

# Vederlagspolitik

for Danmarks Genopretningsfond A/S

## 1. BAGGRUND OG FORMÅL

Det følger af statens ejerskabspolitik, at der for statens selskaber, skal udarbejdes en vederlagspolitik som skal godkendes på generalforsamlingen og som skal offentliggøres.

Idet Danmarks Genopretningsfond A/S ("**Fonden**"), er registret som et statsligt aktieselskab gælder en særlig forpligtigelse til følge disse retningslinjer. Nærværende vederlagspolitik understøtter Fondens overordnede strategi og har til formål at tiltrække kompetente medarbejdere herunder ved at sikre et lønniveau som er konkurrencedygtigt men samtidig ikke lønførende i forhold til andre sammenlignelige private og statslige virksomheder.

## 2. POLTIKKENS OMFANG

Vederlagspolitikken finder anvendelse på:

- a) Medlemmer af bestyrelsen
- b) Medlemmer af direktionen
- c) Øvrige medarbejdere

Politikken beskriver overordnet retningslinjerne for aflønning af bestyrelse, direktion samt øvrige medarbejdere i Fonden. Vederlagspolitikken indeholder principper for vederlagstildeling herunder fast og variabelt vederlag i medfør af selskabslovens § 138.

Bestyrelsen er ansvarlig for den årlige revision af denne vederlagspolitik i samråd med selskabets ejer. Vederlagspolitikken godkendes på Fondens generalforsamling.

Information om Fondens vederlagspolitik offentliggøres på fondens hjemmeside, [www.dgof.dk](http://www.dgof.dk). Information om Fondens udbetaling af vederlag til henholdsvis direktionsmedlemmer og bestyrelsesmedlemmer fremgår af selskabets årsrapport.

## 3. BESTYRELSENS VEDERLAG

Bestyrelsens formand:	397.000 kr. årligt
Bestyrelsens næstformand:	265.000 kr. årligt
Ordinært medlem af bestyrelsen:	132.000 kr. årligt

Bestyrelsens vederlag er fast, og der ydes hverken variabelt vederlag, pension, ansættelsesgoder eller øvrige former for kompensation.

## 4. DIREKTIONENS VEDERLAG

Vederlaget til bestyrelsen vil følge det overordnede princip om, at Fonden skal kunne tilbyde en konkurrencedygtig løn med henblik på at kunne tiltrække kompetente personer, idet Fonden dog ikke må være lønførende i forhold til lønniveauet i sammenlignelige private selskaber. Den samlede lønpakke til direktionen udgøres af et fast vederlagt, et evt. variabelt vederlag, pension samt fratrædelsesgodtgørelse.

Ved fastsættelsen af størrelsen af de enkelte elementer i lønpakken skal Fonden sikre, at det faste vederlag udgør den primære del af vederlaget, og at den variable del af vederlaget kun kan være et supplement til den faste løn, samt at den variable del af vederlaget som hovedregel ikke kan udgøre mere end en fjerdedel af en direktørs samlede løn, og i væsentligt omfang er knyttet til mål, hvis opfyldelse den pågældende direktør rent faktisk har indflydelse på.

## **5. VEDERLAG TIL ØVRIGE MEDARBEJDERE**

Vederlaget til eventuelle øvrige medarbejdere i Fonden fastsættes efter de samme principper som for fastsættelsen af vederlaget til direktionen.

## **6. IKRAFTTRÆDEN**

Vederlagspolitikken er vedtaget af generalforsamlingen den 29. april 2021.