

# Politik for vederlag til den øverste ledelse i EKF

## Formål

Politik for vederlag til den øverste ledelse (CEO og resten af ledelsesgruppen) i EKF Danmarks Eksportkredit (EKF) er udformet på baggrund af en overordnet vurdering af EKF's 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 EKF's strategi, værdier og mål samt tilgodeser kundernes interesser.

Formålet med politikken er at sikre, at EKF fortsat kan tiltrække og fastholde de bedst egnede kandidater til den øverste ledelse. EKF 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 den øverste ledelse i EKF, således at EKF lever op til statens ejerskabspolitik samt Erhvervsministeriets (EM) retningslinje for løn- og ansættelsesvilkår i EKF.

## Baggrund

Statens ejerskabspolitik har til formål dels at strukturere og tydeliggøre rammerne for den statslige ejerskabsudøvelse, dels af præcisere de forventninger og anbefalinger, som staten stiller til selskaber med statslig ejerandel. Statens ejerskabspolitik indeholder anbefalinger om, at statslige selskaber udarbejder en vederlagspolitik, og at denne godkendes på det årlige virksomhedsmøde.

Erhvervsministeriets retningslinje for løn- og ansættelsesvilkår i EKF angiver, at bestyrelsen skal fremlægge en vederlagspolitik gældende for den øverste ledelse. Vederlagspolitikken skal godkendes på virksomhedsmødet.

Det følger af §13 i Lov om EKF Danmarks Eksportkredit, at EKF, efter finansministerens nærmere bestemmelse, kan indgå kollektive overenskomster og i øvrigt fastsætte løn og andre ansættelsesvilkår for ansatte i EKF. EKF følger for nærværende statens overenskomster.

## Anvendelsesområde

Politikken gælder for den øverste ledelse.

## Definitioner

|                        |                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Øverste ledelse</i> | CEO og resten af ledelsesgruppen defineres som den øverste ledelse i EKF.                                                                                                                             |
| <i>Faste lønde</i>     | Faste lønde defineres som den månedlige faste aflønning inkl. faste og midlertidige løntillæg samt pension. Værdien af eventuelle væsentlige personalegoder medregnes.                                |
| <i>Variable lønde</i>  | Variable lønde defineres som aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd, herunder engangsvederlag, bonusordninger, resultatlønskontrakter og andre lignende ordninger. |



#### *Beskrivelse*

Statens ejerskabspolitik anbefaler, at statsligt ejede virksomheder skal fastlægge lønforhold ud fra, at virksomhederne kan tilbyde en konkurrencedygtig løn, men at statsligt ejede virksomheder ikke bør være lønførende i forhold til sammenlignelige private virksomheder.

EKF's forretningsmæssige karakter og den risikomæssige og finansielle kompleksitet fordrer, at EKF kan tiltrække og fastholde de bedst egnede kandidater til den øverste ledelse. EKF er i konkurrence med sammenlignelige offentlige og private virksomheder, herunder finansielle virksomheder, om de nødvendige og tilstrækkelige kompetencer. EKF skeler derfor til løn- og ansættelsesvilkår i sammenlignelige offentlige og private virksomheder. Dette afspejles i EKF's løbende arbejde med rekruttering og fastholdelse.

#### *Fastsættelse af løn til direktion*

Bestyrelsen fastsætter lønvilkårene for den øverste ledelse. Der kan aftales variable løndelev til den øverste ledelse.

EKF kan undtagelsesvis benytte resultatkontrakter, fastholdelsesbonus og tilsvarende variable aflønningsordninger.

#### *Anvendelse af benchmark*

EKF benchmarker med lignende offentlige og private virksomheder, herunder finansielle virksomheder, på baggrund af tilgængelige regnskabsoplysninger, relevante statistikker og andet materiale. Endvidere indsamler EKF lønoplysninger i forbindelse med rekruttering og fratrædelse.

#### *Rapportering og dokumentation*

Bestyrelsen sikrer, at HR mindst én gang om året foretager en kontrol af, om politik for vederlag til den øverste ledelse i EKF overholdes.

Rapportering sker som en separat orientering til aflønningsudvalg og bestyrelse. Politik for vederlag til den øverste ledelse i EKF offentliggøres på EKF's hjemmeside.