

Politik for vederlag

Politik for vederlag	1
Formål og hjemmel	1
Baggrund	2
Ansvar og tilsyn	2
Anvendelsesområde	3
Fastlæggelse af vederlag til bestyrelsen	3
Fastlæggelse af løn til den administrerende direktør	4
Fastsættelse af løn til øvrige medarbejdere	5
Forsikringer og skadesløsholdelse	7
Rapportering og dokumentation	7

Formål og hjemmel

I medfør af § 17, stk. 5, i lov nr. 817 af 61. juni 2022 om Danmarks Eksport- og Investeringsfond (herefter "loven") skal bestyrelsen fastsætte en vederlagspolitik for Danmarks Eksport- og Investeringsfond og dennes eventuelt selvstændige offentlige dattervirksomheder samt eventuelt øvrige helejede datterselskaber (herefter tilsammen "Selskabet"), som erhvervsministeren godkender i forbindelse med et virksomhedsmøde.

Denne vederlagspolitik for Selskabet er udformet på baggrund af en overordnet vurdering af Selskabets størrelse, organisation samt karakteren og den risikomæssige og finansielle kompleksitet i virksomhedens aktiviteter. Målet er en vederlagspolitik, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, understøtter Selskabets strategi, værdier og mål samt tilgodeser kundernes interesser.

Politikken finder anvendelse for Selskabet og dets medarbejdere.

Formålet med politikken er at sikre, at Selskabet fortsat kan tiltrække og fastholde de bedst egnede kandidater på alle fagområder og – hvor relevant – i konkurrence med den finansielle sektor. Selskabet bør dog ikke være lønførende i forhold til lønninger i sammenlignelige virksomheder, herunder finansielle virksomheder.

Formålet med politikken er endvidere at fastsætte de overordnede rammer for vederlag til bestyrelse, direktion og medarbejdere, således at Selskabet lever op til statens ejerskabspolitik og loven.

Baggrund

Bestemmelsen i lovens § 17, stk. 5, følger principper i Statens ejerskabspolitik, som indeholder anbefalinger om, at statslige selskaber udarbejder en vederlagspolitik.

I forarbejderne til loven er det fremhævet, at vederlagspolitikken skal beskrive retningslinjerne for anvendelse af forskellige typer af vederlagskomponenter, herunder fast og variabel aflønning, inklusive bonusser samt kortsigtede og langsigtede incitamentsordninger, samt andre goder som vil kunne tildeles medlemmer af bestyrelse og direktion. I vederlagspolitikken vil der kunne optages bestemmelser om, at Selskabet vil kunne tegne sædvanlige bestyrelses- og direktionsansvarsforsikringer samt bestemmelse om skadesløsholdelse af direktion og bestyrelse.

Det fremgår derudover, at vederlagspolitikken vil skulle offentliggøres på virksomhedens hjemmeside og være i overensstemmelse med anbefalingerne i Statens ejerskabspolitik.

I lovens § 24, stk. 1, fremgår det derudover, at Danmarks Eksport- og Investeringsfond ikke indgår i det statslige overenskomst- og aftalesystem, men kan forhandle løn- og ansættelsesvilkår for sine medarbejdere, herunder indgå kollektive overenskomster.

Det følger videre af forarbejderne til § 24 i loven, at erhvervsministeren og bestyrelsen er ansvarlig for at tilse, at Selskabets lønomkostninger ikke bliver for høje. Selskabet skal kunne tilvejebringe pålidelige og troværdige begrundelser for lønniveauet, der blandt andet ved brug af relevante benchmark fra både den offentlige og private sektor dokumenterer, at det valgte lønniveau er nødvendigt, og at man ikke er lønførende.

Ansvar og tilsyn

Bestyrelsen er ansvarlig for, at politikken overholdes. Bestyrelsens opgave er at foretage en selvstændig vurdering af, om Selskabets vederlagspolitik samt aflønningsmæssige forhold i øvrigt

for bestyrelse, direktion og medarbejdere er tilrettelagt og efterleves på en hensigtsmæssig måde henset til Selskabets størrelse, kompleksitet og i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lovgivning. Bestyrelsen kan nedsætte et aflønningsudvalg, der refererer til bestyrelsen. Aflønningsudvalget kan varetage opgaver og indstillinger til bestyrelsen i henhold til denne politik.

Bestyrelsen er ansvarlig for at sikre, at der føres det nødvendige tilsyn med politikken efterlevelse, herunder at relevante kontrolprocedurer implementeres og overholdes.

Anvendelsesområde

Politikken anvendes ved Selskabets udbetaling af vederlag til bestyrelse, direktion og medarbejdere og i forhold til vederlagskomponenter, herunder fast og variabel aflønning, inklusive bonusser og kortsigtede og langsigtede incitamentsordninger, samt andre goder som vil kunne tildeles medlemmer af bestyrelse, direktion og medarbejdere.

