

Vederlagspolitik for bestyrelse og direktion i Det Danske Klasselotteri A/S

1. Formål

Formålet med vederlagspolitikken er dels at sikre gennemsigtighed, dels at sikre grundlaget for Klasselotteriets løn- og ansættelsesvilkår, samtidig med at politikken understøtter Selskabets fastlagte strategier og værdier. Herudover skal den støtte op omkring Selskabets forretningsmæssige mål og give mulighed for at tiltrække kompetente medarbejdere på konkurrencedygtige vilkår samtidig med, at det sker på en ordentlig og åben måde.

Vederlagspolitikken tager udgangspunkt i det for Selskabet relevante marked samt i Selskabets status som statslig virksomhed. Selskabet følger statens ejerskabspolitik og Anbefalinger for god selskabsledelse, i det omfang dette er relevant.

Vederlagspolitikken fastsætter rammerne for løn- og ansættelsesvilkår for bestyrelse og direktion.

Vederlagspolitikken er fastlagt af bestyrelsen og skal godkendes af generalforsamlingen.

2. Honoreringsprincipper for bestyrelsen

Honoreringen af bestyrelsesmedlemmerne skal sikre, at Selskabet kan sammensætte og fastholde en professionel bestyrelse, som kan støtte forretningsudviklingen, fastlægge og implementere strategierne, men dog således at Klasselotteriet ikke skal fremstå som lønførende.

Bestyrelsen honoreres med et fast, årligt vederlag, der godkendes på den ordinære generalforsamling under et særskilt dagsordenspunkt. Honoraret fastsættes for indeværende regnskabsår. Forslag til bestyrelsesvederlag for regnskabsåret er indeholdt i indkaldelsen til den ordinære generalforsamling. Honorarerne udbetales årligt bagud efter generalforsamlingens godkendelse af årsrapporten for det pågældende regnskabsår. Tiltræder eller fratræder et bestyrelsesmedlem inden for regnskabsåret, udbetales et forholdsmæssigt honorar.

Bestyrelsesmedlemmerne modtager ét basishonorar, og bestyrelsesformanden et honorar, der fastsættes til mindst to og højst tre gange det almindelige bestyrelseshonorar. Såfremt bestyrelsesarbejdet i det afsluttede regnskabsår har været ekstraordinært belastende, kan bestyrelsen indstille til generalforsamlingen, at honoraret forhøjes med tilbagevirkende kraft.

Bestyrelsen modtager ikke variable løndelev og har ikke incitamentsordninger, pensionsaftaler eller aftaler om fratrædelsesordninger.

Bestyrelsesmedlemmerne får efter dokumentation dækket relevante udgifter i forbindelse med bestyrelsesmøder, generalforsamlinger og andre møder, der er afholdt efter aftale med bestyrelsen, herunder rejse- og opholdsudgifter. Kørselsgodtgørelse ved kørsel i egen bil godtgøres efter statens takster.

3. Honoreringsprincipper for direktionen

Honoreringen af direktionen skal sikre, at Selskabet kan sammensætte og fastholde en professionel direktion, som kan støtte forretningsudviklingen, fastlægge og implementere strategierne, men dog således at Klasselotteriet ikke skal fremstå som lønførende.

3.1. Generelle regler

Det samlede vederlag for direktionen består dels af en fast løn, dels af en resultatløns. Direktionens lønvilkår fastlægges og godkendes af bestyrelsen.

Direktionen er omfattet af pensionsordninger godkendt af bestyrelsen samt en gruppelevsordning. Derudover kan direktionen have sædvanlige accessoriske ydelser, såsom fri telefon, internet, avis mv. Direktionens ansættelsesforhold reguleres i en kontrakt, der helt eller delvist kan være omfattet af funktionærlovens og ferielovens regler.

3.2. Resultatløn

Resultatlønnen for direktionen kan ikke overstige 25 % af det samlede faste vederlag, inklusiv pensionsbidrag. Resultatlønnen følger regnskabsåret og skal være baseret på fastlagte resultatmål for det pågældende år.

Resultatlønnen fastlægges beløbsmæssigt som et rammebeløb. Der ydes ikke pension af udbetalt resultatløns.

Bestyrelsesformanden fastsætter efter nærmere drøftelse i bestyrelsen resultatlønsmålene for direktionen for det enkelte år. De opstillede mål skal være strategisk forankret og understøtte værdiskabelsen i Selskabet.

Udbetaling af resultatlønnen sker sammen med førstkommende lønkørsel efter bestyrelsens godkendelse af årsregnskabet samt den opnåede resultatløns.

Resultatløns, der er udbetalt til direktionen, men som dokumenterbart er udbetalt på fejlagtige oplysninger om resultater, skal tilbagebetales, såfremt der foreligger ond tro.

3.3. Fratræden

Funktionærlovens regler er gældende for direktionen.

3.4. Pension

Direktionen er omfattet af pensionsordninger, der er godkendt af bestyrelsen.

3.5. Personalegoder

Direktionen er omfattet af generelle personaleordninger og oppebærer sædvanlige goder, der svarer til stillingsniveauet. Selskabet godtgør relevante dokumenterede udgifter i forbindelse med møder, konferencer mv., herunder rejse- og opholdsudgifter, videreuddannelse etc.

3.6. Øvrige forhold

Selskabet prioriterer åbenhed og transparens om aflønningsformer. Vederlagspolitikken er tilgængelig på klasselotteriet.dk

September 2015