

Aflønningsrapport 2011



REALKREDIT
Danmark

Aflønningsrapport for Realkredit Danmark A/S for 2012

Realkredit Danmark A/S er et datterselskab i Danske Bank koncernen. Danske Bank koncernens aflønningsprincipper afspejler målsætningen om god selskabsledelse samt en vedvarende og langsigtet værdiskabelse for koncernens aktionærer. Aflønningsforholdene understøtter koncernens fokus på at tiltrække, udvikle og fastholde højt motiverede og performanceorienterede medarbejdere under hensyntagen til en sund og effektiv risikostyring og risikokultur, der ikke motiverer til overdreven risikotagning.

I henhold til Finanstilsynets bekendtgørelse nr. 1665 af 21. december 2010 gennemgår rapporten Danske Bank koncernens og herunder Realkredit Danmarks governance og principper for aflønning og incitamentsprogrammer.

Indholdsfortegnelse

1. Forord
2. Governance
3. Væsentlige risikotagere i Realkredit Danmark A/S
4. Aflønning og risikotagning
 - a. Optjeningsmodeller
 - b. Resultataftaler og udmåling
 - c. Incitamentsprogrammer og udbetalingsformer
 - d. Bonuspotentiale
 - e. Udbetaling til særlige risikotagere
5. Aflønningsforhold for koncernens bestyrelse og direktion
6. Kvantitative oplysninger om aflønningsforhold for bestyrelse, direktion og øvrige væsentlige risikotagere

1. Forord

Institutionelle ændringer for aflønning i den finansielle sektor

Aflønning i den finansielle sektor har undergået en række ændringer de seneste år, særligt som følge af det reviderede kapitalkravsdirektiv fra EU og ændringer i "Lov om finansiel virksomhed".

Den mest markante ændring for Realkredit Danmark A/S er, at medarbejdere med væsentlig indflydelse på koncernens risikoprofil eller medarbejdere, som kan påføre selskabet væsentlige finansielle risici underlægges specifikke krav til honorering. I alt 7 personer er for 2012 udpeget som væsentlige risikotagere inklusive registrerede direktører.

Genindførelse af incitamentsprogrammer

For 2009 og 2010 var Danske Bank koncernens generelle incitamentsprogrammer suspenderet.

På Danske Bank koncernens generalforsamling i 2011 blev det vedtaget at genindføre et aktiebaseret incitamentsprogram for Danske Bank koncernens direktion samt udvalgte chefer og specialister i koncernen. Bestyrelsen i Realkredit Danmark A/S har ligeledes valgt at genindføre et aktiebaseret

incitamentsprogram for direktionen samt for udvalgte ledere i selskabet.

På linje med internationale anbefalinger er medarbejdere og ledere ansat i funktioner, der udfører kontrol, ikke omfattet af resultatafhængig løn.

2. Governance

Realkredit Danmark A/S er omfattet af Danske Bank koncernens aflønningsudvalg. Aflønningsudvalget og aflønningspolitikken omfatter samtlige medarbejdere i Danske Bank koncernen og således også danske og udenlandske datterselskaber i koncernen. Selvstændige datterselskaber har egne aflønningspolitikker, som baserer sig på koncernens aflønningspolitik og principperne heri. Realkredit Danmark A/S har egen aflønningspolitik.

Aflønningsudvalget følger udviklingen i vederlag og incitamentsprogrammer. Udvalget overvåger, at incitamentsprogrammerne fremmer en vedvarende og langsigtet værdiskabelse for aktionærerne. Endvidere stiller udvalget forslag til bestyrelsen på baggrund af koncernens vedtagne aflønningspolitik.

Aflønningsforhold for ansatte i Realkredit Danmark A/S

	Omfattet af resultat-afhængig løn	Antal	Instrumenter	Potentiale for resultat-afhængig løn	Delvis udskydelse af resultat-afhængig løn	Back testing* og claw backs**	Kommentar
Risikotagere***							
Bestyrelsen	Nej	6	-	-	-	-	Medarbejdervalgte modtager fast honorar. Generalforsamlingsvalgte eksterne modtager fast honorar. Generalforsamlingsvalgte koncerninterne modtager intet honorar.
Direktionen****	Ja	2	Kontant bonus og aktier	Maksimalt 20% af den faste løn	Ja	Ja	Aflønningen er underlagt specifikke regler i "lov om finansiel virksomhed"
Risikotagere i kontrolfunktioner*****	Nej	5	-	-	-	-	Aflønnes med fast løn.
Øvrige risikotagere	Nej	0	-	-	-	-	Øvrige risikotagere modtager fast tillæg.
Ikke risikotagere							
Kontrolfunktioner	Nej	-	-	-	-	-	Aflønnes med fast løn.
Udvalgte ledere	Ja	6	Kontant bonus og aktier	Maksimalt niveau svarende til 3. måneders løn	Ja	Nej	Vedrører chefer i Realkredit Danmarks centrale stabsheder
Øvrige ansatte	Nej	-	-	-	-	-	Aflønnes med fast løn.

* Den udskudte del af resultatafhængig løn til væsentlige risikotagere udbetales først efter en "back testing", dvs. efterfølgende test af holdbarheden i tidligere

** Tidligere tildelt resultatafhængige løn kan kræves tilbagebetalt hvis resultaterne der blev tildelt på baggrund af, viser sig at være fejlagtige.

*** 7 ansatte, udover koncernens bestyrelse, er udpeget som væsentlige risikotagere på baggrund af retningslinjer fra Finanstilsynet om medarbejdergrupper og funktioner hvis aktiviteter defineres til at have væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. For mere information se side 7 i Aflønningsrapporten.