Fastlæggelse af vederlag til bestyrelsen

Vederlag til Selskabets bestyrelse fastsættes af erhvervsministeren på det årlige virksomhedsmøde i overensstemmelse med lovens § 12 og forarbejderne hertil. Vederlaget fastsættes som et fast årligt beløb i overensstemmelse med Statens ejerskabspolitik. Bestyrelsesvederlaget skal være konkurrencedygtigt uden at være lønførende i forhold til sammenlignelige statslige og private virksomheder. Bestyrelseshonorarerne fremgår af Selskabets årsrapport.

Formanden og næstformændene modtager et vederlag, der modsvarer de udvidede bestyrelsesopgaver, der knytter sig til hvervet. Derudover kan der ydes et årligt udvalgsvederlag til de bestyrelsesmedlemmer, som er udpeget til bestyrelsens faste udvalg.

Der kan herudover undtagelsesvist udbetales et særskilt vederlagstillæg for særlige ad-hoc opgaver, der ligger uden for rammerne af de normale bestyrelsesopgaver og kræver en ekstraordinær indsats.

Bestyrelsen kan efter dokumentation få dækket relevante udgifter i forbindelse med bestyrelsesmøder og møder i udvalg, der er nedsat af bestyrelsen, herunder rejse- og opholdsudgifter. Bestyrelsen skal ved rejser udvise omkostningsbevidsthed. Kørselsgodtgørelse ved kørsel i egen bil godtgøres efter statens takster.

Bestyrelsen er ikke omfattet af resultatafhængig løn, incitamentsordninger, pensionsordning eller øvrige aflønningsgoder. Bestyrelsen får dog stillet sædvanlig tablet eller bærbar computer til rådighed.

Fastlæggelse af løn til den administrerende direktør

Bestyrelsen fastsætter lønvilkårene for den administrerende direktør i Selskabet. Den administrerende direktør er Selskabets øverste ledelse i henhold til selskabslovens § 111, stk. 1, nr. 2, som er registreret i Erhvervsstyrelsens it-system, jf. selskabslovens § 10, stk. 1, og udøver den faktiske ledelse af Selskabet. Bestyrelsen godkender størrelsen af det konkrete vederlag mv. for den administrerende direktør efter indstilling fra den administrerende direktør selv og i forlængelse af budget og retningslinjer i øvrigt besluttet i bestyrelsen.

Lønvilkårene for den administrerende direktør skal være konkurrencedygtige uden at være lønførende i forhold til sammenlignelige virksomheder og fastsættes under hensyntagen til, at Selskabet ikke er underlagt statens bestemmelser om løn- og ansættelsesforhold m.v.

Den administrerende direktør honoreres med en kombination af fast og resultatafhængig løn. Dertil personlige goder som fri bil, bærbar computer, mobiltelefon, bredbåndsoptagning, avisabonnement m.v. Selskabet indbetaler på vegne af den administrerende direktør en fast andel af den administrerende direktørs løn til pensionsordning.

Den resultatafhængige løn udgør som hovedregel ikke mere end 20 pct. af den faste løn. Såfremt den resultatafhængige løn er knyttet til Selskabets finansielle udvikling, er denne sammenkædet med Selskabets realiserede finansielle resultater over en flerårig periode med sigte på at understøtte langsigtet værdiskabelse.

Løsning af opgaver, der har et omfang, som ligger væsentligt ud over det normale, kan i særlige tilfælde aflønnes særskilt.

Der aflønnes ikke særskilt for evt. dobbelte direktionsposter i selskabet og koncernens datterselskaber, og vederlag af enhver art, der er knyttet til bestyrelsesarbejde og andre tillidserhverv, som den administrerende direktør udfører i kraft af sit ansættelsesforhold, tilfalder Selskabet.

Vilkår for fratrædelse, opsigelsesperioder og egentlige fratrædelsesgodtgørelser må som udgangspunkt ikke overstige, hvad der anses for den nedre ende af markedspraksis for lignende

stillinger i private selskaber. Selskabet er endvidere tilbageholdende i forhold til brug af fastholdelsesbonusser.

Der er indgået direktørkontrakt med den administrerende direktør, og de nærmere vilkår fastsættes af bestyrelsen inden for rammerne af den pågældende kontrakt.

Den samlede aflønning af den administrerende direktør og dens fordeling på henholdsvis fast og resultatafhængig løn oplyses i Selskabets årsrapport, som desuden indeholder en dækkende beskrivelse af de væsentligste løn- og ansættelsesvilkår i øvrigt for den administrerende direktør.

Fastsættelse af løn til øvrige medarbejdere

Den administrerende direktør for Selskabet fastsætter lønvilkårene for øvrige medarbejdere, herunder den øvrige ledelse. Dog er det bestyrelsen, der fastsætter lønvilkår for højt specialiserede investeringsmedarbejdere.

Lønvilkårene for øvrige medarbejdere skal være konkurrencedygtige uden at være lønførende i forhold til sammenlignelige virksomheder og fastsættes under hensyntagen til, at Selskabet ikke er underlagt statens bestemmelser om løn- og ansættelsesforhold m.v.

