



# Vederlagspolitik

Godkendt d. 23. juni 2022



## 1. Baggrund og formål

Vederlagspolitikken skal understøtte KNIs strategi og værdier og har til formål at fastlægge grundlaget for løn og ansættelsesvilkår for den hos Erhvervs- og selskabsstyrelsen registrerede direktions og bestyrelse i KNI A/S.

Vederlagspolitikken skal understøtte at KNI uanset køn kan sikre ligeløn for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Eventuelle lønforskelle skal være begrundet i saglige og objektive forhold.

KNI A/S følger ejerens overordnede retningslinjer vedrørende vederlagspolitik i de offentligt ejede selskaber, hvor KNI som offentligt ejet selskab har en særlig forpligtelse til at være åben omkring vederlag til direktions og bestyrelse.

KNI ønsker en konkurrencedygtig aflønning af bestyrelsen og direktionen for at kunne fastholde samt tiltrække kvalificerede kandidater. Dette under hensyntagen til de forhold, som gælder for en selvstændig offentlig virksomhed.

## 2. Organisation, ansvar og godkendelse

Vederlagspolitikken fastsætter rammerne for løn- og ansættelsesvilkår for direktions og bestyrelse i KNI A/S.

Vederlagsudvalget har til opgave at bistå bestyrelsen med at udarbejde og revidere vederlagspolitikken. Vederlagspolitikken skal gennemgås af vederlagsudvalget mindst én gang årligt.

Såfremt vederlagsudvalget finder behov for at revidere vederlagspolitikken, udarbejder vederlagsudvalget en indstilling til behandling og godkendelse af bestyrelsen. Godkender bestyrelsen indstillingen, forelægges den reviderede vederlagspolitik til behandling og godkendelse på det bestyrelsesmøde, som afholdes i juni.

## 3. Beskrivelse af politik

### 3.1. Principper for honorering af bestyrelse

I overensstemmelse med ejerens overordnede vederlagspolitik aflønnes bestyrelsen med fast honorar. Honorarets størrelse vedtages på generalforsamlingen og oplyses i årsrapporten. Honoraret udbetales kvartalsvist bagud. Selskabet dækker bestyrelsesmedlemmers udgifter til transport, ophold og kommunikation i relation til bestyrelsesarbejdet.

### 3.2. Principper for honorering af udvalg

Bestyrelsen kan nedsætte udvalg til at forestå det forberedende arbejde for bestyrelsen. For deltagelse i udvalg nedsat af bestyrelsen, modtager bestyrelsesmedlemmerne et af bestyrelsen fastsat honorar.



Bestyrelsens formand kan indstille til bestyrelsen, at enkelte bestyrelsesmedlemmer tildeles et ekstraordinært éngangshonorar for en ganske særlig arbejdsindsats.

### 3.3. Principper for honorering af direktion

Direktionen modtager et vederlag bestående af fast løn og pensionsbidrag.

Vederlaget til direktionen skal i forhold til niveau og sammensætning være tilstrækkelig attraktivt i forhold til sammenlignelige stillinger med betydeligt ansvarsomfang. Vederlaget fastsættes i forståelse for selskabets position som offentligt ejet virksomhed. KNI skal som selvstyrejet virksomhed ikke være lønførende.

Vederlaget sammensættes på en måde, der er så transparent og så enkel som muligt, og som sikrer overensstemmelse med selskabets interesser. Direktionen tilbydes ikke resultatafhængig bonus.

Direktionens løn, jf. kontrakt, tages op til årlig vurdering hvert år efter årsregnskabet afslutning.

### 3.4. Øvrige incitamentsordninger

Efter den administrerende direktørs vurdering kan enkelte ansatte i KNI koncernen, herunder ansatte med chefstillinger, modtage en bonus i forbindelse med den årlige lønsamtale, der maksimalt svarer til den enkeltes månedsløn. Denne bonus udbetales i form af éngangsvederlag.

Den administrerende direktør kan i helt særlige tilfælde begrundet indstille til Vederlagsudvalget, at der udbetales bonus til enkelte ledende medarbejdere, der er større end den enkeltes månedsløn.

Vederlagsudvalget skal hvert kvartal orienteres om bonusudbetaling – med tilhørende begrundelse - for ansatte med chefstillinger, samt den generelle lønindstilling i selskabet.

#### *Godkendelse af specielle kontrakter:*

Vederlagsudvalget skal godkende kontrakter der afviger væsentligt fra den af Vederlagsudvalget udarbejdet standardkontrakter, eksempelvis godkende lønninger, der måtte være højere end den laveste løn for chefer, der refererer til direktionen.

### 3.5. Fratrædelse

KNI kan opsigte direktionen med 12 måneders varsel. Direktionen kan opsigte deres stilling med 3 måneders varsel. KNI betaler ikke fratrædelsesgodtgørelse.