

VEDERLAGSPOLITIK

STAMDATA

Ejer (ansvarlig): Bestyrelsen repræsenteret ved Bestyrelsens Vederlagsudvalg

Version: 1 oprettet den 13.06.2018, ajourført den 7. februar 2019

Placering: [drev/intranet med deeplink]

Godkendt af: Bestyrelsen den 11.04.2019. Erhvervsministeriet orienteres om vederlagspolitikken, dog således at vederlaget til bestyrelsen fastsættes af ministeren på virksomhedsmødet.

Næste revision: april 2020

Offentlig: Ja, på Vækstfondens hjemmeside.

Spørgsmål vedrørende politikken kan rettes til: HR

FORMÅL OG HJEMMEL

I medfør af § 15, stk. 5 i lov nr. 691 af den 8. juni 2018 ("Vækstfondsloven") om Vækstfonden skal bestyrelsen udarbejde en vederlagspolitik, som erhvervsministeren skal modtage til orientering.

I forarbejderne til Vækstfondsloven er det som begrundelse for nærværende bestemmelse blandt andet anført, at Vækstfonden netop ikke er underlagt statens bestemmelser med hensyn til løn- og ansættelsesforhold, personalebevillinger og lignende, hvilket til dels kan tilskrives Vækstfondens organisering, til dels behovet for at kunne tiltrække særlige finansielle kompetencer m.v.

Ovenstående bestemmelse følger principperne i Statens ejerskabspolitik, som indeholder anbefalinger om, at statslige selskaber udarbejder en vederlagspolitik.

I forlængelse heraf fremgår følgende af punkt 4.5.1 i Vækstfondens vedtægter:

SIDE 2 AF 6

”Bestyrelsen fastsætter en vederlagspolitik, som erhvervsministeren modtager til orientering på virksomhedsmødet, jf. også punkt 5.4.1

HELLERUP

Formålet med politikken er at sikre, at Vækstfonden fortsat kan tiltrække og fastholde de bedst egnede kandidater til bestyrelsen, direktionen samt øvrige medarbejderposter. Politikken er udformet på baggrund af en overordnet vurdering af Vækstfondens størrelse, organisation samt karakteren og den risikomæssige og finansielle kompleksitet i virksomhedens aktiviteter. Således fastsættes der med politikken de principper, som gælder ved fastsættelsen af vederlag til bestyrelsen samt aflønning af direktion og øvrige medarbejdere, herunder med det formål at bidrage til at sikre, at lønniveauet i virksomheden er konkurrencedygtigt, men ikke lønførende i forhold til både sammenlignelige private og statslige virksomheder.

FORRETNINGSOMRÅDE

Politikken beskriver de overordnede retningslinjer for aflønning af bestyrelse, direktion samt øvrige medarbejdere i Vækstfonden.

REFERENCER

Det er bestyrelsens ansvar at udarbejde og vedligeholde politikken. Politikken er ikke underlagt formel godkendelsesprocedure hos erhvervsministeren, som dog skal modtage politikken til orientering.

Orientering af ministeren om den for Vækstfonden udarbejdede vederlagspolitik udgør et fast punkt på dagsordenen for det ordinære virksomhedsmøde. Eventuelle ændringer af politikken, som ikke ligger i umiddelbar tidsmæssig tilknytning til det ordinære virksomhedsmøde, skal oplyses til ministeren i overensstemmelse med de i vedtægternes indeholdte bestemmelser i punkt 7 (”Forholdet til erhvervsministeren”).

ANSVAR, TILSYN

Ansvar

Bestyrelsen er ansvarlig for, at politikken overholdes. Bestyrelsen har nedsat et vederlagsudvalg, der refererer til bestyrelsen. Vederlagsudvalgets opgave er at foretage en selvstændig vurdering af, om Vækstfondens vederlagspolitik samt aflønningsmæssige forhold i øvrigt for bestyrelse, direktion og højt specialiserede investeringsmedarbejdere er tilrettelagt og efterleves på en hensigtsmæssig måde henset til Vækstfondens størrelse, kompleksitet og i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lovgivning. Vederlagsudvalgets indstiller vederlagspolitikken til bestyrelsens godkendelse.

Tilsyn

Bestyrelsen er ansvarlig for at sikre, at der føres det nødvendige tilsyn med politikken, herunder at relevante kontrolprocedurer implementeres og overholdes (se også under punkt 0).

HELLERUP

POLITIKKENS INDHOLD

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.

Hermed sikres det, at virksomheden til stadighed kan rekruttere og fastholde medarbejdere med de rette kompetencer i forhold til den branche, som virksomheden befinder sig i og rekrutterer fra.

Som led i at tilvejebringe troværdige begrundelser for virksomhedens lønniveau anvendes relevante og dokumenterbare benchmarks.

