



Politik for vederlag til medarbejdere i EKF

Formål

Politik for vederlag til medarbejdere 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 kan tiltrække og fastholde de bedst egnede medarbejdere på alle fagområder i konkurrence med den finansielle sektor. EKF bør dog ikke være lønførende i forhold til lønninger i sammenlignelige funktioner i andre virksomheder, herunder finansielle virksomheder.

Formålet med politikken er endvidere at fastsætte de overordnede rammer for vederlag til medarbejdere 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 at 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 direktionen samt sikre, at der i virksomheden findes en vederlagspolitik for medarbejderne, som lever op til samme krav som vederlagspolitikken for direktionen.

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 medarbejdere i EKF.

Definitioner

| | |
|-------------------------|---|
| <i>Medarbejdere</i> | Medarbejdere defineres som afdelingsdirektører, afdelingschefer, teamledere og øvrige medarbejdere. |
| <i>Faste løndele</i> | Faste løndele defineres som den månedlige faste aflønning inkl. faste og midlertidige løntillæg samt pension. Værdien af eventuelle væsentlige personalegoder medregnes. |
| <i>Variable løndele</i> | Variable løndele defineres som aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd, herunder engangsvederlag, bonusordninger, resultatkontrakter 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 medarbejdere og ledere. 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 medarbejdere og ledere

Den øverste ledelse (CEO og deputy CEO) fastsætter lønvilkårene for medarbejdere og ledere. Der kan aftales variable løndelev til medarbejdere og ledere.

EKF kan undtagelsesvis benytte resultatlønskontrakter, fastholdelsesbonusser og tilsvarende variable aflønningsordninger.

Anvendelse af benchmark

Benchmarks for aflønning af medarbejdere baseres på lønoplysninger fra sammenlignelige offentlige og private virksomheder på baggrund af relevante statistikker og andet materiale. Endvidere indsamler EKF lønoplysninger i forbindelse med rekruttering og fratrædelse.

Rapportering og dokumentation

Bestyrelsen sikrer, at der mindst én gang om året foretages en kontrol af, om politik for vederlag til medarbejdere i EKF overholdes.

Rapportering sker som en separat orientering til den øverste ledelse, aflønningsudvalg og bestyrelse.