

# Vederlagspolitik for AURA Energi a.m.b.a.

## De overordnede formål med vederlagspolitikken er

- At tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af repræsentantskab, bestyrelse og direktion
- At sikre sammenfald mellem ledelsens interesser og selskabets og andelshavernes interesser
- At medvirke til at fremme værdiskabelsen på lang sigt i selskabet og dermed understøtte selskabets forretningsstrategi
- At skabe større åbenhed og transparens om vederlag
- At danne udgangspunkt for offentliggørelse heraf i årsrapporter og vederlagsrapporter

### Politikken omfatter:

- Repræsentantskab inkl. de repræsentantskabsmedlemmer, som er valgt til bestyrelsen
- Bestyrelse i AURA Energi a.m.b.a.
- Anmeldt direktør i AURA Energi a.m.b.a.

## Vederlag

### Repræsentantskab

Repræsentantskabsmedlemmer modtager mødehonorar ved fremmøde til repræsentantskabsmøder, temadage og studieture. Bestyrelsesmedlemmer, som deltager i egenskab af at være repræsentant, modtager tilsvarende mødehonorar.

Repræsentantskabets mødehonorar godkendes på det ordinære repræsentantskabsmøde i forbindelse med godkendelse af budgettet for det kommende år.

### Bestyrelse

#### Grundhonorar og andre goder

Bestyrelsesmedlemmerne honoreres med et fast grundhonorar pr. måned. Derudover modtager bestyrelsesmedlemmer relevant IT-udstyr, f.eks. en iPad til brug for læsning af bestyrelsesmaterialer. Der ydes kørselsgodtgørelse i henhold til statens takster, og bestyrelsen er omfattet af en ulykkesforsikring.

#### Andre forhold

Bestyrelsesmedlemmer i AURA Energi a.m.b.a. modtager ikke yderligere honorar for bestyrelsesarbejde varetaget for 100%-ejede datterselskaber, hvori de også er bestyrelsesmedlemmer. Bestyrelsesmedlemmer i Dinel A/S honoreres direkte fra Dinel A/S.

Der gælder ingen fastholdelses- eller fratrædelsesordninger for selskabets bestyrelsesmedlemmer.

Der ydes ikke yderligere honorar for arbejde udført af bestyrelsesmedlemmer, herunder udvalgsarbejde, konsulenthonorarer, dirigentrolle eller andre enkeltstående opgaver, medmindre andet aftales forinden i bestyrelsen.

Formålet med denne vederlagsstruktur til bestyrelsen er at kunne tiltrække og fastholde bestyrelsesmedlemmer med de ønskede kompetencer. I fastlæggelse af niveauerne tages blandt andet også hensyn til bestyrelseshonorarer i sammenlignelige selskaber.

Bestyrelsens honorar godkendes på det ordinære repræsentantskabsmøde i forbindelse med godkendelse af budgettet for det kommende år.

### Direktionen

Direktionen aflønnes med fast vederlag, pension og firmabil. Direktionen har ikke bonusordning, anden incitamentsordning, usædvanlig fratrædelsesordning eller usædvanligt opsigelsesvarsel.

Formålet med aflønningen er primært at give direktionen en forudsigelig aflønning for derigennem at kunne tiltrække og fastholde en direktør med de ønskede kompetencer. I fastlæggelse af niveauerne tages også hensyn til aflønningsniveauerne i sammenlignelige selskaber.

### **Fast vederlag**

Den årlige regulering af det faste vederlag for direktionen fastsættes hvert år baseret på en forhandling med formanden i AURA Energi a.m.b.a. og skal være indenfor rammerne af denne vederlagspolitik.

Inden den årlige forhandling tildeler bestyrelsen formanden et mandat i form af en forhandlingsramme.

### **Andre goder**

Direktionen tilbydes også sædvanlige personalegoder som sundhedsforsikring, avisabonnement, fri telefon og internetabonnement.

## **Beslutningsproces**

Bestyrelsen har ansvaret for udarbejdelse og gennemførelse af vederlagspolitikken. Såfremt bestyrelsen finder behov for at revidere vederlagspolitikken, udarbejdes, behandles og godkendes en revideret politik af bestyrelsen.

Den reviderede vederlagspolitik tages under behandling og godkendelse på selskabets førstkommende repræsentantskabsmøde.

Vederlagspolitikken skal fremlægges til godkendelse på selskabets repræsentantskabsmøde ved enhver væsentlig ændring. Bestyrelsen vurderer, om en ændring er væsentlig.

## **Fravigelse af vederlagspolitikken**

Bestyrelsen kan i særlige tilfælde, hvor det er nødvendigt for at varetage selskabets langsigtede interesser, fravige vederlagspolitikken i en begrænset periode i forbindelse med ansættelse af nye eller udskiftning af direktionsmedlemmer.

Ved en fravigelse af vederlagspolitikken vil dette tydeligt fremgå af vederlagsrapporten, som fremlægges på førstkommende repræsentantskabsmøde.

Vederlagspolitikken er godkendt af bestyrelsen på bestyrelsesmøde d. 20. januar 2022.