget som følge af vestingen af PSU'er, i henhold til de detaljerede vilkår for ØSP kræves tilbagebetalt de første seks måneder efter, at PSU'erne er vestet, uanset om betingelsen i (ii) ovenfor er opfyldt.

Desuden kan aktier i Selskabet (eller kontanter), der er modtaget som følge af vestingen af PSU'er, under visse omstændigheder, der er beskrevet i de detaljerede vilkår for ØSP, endvidere kræves tilbagebetalt de første seks måneder efter, at PSU'erne er modnet.

3.4 Pension

Pensionsbidrag til direktionsmedlemmerne betragtes som indeholdt i den faste grundløn. De enkelte medlemmer af direktionen kan vælge at deltage i Selskabets landespecifikke arbejdsgiveradministrerede pensionsordning, der er oprettet som en bidragsdefineret ordning.

3.5 Personalegoder

Der er en række sædvanlige arbejdsrelaterede personalegoder til rådighed for medlemmerne af direktionen, herunder, men ikke begrænset til, firmabil, fri telefon og andre devices, hjemmeopkobling, relevante aviser og erhvervsmagasiner samt forsikringsordninger.

Direktionsmedlemmers pårørende, forstået som samlevende ægtefælle/samlever på samme folkeregisteradresse, subsidiært børn under 25 år, er endvidere garanteret i alt 6 måneders efterløn i tilfælde af, at direktionsmedlemmet afgår ved døden under sin ansættelse.

3.6 Opsigelse

Selskabet er berettiget til at opsiges et medlem af direktionen med 12 måneders varsel. Medlemmer af direktionen er berettiget til at opsiges deres stilling i Selskabet med seks måneders varsel. Direktionsmedlemmers ansættelse er normalt ikke tidsbegrænset.

3.7 Fratrædelsesgodtgørelse

De enkelte medlemmer af direktionen er omfattet af en fratrædelsesordning, der giver ret til udbetaling af et beløb svarende til 12 måneders fast grundløn, såfremt Selskabet opsiges ansættelsesforholdet, uden at der foreligger misligholdelse fra direktionsmedlemmets side.

4. Overensstemmelse med den generelle vederlagspolitik i Ørsted-koncernen

Aflønningen af direktionen, som beskrevet i denne vederlagspolitik, er afstemt med den generelle vederlagspolitik, der gælder for andre medarbejdere i Selskabet og Ørsted-koncernen, som ikke er dækket af vederlagspolitikken for bestyrelsen og direktionen.

Vederlagene varierer afhængigt af stillingstype og -niveau samt geografi, men er generelt baseret på nedenstående principper.

	Medarbejdere i Selskabet og Ørsted-koncernen – vederlag beskrevet i generel vederlagspolitik	Direktionsmedlemmer i Selskabet – vederlag beskrevet i vederlagspolitik for bestyrelse og direktion
Vederlagsniveau	Konkurrencedygtigt, men ikke markedsledende	Konkurrencedygtigt, men ikke markedsledende
Løngennemgang	Årligt	Årligt
Kontantbaseret incitamentsprogram	Øverste ~10 % af medarbejderne i Ørsted-koncernen samt udvalgte stillingstyper er omfattet	Omfattet med en mulig gevinst, der ligger moderat over det generelt gældende maksimum for andre berettigede medarbejdere
Aktiebaseret incitamentsprogram	De øverste ~2 % af medarbejderne i Ørsted-koncernen tilbydes at deltage i programmet	Tilbudt deltagelse med en mulig gevinst, der ligger moderat over det generelt gældende maksimum for andre berettigede medarbejdere, og med en væsentligt højere risikoeksponering sammenlignet med andre berettigede medarbejdere
Pension	Pensionsbidrag eller tilsvarende	Indgår i den faste grundløn
Personalegoder	De øverste ~5 % af medarbejderne i Ørsted-koncernen tilbydes firmabil eller biltillæg	Tilbud om firmabil

	Medarbejdere i Selskabet og Ørsted-koncernen – vederlag beskrevet i generel vederlagspolitik	Direktionsmedlemmer i Selskabet – vederlag beskrevet i vederlagspolitik for bestyrelse og direktion
	+95 % af medarbejderne i Ørsted-koncernen tilbydes sundhedsforsikring og mindre personalegoder	Tilbud om sundhedsforsikring og mindre personalegoder

5. Beslutningsproces

I overensstemmelse med Selskabets vedtægter skal det årlige honorar til bestyrelsen hvert år godkendes på Selskabets ordinære generalforsamling under et særskilt dagsordenspunkt. Godkendelsen gælder det år, hvor den ordinære generalforsamling afholdes.

Nominerings- & Vederlagskomitéen udarbejder forslag til aflønning af direktionen til bestyrelsens godkendelse. Dette omfatter den årlige gennemgang af den faste grundløn, opgørelsen af det kortsigtede incitamentsprogram for det foregående år og mål for det kortsigtede incitamentsprogram for det kommende år. Nominerings- & Vederlagskomitéen gennemgår desuden peer-gruppen for ØSP og indstiller eventuelle ændringer til bestyrelsens godkendelse.

Denne vederlagspolitik gennemgås hvert år af Nominerings- & Vederlagskomitéen. Eventuelle ændringer skal godkendes af bestyrelsen, og væsentlige ændringer skal også godkendes af Selskabets generalforsamling. Under alle omstændigheder forelægger bestyrelsen mindst hvert fjerde år vederlagspolitikken til godkendelse på Selskabets generalforsamling.

Bestyrelsen har fastsat generelle procedurer for at undgå interessekonflikter i bestyrelsen eller bestyrelseskomiteerne.

--ooOoo--

Vederlagspolitikken er udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens §§ 139 og 139a og kan ses på www.ørsted.com.

Vederlagspolitikken er godkendt på Ørsted A/S' ordinære generalforsamling den 2. marts 2020. På generalforsamlingen blev der afgivet 345.325.185 gyldige stemmer for 345.325.185 aktier svarende til 82,15 % af den samlede aktiekapital. Af de gyldige stemmer blev der afgivet 343.617.155 stemmer for en godkendelse af vederlagspolitikken (svarende til 99,51 % af den samlede repræsenterede aktiekapital) og 1.530.863 stemmer imod en godkendelse af vederlagspolitikken. 177.167 af de afgivne stemmer undlod at stemme.