

Vederlagspolitik for bestyrelse, direktion, ledelse og medarbejdere i Sund & Bælt Holding A/S

1. Baggrund og formål

Vederlagspolitikken fastsætter rammerne for løn- og ansættelsesvilkår for bestyrelsen, direktionen, ledere og medarbejdere i Sund & Bælt Holding A/S (herefter Sund & Bælt).

Vederlagspolitikken skal understøtte Sund & Bælts strategi og værdier, og skal sikre klarhed og åbenhed omkring aflønningen i Sund & Bælt.

Sund & Bælt følger "Statens ejerskabspolitik" og "Anbefalinger for god Selskabsledelse" under hensyn til Sund & Bælts særlige forhold og ejerforhold.

Vederlagspolitikken er udarbejdet i overensstemmelse med princippet om, at statslige aktieselskaber ikke skal være lønførende i forhold til private aktieselskaber og således, at ledelsens og medarbejdernes aflønning proportionalt er afstemt med det ansvar, som ledelsens og medarbejdernes opgaver indebærer.

[Vederlagspolitikken er vedtaget på Sund & Bælts generalforsamling og er offentliggjort på selskabets hjemmeside.]

2. Beskrivelse af politik

2.1. Honorarstruktur for bestyrelsen

Bestyrelsen i Sund & Bælt Holding A/S har ansvaret for den overordnede ledelse af Sund & Bælt Holding A/S, mens bestyrelsesarbejdet i datterselskaberne varetages af medarbejdere i Sund & Bælt-koncernen med den administrerende direktør som formand i alle fuldt ejede datterselskaber.

Formålet med denne struktur er bl.a. at sikre, at bestyrelsen kan varetage det strategiske fokus på koncernens aktiviteter, og rette fokus mod områder, som er af særlig interesse. Det betyder, at selskabet i overensstemmelse med anbefalingerne i statens ejerskabspolitik har nedsat bestyrelsesudvalg, som har særligt fokus på de mere komplekse forhold i selskabet. Honorarstrukturen er udformet, så der tages hensyn til arbejdsbyrden for det enkelte bestyrelsesmedlem.

Honorarstrukturen indebærer et grundhonorar samt tillægshonorar for at deltage i udvalg m.v., jf. nedenstående oversigt.

Tabel 1: Oversigt over honorar opgjort i 2023-priser.

| | |
|--|-------------|
| Formand | 755.000 kr. |
| Næstformand | 387.000 kr. |
| Øvrige bestyrelsesmedlemmer | 258.000 kr. |
| Formand i udvalg/komité/Øresundsbro Konsortiet | 116.000 kr. |
| Menige i udvalg/Komité/Øresundsbro Konsortiet | 78.000 kr. |

2.2. Principper for honorering af Sund & Bælts bestyrelse

Honorering af bestyrelsesmedlemmer skal sikre, at Sund & Bælt kan sammensætte og fastholde en professionel bestyrelse, som kan støtte Sund & Bælts forretningsudvikling og rammerne for resultatetskabelse.

Honoraret fastsættes sædvanligvis årligt på selskabets ordinære generalforsamling.

Honoraret fastsættes i overensstemmelse med den almindelige selskabsret, og de særlige retningslinjer der følger af statens ejerskabspolitik.

Bestyrelsen er ikke omfattet af variable løndele, incitamentsordninger, pensionsaftaler eller aftaler om fratrædelsesordninger.

2.3. Principper for honorering af udvalg

Bestyrelsen kan nedsætte udvalg mv. til at forestå det forberedende arbejde for bestyrelsen.

I bestyrelsesarbejdet i Sund & Bælt er der identificeret tre opgaver som kræver særligt fokus for bestyrelsen. 1) Der er nedsat et revisionsudvalg som gennemgår selskabets regnskabsaflægelse og principperne herfor, 2) der er nedsat en Femern Komité som skal følge anlægsprojektet særlig tæt og afrapportere til den samlede bestyrelse om fremdrift m.v. og 3) varetagelse af de danske ejerinteresser i Øresundsbro Konsortiet.

Ad 1) Formålet med revisionsudvalget er, at medlemmerne skal underrette bestyrelsen om resultatet af den lovpligtige revision og aflæggelsesproces. Udvalget skal desuden overvåge aflæggelsesproces og fremsætte henstillinger/forslag til at sikre integriteten, overvåge lovpligtig revision af årsregnskabet m.v. og kontrollere og overvåge revisors uafhængighed. Der er udpeget tre medlemmer af bestyrelsen i Sund & Bælt Holding A/S til revisionsudvalget.

Ad 2) Formålet med Femernkomitéen er at give sparring til ledelsen i Sund & Bælt Holding A/S om forhold af både anlægsmæssig karakter og arbejdsgiverforhold mv., samt at følge projektet mellem de ordinære bestyrelsesmøder. Komitéen skal i forlængelse heraf rådgive bestyrelsen i Sund & Bælt Holding om væsentlige forhold under drøftelser i bestyrelsen. Femernkomitéen består af tre bestyrelsesmedlemmer.

Ad 3) Ejerskabet af Øresundsbro Konsortiet I/S kræver særlig opmærksomhed henset til det delte ejerskab med Sverige og varetagelsen af de danske ejerskabsinteresser. Bestyrelsen udpeger 3 medlemmer til bestyrelsen i Konsortiet, som sammen med den administrerende direktør i Sund & Bælt varetager denne opgave.

For deltagelse i udvalg, komité og for særlig fokus på varetagelse af danske ejerskabsinteresser i Øresundsbro Konsortiets bestyrelse modtager bestyrelsesmedlemmer et af generalforsamlingen fastsat honorar.

2.4. Principper for honorering af direktionen, øverste ledelse og medarbejdere

Målet for vederlagspolitikken er at tiltrække og fastholde ledere og medarbejdere med de rette kompetencer.

Sund og Bælt ønsker at have et konkurrencedygtigt lønniveau med udgangspunkt i det relevante marked for stillingen. Sund og Bælt ønsker ikke at være markedsledende.

Det faste vederlag skal tiltrække og fastholde ledere og medarbejdere med de nødvendige kvalifikationer.

Alle ledere og medarbejdere modtager udover et fast vederlag et pensionsbidrag.

Direktionen, den øverste ledelse og medarbejdere kan modtage personalegoder i form af biltilskud eller firmabil og arbejdsredskaber som fri internet, fri mobil og avis. Enkelte højt specialiserede udenlandske ledere har fri bolig eller boligtillæg og omkostninger betalt ved flytning.

2.5 Variable løndele for direktionen og den øverste ledelse mfl.

Direktionen og den øverste ledelse har mulighed for at opnå en fastholdelsesbonus, der udbetales fuldt såfremt vedkommende er ansat på tidspunktet for udbetalingen af den aftalte bonus. Evt. performancevurderinger knyttet til fastholdelsesbonus er baseret på en diskretionær vurdering fra den øverste ledelse og for den administrerende direktørs vedkommende formandskabet i Sund og Bælt Holdings bestyrelse.

Selskabet har mulighed for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable vederlag, hvis vederlaget er tildelt, optjent eller udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig at være fejlagtige, eller hvis modtageren var i ond tro om andre forhold, som har medført udbetaling af et for højt variabelt vederlag.

Der er ikke aftalt fratrædelsesgodtgørelse for direktionen eller den øvrige øverste ledelse. Opsigelsesvarsel følger som udgangspunkt funktionærloven, men kan afvige herfra.