

## Vederlagspolitik for DR

### 1. Formål og vederlagspolitikens omfang

Vederlagspolitikken omfatter DRs bestyrelse og DRs direktion.

DR er en selvstændig offentlig institution.

DR ønsker at sikre ensartethed og åbenhed omkring rammerne for og størrelsen af vederlag til DRs bestyrelse og direktion.

Vederlagspolitikken offentliggøres på DRs hjemmeside.

Vederlag for DRs bestyrelse fastlægges af kulturministeren.

DR ønsker, at aflønning og vilkår for direktion understøtter DRs forretningsmæssige vilkår, værdier og understøtter evnen til at tiltrække og fastholde de rette ledelsesmæssige kompetencer.

Vederlagspolitikken er vedtaget af DRs bestyrelse den 21. marts 2018. Udmøntningen af vederlagspolitikken afrapporteres årligt til DR's bestyrelse.

### 2. Bestyrelsens vederlag

Bestyrelsen i DR består af 11 medlemmer. Kulturministeren udpeger 3 medlemmer (herunder formanden), Folketinget udpeger 6 medlemmer, og de fastansatte medarbejdere i DR udpeger 2 medlemmer samt 2 suppleanter herfor. Kulturministeren beskikker næstformanden blandt de medlemmer, der er udpeget af Folketinget.

Bestyrelsen aflønnes ved et fast bestyrelseshonorar, der fastsættes af kulturministeren, jf. vedtægt om DR §14.

### 3. Direktionens vederlag

Bestyrelsesformanden forhandler direktionens aflønning og indstiller til godkendelse til den øvrige bestyrelse.

DR har ikke noget vederlagsudvalg.

For at tiltrække og fastholde kompetente personer til DRs direktion skal DR tilbyde en konkurrencedygtig løn, men DR skal ikke være lønførende i forhold til DRs relevante konkurrenter i danske mediemarked. Lønnen skal dermed afspejle DRs status som en selvstændig offentlig institution.

DRs væsentligste konkurrenter er TV2 og de øvrige større medievirksomheder i Danmark. Samtidig er DR modsat de øvrige store mediehuse offentligt finansieret. Lønniveauet for DRs direktion skal derfor være lavere end lønniveauet i TV2 og relevante private medievirksomheder, men skal samtidig understøtte, at DR kan rekruttere og fastholde egnede kandidater fra det relevante marked.

I DRs årsrapport oplyses det samlede vederlag for hvert medlem af DRs direktion.

DRs direktion modtager en fast månedlig grundløn. DRs direktion har endvidere en bidragsbaseret pensionsordning.

DR anvender ikke bonusordninger eller lignende variable lønordninger som fast del af direktionens løn. DR anvender ikke fastholdelsesbonusser.

DRs direktion kan under helt ekstraordinære omstændigheder og efter forelægning for den samlede bestyrelse modtage engangsvederlag, funktionstillæg el. lign.

DRs direktion har mulighed for at tilvælge fri bil som en del af deres årlige løn. Værdien af bilens beskatningsværdi bliver modregnet i bruttolønnen således, at bruttolønnen reduceres svarende til bilens beskatningsværdi.

DRs direktion har adgang til visse arbejdsrelaterede goder, herunder eksempelvis internet, telefon, erhvervsrelaterede tidsskrifter, mv.

DRs direktion skal i lighed med DRs øvrige medarbejdere følge DRs retningslinjer for bibeskæftigelse.

DRs forpligtelser i forbindelse med opsigelse af direktionen er fastsat i kontrakter med de enkelte direktører.

For direktører gælder som hovedregel, at opsigelsesvarslet fra DRs side inden for de første 12 måneders ansættelse er 6 måneder og herefter 12 måneder. Opsigelsesvarslet fra direktørens side er 3 måneder.

Ansættelsesaftalen for det enkelte direktionsmedlem omfatter også en bestemmelse om opsigelsesgodtgørelse. Generaldirektøren modtager således 9 måneders grundløn og pensionsbidrag i tilfælde af uansøgt afskedigelse, der ikke skyldes generaldirektørens misligholdelse. For de øvrige direktionsmedlemmer er der i tilfælde af uansøgt afskedigelse, der ikke skyldes misligholdelse, stillingsnedlæggelse eller sygdom aftalt mellem 6-9 måneders grundløn og pensionsbidrag afhængig af anciennitet.