



## Vederlagspolitik for bestyrelse og direktion i DanPilot

### 1. Indledning og formål

Denne vederlagspolitik for DanPilot (SOV) (herefter "DanPilot") indeholder de overordnede retningslinjer for aflønning af DanPilots bestyrelse og direktion og understøtter DanPilots strategi og værdier.

Det overordnede formål med vederlagspolitikken er at sikre, at DanPilot kan tiltrække og fastholde kvalificerede medlemmer af den øverste ledelse, og at aflønningen er proportional i forhold til DanPilots størrelse, opgaver, placering m.v. DanPilots løn- og ansættelsesvilkår tager udgangspunkt i relevante benchmarks. Vederlagspolitikken understøtter dermed virksomhedens langsigtede værdiskabelse under hensyn til DanPilots forretningsstrategi og statens fastsatte rammevilkår.

### 2. Beslutningsproces og interessekonflikter

Bestyrelsens vederlag godkendes på det ordinære virksomhedsmøde efter forudgående drøftelse med erhvervsministeren.

Konkrete forslag til bestyrelsens vederlag er indeholdt i indkaldelsen til det ordinære virksomhedsmøde og udgør et særskilt punkt på mødets dagsorden.

Det er DanPilots opfattelse, at der ikke foreligger risiko for interessekonflikter i forbindelse med bestyrelsens udarbejdelse af vederlagspolitikken, idet bestyrelsens faste honorar i alle tilfælde skal godkendes på DanPilots ordinære virksomhedsmøde.

### 3. Strategisk bidrag

#### 3.1 DanPilots forretningsstrategi

DanPilots hovedaktivitet er lodsning af skibe i transit mellem Østersøen og Nordsøen, samt lodsning af skibe ind og ud af danske havne.

DanPilots indtægter er således direkte sammenhængende med omfanget af skibstrafik i det danske søterritorium, hvilket tillige udgør den største risiko for virksomhedens forretningsgrundlag.

DanPilot er i konkurrence med private lodserier om de kunder, som skal eller ønsker at benytte lods. Samtidig har DanPilot efter lodsloven forsyningspligt overalt i danske farvande. Det betyder, at DanPilot altid skal være i stand til at kunne opfylde kundernes ønsker om lods, og derfor ikke kan foretage hurtige og proportionale reduktioner i sin omkostningsbase ved ændringer i aktivitetsniveauet.

DanPilots overordnede strategi er at arbejde smartere og billigere, for derved at kunne optimere virksomhedens omkostninger og forsat levere konkurrencedygtige lodsydelse i dansk farvand. Hertil er det DanPilots målsætning at øge virksomhedens udnyttelsesgrad via en forbedret planlægning og reduktion af gennemsnitlige udgifter.

Dette indebærer, at daglige lodsoperationer søges optimeret gennem innovative løsninger og tætte kunderelationer, for herigennem at skabe et stabilt grundlag for DanPilots operative virke og dermed kundernes behov. Det er således essentielt, at DanPilot kan sammensætte og fastholde en professionel ledelse, der kan udvikle og



realisere DanPilots forretningsstrategi igennem fleksible løsninger, der passer til DanPilots særlige markedsvilkår. Vederlagspolitikken understøtter at virksomheden kontinuerligt driver en stabil og gunstig forretning, hvor fokus er på optimering under hensyn til DanPilots forsynspligt.

#### 4. Vederlagskomponenter

For at sikre vederlagspolitikken strategiske bidrag, er den øverste ledelses vederlagskomponenter opdelt i fast og variabel aflønning.

De faste aflønningskomponenter er begrundet i ønsket om at sikre, at DanPilot kan tiltrække og fastholde kvalificerede ledelsesmedlemmer på konkurrencedygtige vilkår uden at være lønførende. Af samme årsag, fastsættes det faste vederlag i forhold til sammenlignelige private virksomheder i Danmark, for derved at følge den gængse markedsudvikling indenfor sammenlignelige hverv.

Direktionens variable lønkomponenter er baseret på en række kvantitative- og kvalitative resultatkræterier. Resultatkræterierne fastlægges under hensyn til DanPilots strategi, bæredygtighed og langsigtede interesser, og består af nærmere fastsatte kræterier for bl.a. organisatoriske tiltag og finansielle resultater. Hvis forudsætninger hvorpå de variable lønkomponenter er tildelt efterfølgende viser sig, at være fejlagtige, eller hvis modtageren har været i ond tro om andre forhold, som har ført til udbetaling af den variable løndel, kan bestyrelsen kræve den variable løndel refunderet.

#### 4.1 Bestyrelse

Hvert bestyrelsesmedlem modtager et fast årligt vederlag. Vederlaget er fastsat af erhvervsministeren på virksomhedsmødet. Bestyrelsen modtager ikke variabel aflønning.

Fordeling af vederlag mellem hhv. bestyrelsesformand, næstformand og bestyrelsesmedlem, tager udgangspunkt i arbejdsbelastningen for de enkelte medlemmer - herunder hensyn til krævede kompetencer og indsats under hvervet. Vederlag tildelt til bestyrelsesformanden samt næstformanden, afspejler dermed deres udvidede bestyrelsesopgaver i varetagelsen af DanPilots forretning.

