

DET DANSKE KLASSELOTTERI A/S

Vederlagsrapport

Regnskabsåret 2020/2021

Godkendt af bestyrelsen 26. maj 2021

Indholdsfortegnelse

1. Introduktion	3
2. Vederlag til bestyrelsen	3
3. Vederlag til direktionen	4
3.1. Fast grundløn	
3.2. Pensionsbidrag	
4. Vederlag – sammenligningsoplysninger	5

1. Introduktion

Bestyrelsen har dags dato godkendt Selskabets Vederlagsrapport for regnskabsåret 2020/2021.

Vederlagsrapporten er udarbejdet i henhold til § 139 b i selskabsloven og anbefaling 4.2.3. i Anbefalinger for god Selskabsledelse ("Anbefalingerne") udsendt af Komitéen for god Selskabsledelse og tager herudover udgangspunkt i det for Selskabet relevante marked samt i Selskabets status som statslig virksomhed. Selskabet har valgt at følge retningslinjerne i § 139 b, selv om disse ikke specifikt gælder for statslige aktieselskaber.

Vederlagsrapporten giver en samlet oversigt over det vederlag, som hvert medlem af bestyrelsen og direktionen i Det Danske Klasselotteri A/S, cvr-nr. 15976578 blev tildelt, modtog eller har til gode for regnskabsåret 2020/2021. Direktionen omfatter de medlemmer af Selskabets direktion, der er anmeldt til Erhvervsstyrelsen.

Bestyrelsens og direktionens vederlag i det afsluttede regnskabsår er blevet tildelt i overensstemmelse med Selskabets vederlagspolitik, der er godkendt på den ordinære generalforsamling den 18. juni 2020. Vederlagspolitikken er tilgængelig på Selskabets hjemmeside, <https://www.klasselotteriet.dk/media/eaviaevl/klasselotteriets-vederlagspolitik-juni-2020.pdf>

Det overordnede formål med vederlaget er at sikre mulighed for at tiltrække, motivere og fastholde kompetente og professionelle medlemmer af bestyrelse og direktion, opnå resultater i overensstemmelse med Selskabets fastlagte strategier og forretningsmæssige mål, støtte op om Selskabets værdier og tilvejebringe og sikre gennemsigtighed, således at grundlaget for vederlæggelsen af bestyrelse og direktion kan vurderes.

Det samlede oplyste vederlag indgår i den reviderede årsrapport for Selskabet for regnskabsåret 2020/2021, der er tilgængelig på Selskabets hjemmeside, <https://www.klasselotteriet.dk/om-klasselotteriet/selskabet/regnskaber-og-vedtaegter/>

Vederlagsrapporten er Selskabets revisor bekendt, men revisor har ikke gennemgået rapporten som en del af revisionen af regnskabsåret 2020/2021.

2. Vederlag til bestyrelsen

Medlemmerne af bestyrelsen modtager et fast årligt honorar, som godkendes hvert år på den ordinære generalforsamling. Bestyrelsesformanden modtager et honorar, der fastsættes til mindst to og højst tre gange det almindelige bestyrelseshonorar. Bestyrelsen modtager ikke variable løndele og har ikke incitamentsordninger, pensionsaftaler eller aftaler om fastholdelses-/fratrædelsesordninger. Herved sikres det, at bestyrelsen er

uafhængig af kortsigtede økonomiske resultater og fokuserer på Selskabets langsigtede strategiske værdiskabelse og bæredygtighed.

Selskabet har ingen bestyrelsesudvalg.

Bestyrelsens vederlag for regnskabsåret 2020/2021

DKK Navn	Årligt honorar	Godt- gørelse	Samlet vederlag
Peter Christensen Formand (7 måneder)	145.833	0	145.833
Henrik Sass Larsen Formand (5 måneder)	104.167	0	104.167
Tore Pein Jensen Bestyrelsesmedlem	110.000	0	110.000
Anders Blauenfeldt Bestyrelsesmedlem	110.000	0	110.000
Pernille Knudsen Bestyrelsesmedlem	110.000	0	110.000
Samlet	580.000	0	580.000

3. Vederlag til direktionen

Honoreringen af direktionen fastsættes årligt og godkendes af bestyrelsen, der sikrer, at honoreringen er i overensstemmelse med vederlagspolitikken og bidrager til Selskabets forretningsstrategi, langsigtede interesser samt bæredygtighed, men således at selskabet ikke fremstår som lønførende.

Bestyrelsen har vedtaget en vederlagsstruktur for direktionen, der bedst muligt sikrer og understøtter vederlagspolitikken formål både på kort og langt sigt, og som tillige bidrager til Selskabets langsigtede resultater. Strukturen sikrer såvel forretningsudvikling, fastlæggelse og implementering af strategier, bevarelse af Selskabets værdier og efterlevelse af Selskabets sociale ansvar bl.a., men ikke mindst vigtigt, i relation til spilafhængighed.

