

Spørgsmål (oversat til dansk)

Vi er en af jeres aktionærer, og jeg vil gerne høre, om I kunne afklare de seneste ændringer i vederlagsparametrene for ledelsen, særligt STI-elementet.

Det er beskrevet i årsrapporten og andre steder, at STI-nøgletallet vil blive opdelt med 90¹ % for finansielle mål og 20 % for ESG-mål fra 2025 og frem. Nøgletallet var tidligere 30 % for individuelle mål og 70 % for fælles KPI'er (de 70 % var opdelt i 45 % for finansielle mål og 25 % for ESG-mål). De individuelle KPI'er erstattes også med den nye 80/20-opdeling, hvor alle KPI'er er fælles. Det er vores forståelse, at STI ikke vil indeholde individuelle mål for topledelsen fra 2025 og frem. Vi vil gerne have klarhed over, hvad der ligger bag denne ændring med at eliminere de individuelle mål, de mål/milepæle, som man gerne vil opnå med dette, og hvordan aktionærerne skal opfatte synligheden af topledelsens resultater.

Og eftersom langt størstedelen af topledelsens løn stadig er fast løn, vil vi gerne have uddybet, hvordan denne struktur sikrer, at der er overensstemmelse mellem topledelsens interesser og det samlede afkast til aktionærerne, især set i lyset af aktiekursen i den seneste tid?

Svar (oversat til dansk)

Bestyrelsen anbefaler en justering af vederlagspolitikken, således at det kortsigtede incitamentsprogram (STI) indeholder fælles resultatmål for de finansielle forhold, for sikkerhed og for miljø, sociale forhold og god selskabsledelse (ESG). De finansielle mål vil i et givet år udgøre minimum 80 % af de samlede mål, og tilsammen vil de finansielle mål for STI-programmet og det langsigtede aktiebaserede incitamentsprogram udgøre mindst 80 % af de samlede mål. Som det fremhæves, er hovedparten af topledelsens løn fortsat fast, og justeringen anbefales for at sikre, at der i den variable løn fokuseres på de mest relevante og vigtigste værdiskabende faktorer for Ørsted og vores interessenter, hvilket er formålet med resultatmål for topledelsen.

I det langsigtede aktiebaserede incitamentsprogram vil de finansielle mål fortsat udgøre minimum 75 % (p.t. defineret som det samlede afkast til aktionærerne i forhold til sammenlignelige energivirksomheder). Derudover vil der blive indført en toårig bindingsperiode på 40 % af de vestede aktier i henhold til ordningen for at sikre yderligere overensstemmelse mellem topledelsens interesser og det samlede afkast til aktionærerne.

¹ Baseret på sammenhængen har Ørsted lagt til grund, at tallet skal være 80%.