

Vederlagspolitik i NRGi

1. Baggrund og rammer for politikken

1.1 Baggrund

I overensstemmelse med generelle retningslinjer for god selskabsledelse samt anbefalinger for god selskabsledelse for forbrugerejede forsyningsselskaber har NRGi udarbejdet en politik for honorarer og løn/vederlag. Politikken opstiller virkeområde, formål og principper for honorarer og løn/vederlag for repræsentantskab, bestyrelse, ledelse og medarbejdere i NRGi. I tilfælde af specifikke regler om aflønning i et af NRGi-koncernens selskaber skal dette selskab leve op til disse bestemmelser.

1.2 Formål

Formålet med politikken er at fastlægge rammerne for NRGi-koncernens tildeling af honorarer og løn/vederlag, herunder at sikre transparens. Formålet med politikken er desuden at sikre, at NRGi-koncernen fortsat kan tiltrække og fastholde de bedst egnede kandidater og kompetencer til alle poster.

1.3 Politikens virkeområde

Politikken omfatter samtlige koncernforbundne selskaber i NRGi-koncernen, hvor NRGi har en ejer- og stemmeandel over 50%. Politikken er samtidig retningsgivende for NRGis arbejde i selskaber, hvor NRGi har en ejer- og stemmeandel under 50%.

1.4 Sammenhængen til andre politikområder

Politikken indgår i koncernens samlede governance på linje med en række andre politikker, vedtægter, forretningsorden mv. og er integreret i bestyrelsens løbende arbejde.

1.5 Overordnede hensyn

Politikken skal understøtte NRGi's strategi, værdier og langsigtede mål. NRGi ønsker at tiltrække relevante medlemmer af repræsentantskab og bestyrelser gennem markedskonforme honorarer, samt at tiltrække og fastholde kompetente ledere og medarbejdere i koncernens selskaber gennem markedskonform aflønning. Arbejdet understøttes af relevante benchmark.

I NRGi skal alle bonusordninger indeholde et loft for udbetalingen. Principper for bonusordninger skal være i overensstemmelse med anbefalingerne for god selskabsledelse for forbrugerejede forsyningsselskaber. På tildelingstidspunktet er loftet på maksimalt 100% af basislønnen. I helt særlige situationer er der mulighed for at forhøje loftet til 200 %.

1.6 Offentliggørelse af honorarer og vederlagsstrukturer

NRGi ønsker at understøtte transparens om vederlaget til de øverste ledelsesslag. Derfor offentliggøres vederlag og honorarer for repræsentantskab, bestyrelse og koncerndirektionen i NRGi årligt i forbindelse med godkendelse af årsrapport for koncernen i en selvstændig løn- og vederlagsrapport. Vederlagspolitikken er tilgængelig og offentliggøres på NRGi's hjemmeside.

Revisionen af vederlag omfatter en kontrol af, hvorvidt oplysningerne om vederlaget er korrekte og fuldstændigt.

1.7 Ansvar og tilsyn

Vederlagspolitikken udarbejdes og vedligeholdes af bestyrelsens nominerings- og kompetenceudvalg. Udvalget refererer til bestyrelsen.

Nominerings- og kompetenceudvalgets opgave er at foretage en selvstændig vurdering af, om NRGi-koncernens politik for vederlag for repræsentantskab, bestyrelse, ledelse og medarbejdere er tilrettelagt på en hensigtsmæssig måde henset til NRGi-koncernens størrelse og kompleksitet samt i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lovgivning.

Koncerndirektionen er ansvarlig for at sikre vederlagspolitikken overholdelse, og bestyrelsen fører gennem Revisionsudvalget tilsyn med politikken og dens overholdelse.

Årligt gennemgås vederlag større end 1,2 mio. DKK. i alle de selskaber i NRGi-koncernen, hvor ejer- og stemmeandelen er større end 50% af revisionsudvalget.

