

ØRSTED A/S ('SELSKABET') VEDERLAGSPOLITIK FOR BESTYRELSE OG DIREKTION

1. Formål og vederlagsprincipper

Denne vederlagspolitik beskriver principperne for betaling af vederlag til bestyrelse og direktion. Direktionen skal forstås som de direktører, der er registreret hos Erhvervsstyrelsen som direktører i Selskabet.

Det overordnede formål med denne vederlagspolitik er at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelse og direktion samt at sikre sammenfald mellem på den ene side bestyrelsens og direktionens interesser og på den anden side aktionærernes interesser.

Formålet med denne vederlagspolitik er endvidere at opfylde kravet i selskabslovens § 139 om, at et børsnoteret selskab skal fastsætte overordnede retningslinjer for selskabets incitamentsafløgning af bestyrelse og direktion forud for indgåelse af konkrete aftaler herom med enkelte medlemmer af bestyrelsen eller direktionen.

Hvor bestyrelsen kun modtager et fast årligt honorar, omfatter direktionens vederlag også incitamentsafløgning, som skal understøtte Selskabets langsigtede værdiskabelse som yderligere beskrevet nedenfor.

2. Bestyrelsen

2.1 Generelt

Bestyrelsens vederlag skal for hvert regnskabsår godkendes på den ordinære generalforsamling under et særskilt punkt på dagsordenen. Forslag til bestyrelsens vederlag skal være indeholdt i indkaldelsen til den ordinære generalforsamling.

Vederlaget til bestyrelsen 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 vederlag

Hvert medlem af bestyrelsen modtager et fast årligt honorar, mens formandskabet modtager et multiplum deraf. Bestyrelsesformanden modtager 3 gange det faste årlige honorar. Bestyrelsens næstformand modtager 2 gange det faste årlige honorar.

Hvert medlem af Revisions- og Risikokomiteén modtager et yderligere årligt honorar for at være medlem af Revisions- og Risikokomiteén. For almindelige medlemmer af Revisions- og Risikokomiteén vil det yderligere årlige honorar udgøre 0,3 gange det faste årlige honorar. For formanden for Revisions- og Risikokomiteén vil det yderligere årlige honorar udgøre 0,6 gange det faste årlige honorar.

Hvert medlem af Nominerings- og Vederlagskomiteén modtager et yderligere årligt honorar for at være medlem af Nominerings- og Vederlagskomiteén. For almindelige medlemmer af Nominerings- og Vederlagskomiteén vil det yderligere årlige honorar udgøre 0,25 gange det faste årlige honorar. For formanden for Nominerings- og Vederlagskomiteén vil det yderligere årlige honorar udgøre 0,40 gange det faste årlige honorar.

2.3 Incitamentsaflønnning

Bestyrelsens vederlag omfatter ikke incitamentsaflønnning. Medarbejdervalgte medlemmer af bestyrelsen kan dog som følge af deres ansættelsesforhold være omfattet af de generelle incitamentsprogrammer for medarbejdere i Koncernen.

3. Direktionen

3.1 Generelt

Nominerings- og Vederlagskomiteén fremsætter forslag til direktionens vederlag, som vil skulle godkendes af bestyrelsen.

Vederlagsniveauet bør være konkurrencedygtigt men ikke markedsledende i forhold til vederlaget i tilsvarende større danske børsnoterede virksomheder med internationale aktiviteter.

Vederlaget har til formål at sikre en passende balance mellem (i) fast vederlag og (ii) incitamentsaflønnning, hvilket igen har til formål at belønne værdiskabelse samt den performance, der præsteres af det enkelte medlem af direktionen.

Vederlaget består af (i) et fast årligt vederlag, (ii) kontantbaserede incitamentsprogrammer, (iii) et langsigtet aktiebaseret incitamentsprogram og (iv) andre ikke-kontante benefits.

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 Incitamentsprogrammer

3.2.1 Kontantbaserede incitamentsprogrammer

3.2.1.1 Kortsigtet incitamentsprogram

Det kortsigtede incitamentsprogram for direktionen er et variabelt kontantbaseret incitamentsprogram med en løbetid på 12 måneder ("STI"). STI-programmet vil blive vurderet, udbetalt og fornyet på årsbasis.

Resultatmålene i STI-programmet består af 2 forskellige elementer: (i) Selskabets værdiskabelse og (ii) den performance, der præsteres af det enkelte medlem af direktionen inden for strategiske ansvarsområder og/eller konkrete projekter.

