

# Vederlagspolitik for Investeringsfonden for Udviklingslande

August 2024

## Policy

Vederlagspolitik



## Vederlagspolitik for bestyrelse og direktion

### 1. Baggrund

- 1.1 I henhold til IFU's vedtægt, fastsættes bestyrelsesmedlemmernes vederlag af den til enhver tid værende minister med ansvar for IFU (ejerministeren).<sup>1</sup> Af bestyrelsens forretningsorden fremgår endvidere, at bestyrelsen skal påse, at IFU har en offentligt tilgængelig vederlagspolitik.<sup>2</sup>
- 1.2 IFU følger anbefalingerne i statens ejerskabspolitik, herunder anbefalinger i forhold til vederlag til bestyrelse og direktion.<sup>3</sup>
- 1.3 Som følge heraf har ejerministeren vedtaget denne vederlagspolitik for bestyrelse og direktion.

### 2. Formål

- 2.1 IFU's forretningsmæssige karakter og den risikomæssige og finansielle kompleksitet nødvendiggør, at IFU kan tiltrække og fastholde de bedst egnede kandidater til bestyrelse og direktion. IFU er i konkurrence med sammenlignelige offentlige og private virksomheder, herunder finansielle virksomheder, om de nødvendige kompetencer.

### 3. Vederlag for bestyrelsen

- 3.1 Ejerministeren fastsætter bestyrelsens vederlag på det årlige ejermøde.
- 3.2 Ved fastsættelsen af vederlaget skal der tages højde for størrelsen af arbejdsbyrden samt vederlaget i sammenlignelige offentlige og private virksomheder. Vederlaget skal være konkurrencedygtigt uden, at IFU er lønførende.
- 3.3 Vederlag fastsættes som udgangspunkt som et fast årligt beløb. Vederlaget for formand, næstformand og medlemmer tager udgangspunkt i arbejdsbelastningen for de enkelte funktioner.
- 3.4 Der kan ydes et tillæg for deltagelse i faste bestyrelsesudvalg, afhængig af arbejdsbyrden.
- 3.5 Der kan undtagelsesvist ydes et særligt tillæg for enkeltstående opgaver, som ligger uden for rammerne af de normale bestyrelsesopgaver og kræver en ekstraordinær indsats.
- 3.6 Bestyrelsen aflønnes ikke med incitamentsprogrammer, variable lønde, pensionsaftaler eller aftaler om fratrædelsesordninger.
- 3.7 Vederlaget udbetales kvartalsvis bagud.

---

<sup>1</sup> IFU's vedtægts § 9, stk. 5.

<sup>2</sup> Bestyrelsens forretningsordens pkt. 6.3.

<sup>3</sup> IFU's vedtægts § 9, stk. 5; bestyrelsens forretningsordens pkt. 6.3; samt Statens ejerskabspolitik, 2015, anbefaling 5.8 og 8.2.



- 3.8 Bestyrelsesmedlemmer 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.

#### **4. Vederlag for direktionen**

- 4.1 Bestyrelsen fastsætter direktionens løn- og ansættelsesvilkår.
- 4.2 Ved fastsættelsen af løn- og ansættelsesvilkårene skal der tages højde for størrelsen af arbejdsbyrden samt løn- og ansættelsesvilkårene i sammenlignelige offentlige og private virksomheder. Løn- og ansættelsesvilkårene skal være konkurrencedygtige uden at IFU bliver lønførende.
- 4.3 Der kan træffes aftale om resultatløns. Udbetaling af resultatløns skal blandt andet tage højde for direktørens langsigtede værdiskabelse for IFU, IFU's samlede resultater, herunder udviklingseffekt og økonomisk afkast, samt den enkelte direktørs performance.
- 4.4 Resultatløns må ikke overstige 25 % af direktørens samlede faste løn, inklusiv pensionsbidrag og faste tillæg. Der beregnes ikke pension af udbetalt resultatløns.
- 4.5 Resultatløns følger regnskabsåret og udbetaling sker ved førstkommande lønkørsel efter bestyrelsens godkendelse af årsregnskabet.
- 4.6 Der skal træffes aftale om pensionsordning, som indebærer, at op til 16,25 % af den månedlige bruttoløns indbetales som et månedligt pensionsbidrag.
- 4.7 Der kan tilbydes andre løngoder i form af fri telefon, internetopkobling, avis, heltidsulykkes- og livsforsikring, sundhedsforsikring mv.
- 4.8 Fastholdelsesbonus kan aftales i helt særlige tilfælde, men der bør generelt udvises stor tilbageholdenhed hermed.
- 4.9 Fratrædelsesgodtgørelse kan aftales. Den bør være i størrelsesordenen op til det sidste års vederlag og bør ikke overstige, hvad der anses for praksis i sammenlignelige offentlige og private virksomheder.
- 4.10 Der kan aftales konkurrenceklausul, som kan udløse en betaling ved fratrædelse.

#### **5. Offentlighed**

- 5.1 Denne vederlagspolitik, oplysninger om vederlaget til hvert enkelt bestyrelsesmedlem og direktør, fordeling på fast henholdsvis variabel løn til hver enkelt direktør samt en dækkende beskrivelse af de væsentligste løn- og ansættelsesvilkår for direktørerne i øvrigt skal være offentligt tilgængelige.<sup>4</sup>

#### **6. Ændring af vederlagspolitikken**

---


<sup>4</sup> Det fremgår af statens ejerskabspolitik, anbefaling 8.2.3, at individuelle og detaljerede oplysninger skal fremgå af årsrapporten. IFU's revisor har imidlertid oplyst, at dette skønnes at stride mod persondatareglerne, hvilket bl.a. har medført at kravet herom i lov om finansiel virksomhed er afskaffet. Det vil derfor sandsynligvis være på IFU's hjemmeside, at oplysningerne vil fremgå.



- 6.1 Ændring af denne vederlagspolitik vedtages af ejerministeren efter forudgående drøftelse mellem ejerministeren og bestyrelsesformanden.

Vedtaget af ministeren for udviklingssamarbejde og global klimapolitik

Dato: 19.08.2024



Dan Jørgensen

Minister for udviklingssamarbejde og global klimapolitik