2. Omfattede modtagere af honorarer og løn/vederlag

2.1 Tildeling af honorar til repræsentantskabet i NRGi A.m.b.a.

Repræsentantskabets medlemmer modtager et fast honorar og et fremmødehonorar. Honorarerne er ens for alle repræsentantskabets medlemmer. Ud over honorarerne modtager repræsentantskabets medlemmer individuel kørselsgodtgørelse efter retningslinjerne hos SKAT.

Fastlæggelsen af repræsentantskabets honorar foregår ud fra benchmark mod honoraret i tilsvarende virksomheder under hensyntagen til forretningsomfanget m.v.

Honorarerne til repræsentantskab reguleres årligt med nettoprisindekset. I tilfælde af ændringer ud over dette, skal ændringer i honorar til repræsentantskab godkendes på et repræsentantskabsmøde.

2.2 Tildeling af honorar til bestyrelsen i NRGi A.m.b.a.

Bestyrelsens medlemmer modtager et fast honorar.

Formanden for bestyrelsen modtager et honorar svarende til tre gange honoraret for øvrige bestyrelsesmedlemmer. Næstformanden for bestyrelsen modtager et honorar svarende til to gange honoraret for øvrige bestyrelsesmedlemmer. Faktorprincippet for formandskabet følger sædvane i store danske virksomheder.

Honoraret er ens for alle øvrige bestyrelsesmedlemmer, herunder medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Honoraret omfatter ikke mulighed for bonus. Honoraret vurderes løbende i henhold til bestyrelsens årshjul.

Medlemmer af de af bestyrelsen nedsatte udvalg modtager et supplerende honorar herfor. Fastlæggelsen af bestyrelsens honorar foregår ud fra benchmark mod honoraret i tilsvarende virksomheder og andre brancher under hensyntagen til forretningsomfanget mv.

Honorarerne til bestyrelse reguleres årligt med nettoprisindekset. I tilfælde af ændringer ud over dette, skal ændringer i honorar til bestyrelse godkendes på et repræsentantskabsmøde.

2.3 Tildeling af vederlag til den administrerende direktør i NRGi A.m.b.a.

Den administrerende direktørs ansættelsesforhold er fastsat i en individuel ansættelseskontrakt, direktørkontrakten. Regulering af vederlag sker i henhold til direktørkontrakten. Direktøren modtager en fast løn, firmabil, øvrige almindelige personalegoder samt tilbud om at deltage i koncernens pensions- og sundhedsordning. Direktørens vederlag kan endvidere omfatte engangsvederlag, gratiale samt bonus med henblik på eksempelvis at honorere en ekstraordinær indsats, opnåelsen af strategiske mål, fastholdelse m.v.

Regulering af vederlagspakken baseres på relevante benchmark af vederlag i tilsvarende stillinger og virksomheder både inden og uden for branchen under hensyntagen til forretningsomfang, ansvar og krav m.v. og gennem vurdering af bl.a. indsats, samarbejde, værdi og resultater.

Den administrerende direktør i NRGi A.m.b.a. modtager ikke særskilt honorar for bestyrelsesarbejde i koncernens selskaber eller i de branchefora, hvori denne har poster, men den administrerende direktørs kompensationsniveau skal dog afspejle ansvaret og opgaverne hermed. Den administrerende direktør kan varetage eksterne bestyrelsesposter, når det er foreneligt med NRGis interesser, og kan her modtage særskilt honorar efter forudgående aftale med formandskabet.

Ansættelseskontrakten for den administrerende direktør indgås ved ansættelsen af formandskabet i NRGi A.m.b.a. Og en årlig regulering af vederlaget foretages ligeledes af formandskabet i NRGi A.m.b.a.

2.4 Tildeling af vederlag til andre medlemmer af koncerndirektionen, selskabsdirektører og funktionsdirektører

Direktørernes ansættelsesforhold er fastsat i en individuel ansættelseskontrakt. Vederlagspakken reguleres løbende i henhold hertil af den administrerende direktør under hensyntagen til generel lønudvikling, ændringer med respekt for eksisterende lønstigning.