Det samlede vederlag for direktionen består af en fast grundløn, en variabel kontantbaseret incitamentsordning, andre sædvanlige personalegoder og mulighed for en ekstraordinær engangsbonus.

DKK Navn	Fast vederlag			Variabelt	Samlet vederlag	Andel mellem fast/ variabelt vederlag
	Grundløn	Pension	Goder	Kontant bonus*)		
Elisabeth Rask Jørgensen Direktør	1.434.626	243.854,14	4.243,24	135.660	1.818.383	92,5 % / 7,5%
*) Beløbet er skønsmæssigt fastsat, da bestyrelsen endnu ikke har truffet beslutning om beløbets størrelse vedr. regnskabsåret 2020/21.						
Samlet	1.434.626	243.854	4.243	135.660	1.818.383	

Fast grundløn

Den årlige faste grundløn har til formål at tiltrække og fastholde direktionsmedlemmer med henblik på at understøtte selskabets evne til at opnå kort- og langsigtede målsætninger. Den fastsættes ud fra markedsniveau, Selskabets økonomiske og finansielle situation samt direktionens kompetencer, indsats og resultater. Herudover kan tildeles sædvanlige ikke-kontante personalegoder, fx fri telefon, der samlet set ikke må overstige 10 % af det samlede faste vederlag, inklusive pensionsbidrag. Det vurderes, at den faste grundløn opfylder det ønskede formål under hensyn til de opnåede resultater, de strategiske tiltag og den personalemæssige udvikling.

Variabel kontantbaseret incitamentsordning

Den variable kontantbaserede incitamentsordning består af kontant bonus, hvor optjeningen afhænger af niveauet for de finansielle resultater samt efterlevelse af Selskabets sociale ansvar. Regnskabsåret har været anderledes og turbulent, og der er på den baggrund ikke for regnskabsåret fastlagt et rammebeløb for resultatlønnen og ikke fastlagt specifikke resultatløns mål (KPI'er) for året, hvorfor muligheden for kontant bonus efter en gradsopfyldelse på baggrund af KPI'er ikke har været anvendt. Vederlagspolitikken er således fraveget på dette punkt, hvilket vederlagspolitikken giver mulighed for. Fravigelsen begrundes i Selskabets langsigtede interesse og bæredygtige udvikling f.s.v.a. fastholdelse af markedsposition og regnskabsmæssige resultater og sker på baggrund af ovenstående omstændigheder.

For at sikre opfyldelsen af de overordnede mål med hele incitamentsaflønnningen kan bestyrelsen herudover efter vederlagspolitikken diskretionært beslutte at tildele direktionen en skønsmæssig kontant bonus. Incitamentsordningerne kan tilsammen ikke overstige 25 % af det samlede faste vederlag inklusiv ikke-kontante personalegoder og pensionsbidrag. Der er for regnskabsåret alene tildelt en skønsmæssig kontant bonus. Den kontante bonus er

tildelt på baggrund af en ekstraordinær arbejdsindsats i forbindelse med den verserende pandemi, Selskabets strategiske tiltag, den personalemæssige udvikling samt Selskabets resultatudvikling. Det har ikke været relevant at benytte Vederlagspolitikken mulighed for at tilbagekræve variabelt vederlag.

4. Vederlag - sammenligningsoplysninger

Udviklingen i vederlaget for bestyrelse og direktion fra 2019/2020 til 2020/2021 er opsummeret i skemaet nedenfor.

Sammenligning af udviklingen i vederlag og Selskabets resultater			
	2020/21	2019/20	
DKK			
Finansielle resultater (t.kr.)			
Lotteriindtægter	743.577	742.342	0,2%
Resultat før skat	130.865	139.551	-6,2%
Resultat efter skat	102.075	108.850	-6,2%
Bestyrelse		Årlig ændring	
Peter Christensen, formand *)	145.833	250.000	0,0%
Henrik Sass Larsen, formand	104.167		
Tore Pein Jensen	110.000	110.000	0,0%
Anders Blauenfeldt	110.000	110.000	0,0%
Pernille Knudsen	110.000	110.000	0,0%
*) Peter Christensen udtrådte af bestyrelsen den 29. oktober 2020, hvorfor honoraret andrager 7 måneder. Den procentvise ændring er beregnet på annualiserede tal for Peter Christensen.			
Direktion			
Elisabeth Rask Jørgensen	1.818.383	1.739.957	4,5%
Gennemsnitligt vederlag for medarbejdere (FTE)		Årlig ændring	
Medarbej. ekskl. ledelsesmedl.	514	439	17,2%
Udsvinget i det gns. vederlag for medarbejdere skyldes ændringer i medarbejderstaben (erfaring og kompetencer).			

Maj 2021