Bestyrelsen modtager aktuelt følgende faste vederlag:

	Vederlag
<b>Formand</b>	300.000kr.
<b>Næstformand</b>	200.000kr.
<b>Alment medlem</b>	100.000kr.

Ved særlige opgaver, kan bestyrelsesformanden modtage et særskilt vederlag, betinget af erhvervsministerens forudgående eller efterfølgende godkendelse på det årlige virksomhedsmøde.

Bestyrelsesmedlemmer får efter dokumentation dækket relevante udgifter i forbindelse med bestyrelsesmøder og andre møder nedsat af bestyrelsen, herunder rejse- og opholdsudgifter. Udgifter refunderes efter regning eller i overensstemmelse med statens takster for kørsel mv.



Bestyrelsesmedlemmernes hverv, løber som udgangspunkt to år ad gangen.

Der gælder ingen særlige opsigelsesvilkår eller fratrædelsesordninger - herunder om godtgørelse i forbindelse med udtræden af bestyrelsen.

## **4.2 Direktion**

Lønnen til direktionen består af en fast grundløn, øvrige realydelser samt variable komponenter, herunder resultatorienteret vederlag.

Balancen mellem fast og variabelt vederlag, har til formål at gøre en passende del af aflønningen resultatafhængig og dermed understøtte DanPilots stabile kerneforretning. Dette indebærer tillige, at resultatorienteret løn der knytter sig til virksomhedens finansielle udvikling, så vidt muligt skal sammenkædes med realiserede resultater over en flerårig periode – dette for at styrke DanPilots langsigtede værdiskabelse.

For at sikre en kontinuerlig ledelse, er direktionens ansættelsesforhold tidsubegrænset. Direktionen har ikke en kontraktuel ret til fratrædelsesgodtgørelse, og der anvendes som udgangspunkt ikke fastholdelsesbonusser. Hvis forudsætninger hvorpå de variable lønkomponenter til direktionen er tildelt, efterfølgende viser sig at være fejlagtige, eller hvis modtageren har været i ond tro om andre forhold, som har ført til udbetaling af den variable løndel kan bestyrelsen kræve den variable løndel refunderet.

### **4.2.1 Fast vederlag**

Formålet med den faste grundløn er primært at tiltrække og fastholde direktionsmedlemmer med de kompetencer, der kræves for at lede DanPilot. Direktionens faste grundløn fastsættes hvert år efter individuel forhandling med bestyrelsen.

Herudover tildeles direktionen arbejdsgiverbetalt pension, hvoraf pensionsbidraget er 15-20 %. Tillægspensionsordninger eller ordninger for tidlig pensionering er ikke en del af direktionens vederlagspakke.

Direktionen kan endvidere tildeles sædvanlige realydelser i form af f.eks. firmabil, avis, fri telefon samt betaling af bro- og færge imellem landsdelene.

Direktionen modtager ikke honorar for bestyrelsesarbejde i DanPilots datterselskaber og associerede selskaber.

### **4.2.2 Variabelt vederlag**

Den variable lønkomponent består af en årlig bonus, der er betinget af opfyldelsen af på forhånd fastlagte finansielle og ikke-finansielle kriterier.

Direktionens variable vederlag henføres til følgende overordnede kriterier:

1. Finansielle resultater (budgetopfyldelse)



2. Organisatoriske tiltag, herunder fx virksomhedsanalyse (kompetenceanalyse, omkostningsanalyse mv.)
3. Langsigtet værdiskabelse, herunder medarbejder – og kundetilfredshedsundersøgelser samt bæredygtighed

De overordnede resultatkræterier tager udgangspunkt i DanPilots forretningsstrategi, hvorfor tildelingen af variabelt vederlag tillige vil afhænge af direktionens evne til at imødekomme DanPilots forventninger til det kommende regnskabsår. Af samme grund fastsættes kræterierne ifm. udarbejdelsen af det årlige budget og måles efterfølgende i takt med aflæggelsen af årsrapporten, der samtidig sikre kræteriernes gennemsigthed ved den årlige revision.

Ved fastlæggelsen af resultatkræterierne, tildeles hvert kriterium en fast procentsats afhængig af det samlede antal delmål for det indeværende regnskabsår, og udgør dermed en given procentdel af det samlede variable vederlag. Resultatkræterierne er som udgangspunkt ikke sammenhængende og indfrielse vil derfor kunne ske uafhængigt af andre delmål.

Størrelsen af de variable lønkomponenters relative andel, afhænger dermed af, om variable resultatkræterier opfyldes eller ej. Variabel aflønning vil dog som hovedregel ikke kunne udgøre mere end én fjerdedel af direktionens samlede vederlag.

Ved brug af variable løndelev indgår det som vilkår, at der er mulighed for at kræve tilbagebetaling af optjente løndelev (clawback), der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige.

## **5. Godkendelse og offentliggørelse**

Politikken er udarbejdet af DanPilots bestyrelse og revideres når nødvendigt dog som minimum hvert fjerde år.

I udarbejdelsen af DanPilots vederlagspolitik, er der taget afsæt i statens ejerskabspolitik og anbefalinger for god selskabsledelse.

Efter godkendelse af vederlagspolitikken på DanPilots virksomhedsmøde, gøres vederlagspolitikken tilgængelig på DanPilots hjemmeside.

*Vedttaget på DanPilots bestyrelsesmøde 23. marts 2022*