Fastsættelse af vederlag til bestyrelsen

Vederlag til bestyrelsen fastsættes i overensstemmelse med statens ejerskabspolitik som et fast årligt beløb og godkendes på de årlige virksomhedsmøder. Bestyrelsesvederlaget skal således være konkurrencedygtigt uden at være lønførende i forhold til sammenlignelige statslige og private virksomheder. Bestyrelseshonorarerne fremgår af Vækstfondens årsrapport.

Formanden modtager et vederlag, der modsvarer de udvidede bestyrelsesopgaver, der knytter sig til hvervet. Derudover ydes der et årligt udvalgsvederlag til de bestyrelsesmedlemmer, som er udpeget til bestyrelsens beslutningsudvalg samt vederlagsudvalg.

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 er ikke omfattet af resultatafhængig løn og pensionsordning.

Fastsættelse af løn til direktion

Bestyrelsen fastsætter lønvilkårene for direktionen. Bestyrelsens vederlagsudvalg udarbejder indstilling om de elementer, der bør indgå i aflønningen af direktionen, til beslutning i bestyrelsen. Bestyrelsens vederlagsudvalg godkender størrelsen af de konkrete vederlag for direktionen efter indstilling fra direktionen og i forlængelse af budget og retningslinjer i øvrigt besluttet i bestyrelsen.

Lønvilkaarne for direktionen skal være konkurrencedygtige uden at være lønførende i forhold til sammenlignelige private og statslige virksomheder og fastsættes under hensyntagen til, at Vækstfonden ikke er underlagt statens bestemmelser om løn- og ansættelsesforhold m.v.

Direktionens medlemmer honoreres med en kombination af fast og resultatafhængig løn. Dertil personlige goder som fri bil, mobiltelefon, bredbåndsoptagning, avisabonnement etc. Vækstfonden indbetaler på vegne af direktionsmedlemmerne en fast andel af direktionsmedlemmernes løn til pensionsordning.

Den resultatafhængige løn udgør som hovedregel ikke mere end en femtedel af den faste løn. Såfremt den resultatafhængige løn er knyttet til Vækstfondens finansielle udvikling, er denne sammenkædet med fondens 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 direktionposter i koncernens datterselskaber, og vederlag af enhver art, der er knyttet til bestyrelsesarbejde og andre tillidserhverv, som direktionens medlemmer udfører i kraft af deres ansættelsesforhold, tilfalder Vækstfonden.

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. Vækstfonden er endvidere tilbageholdende i forhold til brug af fastholdelsesbonusser.

Der er indgået direktørkontrakter med alle direktionsmedlemmer, og de nærmere vilkår fastsættes af bestyrelsen inden for rammerne af de pågældende kontrakter.

Direktionens samlede aflønning og dens fordeling på henholdsvis fast og resultatafhængig løn til hver enkelt direktionsmedlem oplyses i Vækstfondens årsrapport, som desuden indeholder en dækkende beskrivelse af de væsentligste løn- og ansættelsesvilkår i øvrigt for hver enkelt direktionsmedlem.

Fastsættelse af løn til øvrige medarbejdere

Direktionen fastsætter lønvilkaarne for øvrige ansatte. Dog er det Bestyrelsen, der fastsætter lønvilkaar for højt specialiserede investeringsmedarbejdere. Bestyrelsens vederlagsudvalg udarbejder indstilling om de elementer, der bør indgå i aflønningen af højt specialiserede investeringsmedarbejdere, til godkendelse i bestyrelsen. Bestyrelsens vederlagsudvalg godkender størrelsen af de konkrete vederlag for højt specialiserede investeringsmedarbejdere efter indstilling fra direktionen og i forlængelse af budget og retningslinjer i øvrigt besluttet i bestyrelsen.

Af hensynet til at kunne tiltrække de nødvendige kompetencer, er Vækstfonden ikke underlagt statens bestemmelser om løn- og ansættelsesforhold m.v.

Medarbejderne honoreres med en kombination af fast og resultatafhængig løn. Dertil personlige goder som mobiltelefon, bredbåndsoptagning, avisabonnement etc. Vækstfonden indbetaler på vegne af medarbejderne en fast andel af medarbejdernes løn til pensionsordning.

Den resultatafhængige løn udgør som hovedregel ikke mere end en fjerdedel af den faste løn. Vægtningen af fast og resultatafhængig løn afviger mellem de forskellige stillingskategorier alt efter muligheden for at påvirke Vækstfondens finansielle resultater.

Såfremt den resultatafhængige løn er knyttet til Vækstfondens finansielle udvikling, er denne sammenkædet med fondens realiserede finansielle resultater over en flerårig periode med sigte på at understøtte langsigtet værdiskabelse.

For højt specialiserede investeringsmedarbejdere forefindes der desuden et incitamentsprogram (carry-ordning), 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.

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

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

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

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. Vækstfonden er endvidere meget 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.

FORRETNINGSGANGE OG AFVIGELSER

SIDE 6 AF 6

Som led i den løbende eksterne juridisk-kritiske revision af Vækstfonden foretager Rigsrevisionen en kontrol af, om vederlagspolitikken overholdes.

HELLERUP