

## 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 ('Ørsted-koncernen') 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- & Risikokomiteén	
Formanden	0,60 gange det faste årlige basishonorar
Øvrige medlemmer	0,30 gange det faste årlige basishonorar

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

Derudover modtager hvert medlem af bestyrelsen, der er bosiddende uden for Europa, en fast årlig rejsegodtgørelse på 200.000 kr.

### **2.3 Incitamentsaf lønning**

Bestyrelsens vederlag omfatter ikke incitamentsaf lønning.

## **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. Niveauet for den faste grundløn vil blive fastsat af bestyrelsen ved udnævnelsen af nye direktionsmedlemmer og hvert år herefter.

### **3.3 Incitamentsaf lønning**

#### **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. Formålet med resultatmålene er at motivere og belønne adfærd og resultater på koncernniveau, forretningsområdeniveau og individuelt niveau. Resultatkriterierne omfatter økonomi, sikkerhed, miljø, sociale forhold og god selskabsledelse (ESG).

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. Maksimumbonusen vil kun blive udbetalt, såfremt alle resultatmål nås fuldt ud. Vurderingen af resultaterne vil, hvor det er muligt, være baseret på Selskabets regnskabspraksis, og hvor det ikke er muligt, vil bestyrelsen foretage en skønsom vurdering af resultaterne.

#### **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 Ørstedes 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 ('Aktiebesiddelseskravet').

Medlemmerne af direktionen kan opbygge den aktiebeholdning, der skal til for at opfylde Aktiebesiddelseskravet, over en femårig periode fra deres indtræden i programmet ('Opbygningsperioden'). Medlemmerne af direktionen skal i Opbygningsperioden mindst eje følgende aktiebeholdning for at være berettiget til en tildeling:

Opbygningsperiode	Aktiebeholdning (i % af den faste årlige grundløn)	
	Administrerende direktør	Øvrige direktionsmedlemmer:
År 1	15 %	10 %
År 2	30 %	20 %
År 3	45 %	30 %
År 4	60 %	40 %
År 5	75 %	50 %

Efter Opbygningsperioden gælder det fulde Aktiebesiddelseskrav.

Hvis medlemmerne af direktionen er forhindret i at købe aktier på markedet som følge af insider-restriktioner, suspenderes Aktiebesiddelseskravet midlertidigt, indtil restriktionerne ikke gælder længere.

Forudsat at Aktiebesiddelseskravet 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 vestingstidspunktet, 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 vestingstidspunktet, beholder medlemmet sin ret til allerede tildelte PSU'er, der vil veste i overensstemmelse med programmet.

### **3.3.4 Tilbagebetaling**

Direktionens incitamentsaf lønning 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 incitamentsaf lønning, der er modtaget ud over den beregnede incitamentsaf lønning, 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 opsig et medlem af direktionen med 12 måneders varsel. Medlemmer af direktionen er berettiget til at opsig 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 opsig ansættelsesforholdet, uden at der foreligger misligholdelse fra direktions-medlemmets side.

### 3.8 Bestyrelses- og direktionsansvarsforsikringer og skadesløsholdelsesordning

Det er Selskabets politik at tegne sædvanlige bestyrelses- og direktionsansvars-forsikringer, der dækker hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen.

Desuden kan Selskabet, i overensstemmelse med gældende lovgivning samt i øvrigt sådanne vilkår og betingelser og op til sådanne beløb som fastsættes af bestyrelsen, vælge at skadesløs- og friholde et medlem af bestyrelsen eller direktionen for ethvert krav rejst af tredjemand, der måtte opstå som følge af medlemmets udøvelse af sit hverv som bestyrelses- eller direktionsmedlem, dog forudsat at denne skadesløsholdelse ikke skal gælde, hvis kravet er forårsaget af det pågældende medlems svig, forsætlige handlinger eller grove uagtsomhed.

Enhver skadesløsholdelse i henhold til den ovenfor beskrevne skadesløsholdelsesordning vil være subsidiær i forhold til Selskabets bestyrelses- og direktionsansvarsforsikringer.