Udbetalingen i henhold til STI-programmet afhænger af, om ovennævnte resultatmål opnås helt eller delvist. Bestyrelsens Vederlagskomité fastsætter resultatmålene og opgør performance for den administrerende direktør, mens bestyrelsesformanden og den administrerende direktør fastsætter resultatmålene og opgør performance for de øvrige medlemmer af direktionen.

Target-bonus i henhold til STI-programmet udgør 15% af det faste årlige vederlag til det enkelte medlem af direktionen, hvorimod maksimumbonus udgør 30% af det faste årlige vederlag til det enkelte medlem af direktionen. Maksimumbonus vil blive udbetalt, såfremt alle resultatmål opnås fuldt ud.

3.2.1.2 IPO Fastholdelsesbonus til direktionen

I forbindelse med Børsintroduktionen ("IPO") i 2016 indførte Selskabet en enkeltstående IPO Fastholdelsesbonus til direktionen. Medlemmerne af direktionen fik tildelt en IPO Fastholdelsesbonus, som udbetales i to rater, der hver svarer til 20% af den pågældende persons faste årlige vederlag. Første rate udbetaltes i oktober 2017, og anden rate vil blive udbetalt i oktober 2018.

Betaling af hver rate af fastholdelsesbonussen er betinget af, at personen ikke er fratrådt. Hvis et medlem af direktionen fratræder sin stilling i Selskabet som en "bad leaver", vil han/hun fortabe sin ret til de kommende rater.

3.2.1.3 Andre kontantbaserede incitamentsprogrammer

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

3.2.2 Aktiebaseret incitamentsprogram

I forbindelse med Børsintroduktionen af Selskabet i juni 2016 blev der etableret et nyt aktieprogram, der ligeledes omfatter medlemmer af direktionen.

Formålet med det aktiebaserede incitamentsprogram er at understøtte Selskabets langsigtede værdiskabelse. De relevante mål for den langsigtede værdiskabelse anses som det samlede afkast til aktionærerne i absolutte tal samt det samlede afkast til aktionærerne i forhold til sammenlignelige energiselskaber.

I henhold til Ørsteds aktieprogram (ØSP) har hvert medlem af direktionen hvert år mulighed for at få tildelt betingede performanceaktier ("PSU'er"). PSU'er bruges til at belønne en absolut stigning i det samlede afkast til aktionærerne samt opnåelse af et mål om den bedst mulige placering blandt sammenlignelige selskaber og er dermed et incitament for direktionen til at understøtte den langsigtede værdiskabelse.

Det er et krav for deltagelse i ØSP-programmet, at hvert enkelt medlem af direktionen besidder et vist minimumsantal af aktier i Selskabet på tidspunktet for hver tildeling. Den administrerende direktør skal besidde aktier til en værdi svarende til 75% af den administrerende direktørs faste årlige vederlag, og økonomidirektøren skal besidde aktier til en værdi svarende til 50% af økonomidirektørens faste årlige vederlag. Aktierne er omfattet af et salgsforbud.

Medlemmerne af direktionen behøver ikke at opfylde kravet til aktiebesiddelse på tidspunktet for første og anden tildeling, men får tilbudt mulighed for at investere over to år.

Medlemmerne af direktionen kan opfylde kravet til aktiebesiddelse ved enten at benytte aktier, som de allerede er i besiddelse af, eller ved at købe nye aktier på markedet.

Kravet til aktiebesiddelsen vil blive vurderet én gang om året. Såfremt antallet af aktier ikke lever op til kravet til aktiebesiddelse, skal det pågældende medlem af direktionen erhverve yderligere aktier på markedet for at blive berettiget til nye PSU-tildelinger, og såfremt antallet

af aktier overstiger kravet til aktiebesiddelse, vil de overskydende aktier blive fritaget fra salgsforbuddet og vil kunne sælges af det pågældende medlem af direktionen. De aktier, der opfylder kravet til aktiebesiddelse, vil være omfattet af et salgsforbud i det efterfølgende år, hvorefter kravet til aktiebesiddelse vil blive revurderet.

