



Vederlagspolitik for Danske Spil A/S

1. Formål

Danske Spils vederlagspolitik, som er udarbejdet under hensyntagen til Statens Ejerskabspolitik, skal understøtte selskabets overordnede strategi og har til formål at tiltrække kompetente medarbejdere. Dette skal ske under hensyntagen til, at Danske Spil er et statsligt aktieselskab og derfor ikke skal være førende, for så vidt angår vederlag i forhold til sammenlignelige private selskaber.

2. Vederlagspolitikens omfang

Denne vederlagspolitik omfatter aflønning af:

- Medlemmer af bestyrelsen
- Medlemmer af direktionen.

Vederlagspolitikken indeholder principper for vederlagstildeling i form af fast og variabelt vederlag efter selskabslovens § 138.

Bestyrelsen er ansvarlig for udformning og årlig revision af denne vederlagspolitik i samråd med finansministeren.

Vederlagspolitikken godkendes på Danske Spil generalforsamling.

Information om Danske Spils vederlagspolitik offentliggøres på selskabets hjemmeside, www.danskespil.dk. Information om selskabets udbetaling af vederlag til henholdsvis direktionsmedlemmer og bestyrelsesmedlemmer fremgår af selskabets årsrapport.

3. Bestyrelsens vederlag

3.1. Fast vederlag

Bestyrelsens vederlag består af et fast vederlag. Vederlaget for indeværende regnskabsår godkendes på selskabets ordinære generalforsamling efter indstilling fra bestyrelsen. Bestyrelsens indstilling til fastsættelse af vederlaget udarbejdes efter dialog med finansministeren.

Vederlagets størrelse fastsættes i overensstemmelse med målet om at tiltrække kompetente bestyrelsesmedlemmer under iagttagelse af princippet om ikke at være førende, for så vidt angår størrelsen på udbetalte vederlag.

3.2. Variabelt vederlag

Bestyrelsen tildeles ikke variabelt vederlag eller incitamentsprogrammer i form af aktieoptioner, tegningsretter, favøraktier eller andre incitamentsordninger.



3.3. Pension og fratrædelsesgodtgørelse

Bestyrelsen modtager ikke vederlag i form af pensionsbidrag eller fratrædelsesgodtgørelser.

4. **Direktionens vederlag**

For at understøtte langsigtet værdiskabelse for Danske Spil vederlægges selskabets direktion med et fast og et variabelt vederlag under iagttagelse af principperne for denne vederlagspolitik, herunder princippet om at tilbyde en konkurrencedygtig løn – dog uden at være lønførende.

4.1. Fast vederlag

Direktionen vederlægges med et årligt fast vederlag, der vedtages af selskabets bestyrelse.

4.2. Variabelt vederlag

Direktionsmedlemmer er ikke omfattet af incitamentsprogrammer i form af aktieoptioner, tegningsretter eller favøraktier.

Direktionsmedlemmer vederlægges sammen med det faste årlige vederlag med et kontant variabelt vederlag, som fastsættes under iagttagelse af denne vederlagspolitik, og som ikke kan overstige en fjerdedel af direktionsmedlemmets faste vederlag.

Bestyrelsen skal ved fastsættelsen af det variable kontante vederlag sikre direktionens fokus på effektiv drift, Danske Spils langsigtede, strategiske udvikling og realisering af konkrete projekter. Det variable vederlag skal i størst muligt omfang være knyttet til opfyldelse af mål, hvis opfyldelse direktionen har indflydelse på.

4.3. Pension

Direktionens pension er indeholdt i det faste vederlag.

4.4. Opsigelsesvarsel, fratrædelsesgodtgørelse/efterløn

Et medlem af selskabets direktion kan opsiges med minimum 6 måneders varsel og maksimum 12 måneders varsel. Et medlem af selskabets direktion kan opsiges sin stilling med 6 måneders varsel.

Danske Spil kan indgå aftale med direktionsmedlemmer om, at Danske Spils opsigelse af et direktionsmedlem giver direktionsmedlemmet ret til en fratrædelsesgodtgørelse eller efterløn i tilfælde af dødsfald. Godtgørelsen kan ikke overstige 25 % af direktionsmedlemmets faste årlige vederlag.

4.5. Personalegoder

Som del af direktionens aflønningsvilkår kan indgå sædvanlige personalegoder, herunder fri bil, telefon og relevante avisabonnementer, der dog af art og omfang ikke må overstige, hvad der må anses for at være i den nedre ende af gældende praksis for lignende stillinger i private selskaber.