Den konkrete aflønning til den enkelte medarbejder fastsættes efter individuel aftale og/eller overenskomst med udgangspunkt i lønniveauet for den pågældende stillingstype, relevante personlige og faglige kompetencer, indsats og resultater i forhold til Selskabets værdier og under hensyntagen til markedsforhold og løn som kollegaer i sammenlignelige stillinger oppebærer. Selskabet foretager derfor sammenligning af lønforhold over for det marked, som er relevant for den pågældende medarbejdergruppe.

Løsning af opgaver, der har et omfang, som ligger væsentligt ud over det normale, kan i særlige tilfælde aflønnes særskilt med engangsvederlag.

Medarbejderne kan endvidere honoreres med en kombination af fast og resultatafhængig løn. Dertil personlige goder som f.eks. bærbar computer, mobiltelefon, og bredbåndsoptagelse. Selskabet skal på vegne af medarbejderne indbetale en fast andel af medarbejdernes løn til pensionsordning.

Den resultatafhængige løn er kontantbaserede ordninger, som er kendetegnet ved, at de pågældende medarbejdere ved opfyldelsen af på forhånd fastlagte resultatkræver kan opnå en ret til en bonus med et loft for opnåelse af bonus i forbindelse med hver årlig tildeling. Ved

fastlæggelsen af resultatkrakterierne, tildeles hvert kriterium en fast procentsats afhængig af det samlede antal kriterier, og udgør dermed en given procentdel af den resultatafhængige løn. Såfremt den resultatafhængige ordning er knyttet til Selskabets finansielle udvikling, er denne sammenkædet med Selskabets realiserede finansielle resultater over en flerårig periode med sigte på at understøtte langsigtet værdiskabelse.

Den resultatafhængige løn udgør som udgangspunkt ikke mere end 25 pct. af den faste løn. Dog er der for højt specialiserede investeringsmedarbejdere fastsat incitamentsprogrammer, hvor den resultatafhængige løn kan være højere end 25 % af den faste løn. Vægtningen af fast og resultatafhængig løn afviger mellem de forskellige stillingskategorier alt efter muligheden for at påvirke Selskabets finansielle resultater.

For udvalgte højt specialiserede investeringsmedarbejdere forefindes der således følgende incitamentsprogrammer:

- (i) carry-ordning for medarbejdere med ansvar for direkte investeringer, som er kendetegnet ved, at de pågældende medarbejdere kan få en andel af investeringsafkastet udbetalt i form af en bonus med et loft for optjening pr. år, og
- (ii) langsigtede resultatafhængige ordninger for medarbejdere med ansvar for direkte og indirekte investeringer, hvor der er mulighed for at kræve tilbagebetaling af optjente løndele (clawback), der er udbetalt til medarbejdere med ansvar for direkte investeringer på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige.

Vederlag af enhver art, der er knyttet til bestyrelsesarbejde og andre tillidserhverv, som medarbejdere udfører i kraft af deres ansættelsesforhold, tilfalder Selskabet.

Vilkår for fratrædelse, opsigelsesperioder og egentlige fratrædelsesgodtgørelser må som udgangspunkt ikke overstige, hvad der anses for den nedre ende af markedspraksis for lignende stillinger i private og statslige virksomheder. Selskabet er endvidere tilbageholdende i forhold til brug af fastholdelsesbonusser.

Der er indgået ansættelseskontrakter med alle medarbejdere, og de nærmere vilkår fastsættes af direktionen inden for rammerne af de pågældende kontrakter og/eller eventuel overenskomst.

Forsikringer og skadesløsholdelse

Den administrerende direktør for Selskabet kan i overensstemmelse med vedtægterne og bestyrelsens forretningsorden efter nærmere aftale med bestyrelsen foranledige, at der tegnes sædvanlig bestyrelses- og direktionsansvarsforsikring.

Såfremt bestyrelsen vurderer, at der ikke kan tegnes tilstrækkelig direktions- og bestyrelsesansvarsforsikring, kan bestyrelsen foreslå, at der på et virksomhedsmøde og i overensstemmelse med gældende lovgivning tillige træffes beslutning om skadesløsholdelse af medlemmerne af bestyrelsen og den administrerende direktør i Danmarks Eksport- og Investeringsfond og bestyrelserne og direktørerne i Selskabets selvstændige offentlige dattervirksomheder i overensstemmelse med vedtægternes pkt. 7.7.

Skadesløsholdelsens maksimale dækning kan begrænses på virksomhedsmødet, ligesom der på virksomhedsmødet – ud over de i vedtægternes pkt. 7.7 anførte vilkår – kan træffes beslutning om øvrige vilkår for skadesløsholdelsen.

Rapportering og dokumentation

Bestyrelsen sikrer, at der mindst én gang om året foretages en kontrol af, om denne vederlagspolitik overholdes. Rapportering sker som en orientering til bestyrelsen.

Derudover foretager Rigsrevisionen, som led i den eksterne juridisk-kritiske revision af Selskabet, en kontrol af, om politikken overholdes.

Vederlagspolitikken offentliggøres på Selskabets hjemmeside efter vedtagelse på et virksomhedsmøde og ved eventuelle senere ændringer.