## 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.

	<b>Medarbejdere i Selskabet og Ørsted-koncernen – vederlag beskrevet i generel vederlagspolitik</b>	<b>Direktionsmedlemmer i Selskabet – vederlag beskrevet i vederlagspolitik for bestyrelse og direktion</b>
Vederlagniveau	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

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

## 5. Fravigelser fra vederlagspolitikken

I ekstraordinære tilfælde, og hvor det skønnes nødvendigt og i Ørsted-koncernens langsigtede interesse, kan bestyrelsen midlertidigt godkende følgende fravigelser fra vederlagspolitikken i relation til direktionen:

- I forbindelse med eksternt rekrutterede nye medlemmer til direktionen kan bestyrelsen kompensere for eventuel incitamentsafløbning fra en tidligere arbejdsgiver, der mistes som følge af ansættelsen i Selskabet. Bestyrelsen tilstræber at minimere sådanne kompensationsordninger og vil foretrække aktiebaseret kompensation frem for kontant kompensation. Endvidere vil bestyrelsen kræve relevant dokumentation for typen og værdien af en eventuel mistet incitamentsafløbning.
- Hvis det skønnes nødvendigt at indføre en kompensationsordning for at tiltrække et nyt medlem af direktionen, vil vilkårene i en sådan ordning blive fastsat i det enkelte tilfælde, og udbetaling af en eventuel kompensation skal gøres betinget af, at det nye medlem af direktionen forbliver ansat i Selskabet i en vis periode og eventuelt også opfylder et resultatkrav.
- Uanset ovenstående kan en eventuel kompensation ikke overstige den laveste af følgende værdier (i) værdien af den mistede incitamentsafløbning fra en tidligere arbejdsgiver, ii) det første års samlede honorar ved realisering af target-bonus i Selskabet og (iii) et beløb på 10 mio. kr.

## 6. 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.orsted.com](http://www.orsted.com).

Vederlagspolitikken er godkendt på Ørsted A/S' ordinære generalforsamling den 8. april 2022. På generalforsamlingen blev der afgivet 325.151.178 gyldige stemmer svarende til 77,35 % af den samlede aktiekapital. Af de gyldige stemmer blev der afgivet 308.903.568 stemmer for en godkendelse af vederlagspolitikken (svarende til 95% af den på generalforsamlingen repræsenterede aktiekapital) og 15.384.299 stemmer imod en godkendelse af vederlagspolitikken (svarende til 4,73% af den på generalforsamlingen repræsenterede kapital). 863.381 stemmer var stemmeundladelser (svarende til 0,27% af den på generalforsamlingen repræsenterede aktiekapital).

**Væsentlige ændringer af vederlagspolitikken og hensyntagen til aktionærernes afstemning om og holdning til vederlagspolitikken og vederlagsrapporter siden den ordinære generalforsamling i Ørsted A/S den 1. marts 2021, jf. selskabslovens § 139a, stk. 4**

<b>Pkt. i vederlagspolitikken</b>	<b>Væsentlige ændringer af vederlagspolitikken</b>
3.3.1	Beskrivelsen af STI-mål er ændret, så de afspejler mere aktuelle mål, herunder et mere entydigt link til Ørsted-koncernens bæredygtighedsmål.
3.3.3	Opdateret for at reflektere, at opbygningsperioden for aktiebesiddelseskravet i det langsigtede aktiebaserede incitamentsprogram, er forlænget fra tre til fem år.
5	Der er indsat et nyt punkt, der giver bestyrelsen mulighed for at fravige vederlagspolitikken og kompensere nye eksternt rekrutterede medlemmer af direktionen for eventuel incitamentsaflønnning fra en tidligere arbejdsgiver, der mistes som følge af ansættelsen i Ørsted.

I perioden fra den ordinære generalforsamling i 2021 (afholdt den 1. marts 2021) til indkaldelsen af den ordinære generalforsamling i 2022 den 16. marts 2022 har Ørsted A/S ikke modtaget tilkendegivelser fra Selskabets aktionærer vedrørende vederlagspolitikken for bestyrelsen og direktionen, som har givet Selskabet anledning til at revurdere vederlagspolitikken.