

## Vederlagspolitik for IFU's bestyrelse og direktion

IFU følger statens ejerskabspolitik og anbefalinger for god selskabsledelse under hensyn til, at IFU anses for et af "statens selskaber" og forvalter fonde med kapital fra private og institutionelle investorer. IFU er ikke omfattet af lov om finansiel virksomhed.

Vederlagspolitikken fastsætter rammerne for løn- og ansættelsesvilkår for bestyrelse og direktion i IFU. Ændringer til vederlagspolitikken godkendes på koordinationsmøder med Udenrigsministeriet.

Vederlagspolitikken skal understøtte IFU's strategi og dermed evne til at tiltrække kompetente personer på konkurrencedygtige vilkår samt sikre, at det fortsat er attraktivt for private og institutionelle investorer at investere med IFU og fremme sund og effektiv risikostyring.

For bestyrelse og direktion gælder følgende generelle vederlagsprincipper.

### **Bestyrelsen**

Bestyrelsen aflønnes med et fast vederlag, der er fastlagt på koordinationsmøder efter indstilling fra bestyrelsen. Vederlaget udbetales kvartalsvis bagud. Vederlaget reguleres efter beslutning på koordinationsmøder. Bestyrelsen skal ikke omfattes af incitamentsordninger, variable løndelev, pensionsaftaler eller aftaler om fratrædelsesordninger.

Fordelingen af bestyrelsesvederlaget mellem formand, næstformand og medlemmer tager udgangspunkt i arbejdsbelastningen for de enkelte medlemmer.

Bestyrelsesmedlemmerne får efter dokumentation dækket relevante udgifter i forbindelse med bestyrelses- og udvalgsmøder, herunder rejse- og opholdsudgifter. Kørselsgodtgørelse ved kørsel i egen bil godtgøres efter statens takster.

Bestyrelsen kan nedsætte udvalg til at forestå forberedende arbejde for bestyrelsen. For deltagelse i udvalg, modtager bestyrelsesmedlemmerne ikke ekstra vederlag, med mindre særlige forhold gør sig gældende.

### **Direktionen**

Bestyrelsen fastlægger direktionens aflønning ud fra et overordnet hensyn om at tilbyde en konkurrencedygtig løn med henblik på at tiltrække kompetente personer til direktionen, men samtidig sikre, at IFU ikke er lønførende i forhold til sammenlignelige private selskaber.

Det samlede vederlag for direktionen består af både fast vederlag og resultatlø, som skal sikre, at direktionen anerkendes for både kort- og langsigtet værdiskabelse. Vederlaget for direktionen, sker efter oplæg fra bestyrelsens økonomiudvalg og godkendes af bestyrelsen.

Resultatlønnen kan for direktionen ikke overstige 25 % af det samlede faste vederlag, inklusiv pensionsbidrag og faste tillæg. Der ydes ikke pension af udbetalt resultatløn. Resultatlønnen følger regnskabsåret og udbetaling sker ved førstkomende lønkørsel efter bestyrelsens godkendelse af årsregnskabet.

Resultatlønnen består af en årlig bonusordning baseret på IFU's samlede resultater, herunder IFU's evne til både at skabe udvikling og generere et tilfredsstillende afkast til staten og institutionelle investorer samt den enkelte direktørs performance.

#### *Pensionsordning*

Pensionsordning som indebærer, at op til 16,25 % af den månedlige bruttoløn indbetales som et månedligt pensionsbidrag.

#### *Andre løngoder*

Andre løngoder i form af fri telefon, internetopkobling, avis, heltidsulykkes- og livsforsikring, sundhedsforsikring mv.

#### *Fastholdelsesbonus, fratrædelsesgodtgørelser og konkurrenceklausuler*

Fastholdelsesbonusser kan være hensigtsmæssige i helt særlige tilfælde, men der bør generelt udvises tilbageholdenhed hermed. Fratrædelsesgodtgørelser bør være i størrelsesordenen op til det sidste års vederlag. Der kan være aftalt konkurrenceklausuler, som kan udløse en betaling ved fratrædelse.

Vederlagspolitikken er gældende fra 1. august 2016