Direktørernes vederlagspakke består i udgangspunktet af en fast løn, pension, firmabil samt øvrige almindelige personalegoder. Direktørernes vederlag kan endvidere omfatte engangsvederlag/gratiale samt bonus med henblik på eksempelvis at honorere en ekstraordinær indsats, opnåelsen af strategiske mål, fastholdelse og lignende. Vederlaget reguleres årligt.

Fastsættelse og regulering af vederlaget baseres på relevante benchmark med vederlag i tilsvarende stillinger og virksomheder under hensyntagen til bl.a. det organisatoriske ansvar i jobbet, den relevante erhvervs erfaring, den faglige kompetence, rekrutteringsgrundlaget, den løbende indsats og resultaterne.

2.5 Fratrædelsesgodtgørelse for den administrerende direktør i NRGi, selskabsdirektører og funktionsdirektører

For den administrerende direktør i NRGi, selskabsdirektører og funktionsdirektører kan den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ved fratræden ikke overstige to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.

2.6 Tildeling af vederlag til øvrige ledere og medarbejdere

Koncerndirektionen og koncernledelsen fastsætter vederlagsvilkårene for øvrige ansatte med respekt for eksisterende overenskomster og aftaler. Medarbejderne honoreres generelt med en kombination af fast løn samt pensionsordning. Dertil kommer personalegoder som mobiltelefon, bredbåndsoptak etc. samt eventuel firmabil.

Løsning af opgaver, der har et omfang, som ligger væsentligt ud over det normale, kan desuden omfatte engangsvederlag/gratiale/bonusordninger med henblik på eksempelvis at honorere en ekstraordinær indsats, opnåelsen af strategiske mål, fastholdelse og lignende.

For stillinger, som markedsføremæssigt typisk honoreres med en kombination af faste og variable løndele, kan bonusordninger indgå i den totale vederlagspakke. Vederlag af enhver art, der er knyttet til bestyrelsesarbejde og andre tillidserhverv, som medarbejdere måtte udføre i kraft af sit ansættelsesforhold, tilfalder NRGi-koncernen. Undtaget herfra er honorar til de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i NRGi A.m.b.a., idet honoraret tilfalder det enkelte, medarbejdervalgte bestyrelsesmedlem.

Det konkrete vederlag til den enkelte medarbejder fastsættes efter individuel aftale og i henhold til gældende aftaler og evt. overenskomst og med udgangspunkt i vederlagsniveauet for den pågældende stillingstype under hensyntagen til markedsforhold, performance, kvalifikationer og vederlag som kollegaer i sammenlignelige stillinger oppebærer. NRGi-koncernen foretager derfor sammenligninger af vederlagsforhold, som er relevant for den pågældende medarbejdergruppe.

2.7 Tildeling af honorar til bestyrelsesmedlemmer i NRGi's koncernselskaber

Eksterne bestyrelsesmedlemmer rekrutteret på baggrund af særlige kompetencer modtager et fast honorar på niveau med bestyrelseshonoraret i NRGi A.m.b.a. under hensyntagen til forretningsomfanget mv. i det pågældende selskab og kan variere fra selskab til selskab. Bestyrelseshonoraret er dog ens for alle eksterne bestyrelsesmedlemmer i samme selskab. Fastlæggelsen af bestyrelsernes honorarer foregår ud fra benchmark mod honoraret i NRGi A.m.b.a., tilsvarende virksomheder og andre brancher.

Vederlagene til bestyrelsesmedlemmer i NRGis forretningsenheder fastsættes af koncerndirektionen og skal være konkurrencedygtige i forhold til sammenlignelige opgaver for sammenlignelige virksomheder.

3. Godkendelse og genbesøg af politikken

Vederlagspolitikken i NRGi A.m.b.a. er godkendt af bestyrelsen i NRGi A.m.b.a. Politikken indgår i bestyrelsens årshjul og genbesøges årligt i forbindelse med generelle genbesøg af politikker forankret i bestyrelsen.

Godkendt på bestyrelsesmødet i NRGi A.m.b.a. den 07.10.2025