Forudsat at kravet til aktiebesiddelse er opfyldt på tidspunktet for tildelingen af PSU'er, vil hvert enkelte medlem af direktionen hvert år få tildelt et target-antal af PSU'er til en værdi svarende til 20% af medlemmets faste årlige vederlag på tildelingstidspunktet. Hver PSU repræsenterer en ret til efter vesting at modtage én aktie. PSU'erne vil blive tildelt uden beregning.

Såfremt der udbetales 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 udbetaling af udbytte. Udbytte-PSU'er vil blive tildelt på grundlag af det samlede antal PSU'er, som hvert enkelt medlem af Direktionen besidder (inklusive allerede tildelte Udbytte-PSU'er). Udbytte-PSU'erne vester samtidig med de PSU'er, som de relaterer sig til.

De tildelte PSU'er vester efter 3 år. Den første tildeling i henhold til ØSP-programmet forventes dog at veste efter 2 år og cirka 7 måneder. Det endelige antal PSU'er, der efter vesting kan udnyttes af hvert medlem af direktionen, vil blive fastsat på grundlag af Selskabets økonomiske resultater sammenholdt med en række europæiske energiselskaber. Udnyttelseskursen vil variere fra 0% til maksimalt 200% af target-antallet af tildelte PSU'er, hvilket betyder, at den maksimale værdi af tildelingen (eksklusive aktiekursudviklingen) vil være 40% af det enkelte medlems faste årlige vederlag på tildelingstidspunktet.

Efter vestingen vil Selskabet udlevere aktier til medlemmerne af direktionen. Aktierne vil blive udleveret uden beregning. Selskabet forbeholder sig ret til i stedet at foretage kontant afregning.

Det er en betingelse for vestingen af PSU'er, at det pågældende medlem af direktionen fortsat er ansat på vesting-tidspunktet. Hvis et medlem af direktionen fratræder som en "bad leaver" før vesting-tidspunktet, fortaber medlemmet sin ret til de PSU'er, der ikke er vestet på fratrædelsestidspunktet. Hvis et medlem af direktionen fratræder som en "good leaver" før vesting-tidspunktet, beholder medlemmet sin ret til allerede tildelte PSU'er, der vil veste i overensstemmelse med programmet.

3.3 Pension

Medlemmerne af direktionen er ikke berettiget til pensionsbidrag ud over det faste årlige vederlag. Medlemmerne af direktionen har mulighed for at deltage i Selskabets arbejdsgiveradministrerede pensionsordning, som er blevet oprettet som en bidragsdefineret ordning.

3.4 Personalegoder/personlige benefits

En række arbejdsrelaterede benefits er til rådighed for medlemmerne af direktionen, herunder firmabil, fri telefon, bredbåndsoptagning i hjemmet og erhvervsrelevante tidsskrifter. Desuden er medlemmerne af direktionen omfattet af Selskabets forsikringsordninger.

Den administrerende direktørs pårørende, forstået som samlevende ægtefælle/samlever på samme folkeregisteradresse, subsidiært børn under 25 år, er endvidere garanteret i alt 12 måneders efterløn i tilfælde af, at den administrerende direktør afgår ved døden under sin ansættelse.

3.5 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 6 måneders varsel.

3.6 Fratrædelsesgodtgørelse

Direktørkontrakterne med de enkelte medlemmer af direktionen indeholder en fratrædelsesordning, der giver det enkelte medlem ret til udbetaling af et beløb svarende til 12 måneders fast vederlag, såfremt Selskabet opsiger ansættelsesforholdet, uden at der foreligger misligholdelse fra medlemmets side.

4. Udgifter

Udgifter til f.eks. rejser og overnatning i forbindelse med møder vil kun blive refunderet, såfremt der fremlægges gyldige kvitteringer.

5. Offentliggørelse af vederlagspolitik

Det samlede vederlag, som Selskabet og andre selskaber i Koncernen udbetaler til hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen, inklusive information om de vigtigste elementer i fastholdelses- og fratrædelsesordninger, vil blive offentliggjort i Selskabets årsrapport.

6. Væsentlige ændringer til og gennemgang af vederlagspolitikken

Vederlagspolitikken revideres årligt af bestyrelsen. Hvis bestyrelsen foreslår væsentlige ændringer til vederlagspolitikken, forelægges disse ændringer generalforsamlingen til godkendelse. Under alle omstændigheder forelægger bestyrelsen mindst hvert fjerde år vederlagspolitikken til godkendelse på generalforsamlingen.

Godkendt på Selskabets ordinære generalforsamling den 8. marts 2018.