**** Af Realkredit Danmarks udpegede risikotagere, er det kun administrerende direktør Carsten Nøddebo Rasmussen, der er omfattet af resultatafhængig

***** Centrale og decentrale funktioner indenfor intern revision, økonomi, kredit, compliance, riskostyring og jura defineres som kontrolfunktioner, idet de fører kontrol med koncernens forretningsområder. Visse specifikke funktioner er tillige omfattet af retningslinjerne for udpegning af væsentlige risikotagere, idet de direkte kontrollerer overholdelsen af grænser for risikotagning.

Aflønningsudvalget har afholdt 2 møder i 2011.

Aflønningsudvalgets medlemmer er:

- Ole Andersen (formand)
- Niels B. Christiansen (næstformand)
- Mats Jansson

Aflønningspolitikken for Danske Bank koncernen er godkendt på koncernens generalforsamling i 2011. Der foreslås kun mindre justeringer i aflønningspolitikken på Danske Banks generalforsamling i 2012. På Realkredit Danmarks seneste generalforsamling blev der godkendt en selvstændig aflønningspolitik.

3. Væsentlige risikotagere i Realkredit Danmark A/S

Der er på baggrund af Finanstilsynets bekendtgørelse om aflønning i den finansielle sektor udpeget i alt 7 personer som væsentlige risikotagere.

Væsentlige risikotagere er personer, som kan påvirke koncernens risikoprofil eller ansatte, hvis aktiviteter kan påføre selskabet en væsentlig finansiell risiko som følge af handel med finansielle instrumenter, investering af selskabets egne midler, aktuarfunktioner eller som følge af kreditengagementer. Hertil kommer personer, der overvåger overholdelse af grænser for risikotagning.

Der er godkendt en række generelle forhold, under hvilke, medarbejdere udpeges som væsentlig risikotager.

Forberedende arbejde for udpegning af væsentlige risikotagere

Repræsentanter fra Danske Bank koncernens centrale stabsområder, herunder Group Risk, Group Finance og Group Credit har detaljeret gennemgået koncernens organisation med henblik på udpegningen af væsentlige risikotagere. På baggrund af anbefalingerne er væsentlige risikotagere udpeget af koncernens bestyrelse. Efter en gennemgang af kreditgodkendelsesprocesserne, herunder fordelingen af godkendelser mellem bestyrelse, direktion, Group Credit og de lokale enheder, har bestyrelsen fastsat en generel grænse for den hovedbeføjelse, med hvilken kreditengagementer kan behandles. Ansatte med en bevillingsbeføjelse herover er udpeget som væsentlige risikotagere. Herudover udpeges risikotagere på muligheden for at påvirke kreditkulturen i en afdeling eller et

forretningsområde. Generelt gælder det, at brandchef, chefen for kreditafdelingen i koncernens største retailbanker samt et antal gruppechefer og senior kreditmedarbejdere er udpeget som væsentlige risikotagere.

Den anden hovedgruppe af risikotagere er ansatte i koncernens kapitalmarkedsområder, herunder Danske Markets og Group Treasury. Risikotagere er udpeget med udgangspunkt i de tildelte limits for markedsrisici og en vurdering af politikker og instrukser for de tildelte limits. Efter en detaljeret gennemgang af organisationerne udpeges tillige udvalgte ledende medarbejdere i analyse-, produkt- og salgsfunktionerne som væsentlige risikotagere.

Eventuel resultatafhængig løn for ansatte udpeget som væsentlige risikotagere underlægges specifikke regler og begrænsninger (se afsnit om udbetaling til væsentlige risikotagere), herunder valg af bonus instrumenter, udskydelse, back testing af holdbarheden i resultatskabelsen og mulighed for at kræve bonus tilbagebetalt. Risikotagere, som er ansat i kontrolfunktioner, er ikke omfattet af incitamentsordninger og modtager således alene fast løn og eventuelle faste tillæg.

I Realkredit Danmark A/S er der udpeget risikotagere i bestyrelse, direktion samt ledere i Kredit, Risikostyring, Finansielle Risici, Kreditrisici og Fondshandel.

4. Aflønning og risikotagning

Aflønningen i Danske Bank koncernen og Realkredit Danmark understøtter ønsket om at sikre en sund og effektiv risikostyring. Nedenfor gennemgås optjenings- og udbetalings-modeller samt instrumenter og grænser for tildeling af resultatafhængig løn med fokus på risikostyring gennem aflønningsordningerne.

Optjeningsmodeller

Danske Bank koncernens forretnings- og stabsområder benytter en række forskellige modeller til fastsættelse af bonuspuljer. Realkredit Danmark betragtes som et forretningsområde og indgår således i samme modeller.

Alle modeller inkluderer såvel absolutte som relative mål, ligesom såvel finansielle som ikke finansielle mål indgår i udmålingen. Finansielle mål er som udgangspunkt risikojusteret. På denne måde

afspejler koncernens puljeoptjeningsmodeller internationale anbefalinger.

Til at risikojustere finansielle mål anvendes kapitalforbruget. Målsætninger for kapitalforbruget indgår enten direkte eller som input i finansielle nøgletal.

I puljeoptjeningen indgår diskretionære vurderinger af forholdene, under hvilke resultaterne er skabt.

Desuden benyttes eksplicitte scorecards for ikke-finansielle mål, herunder kundetilfredshed, overholdelse af interne procedurer og forretningsgange samt revisionsrapporter og operationelle risici.

I stabsområder, omfattet af incitamentsprogrammer, sker optjeningen overvejende ud fra målepunkterne for koncernen, og dermed sikres det, også i disse områder, at optjeningen er balanceret og tager udgangspunkt i risikojusterede mål.

Resultataftaler og udmåling

For Realkredit Danmarks direktion og øvrige ledende medarbejdere med reference til direktionen benyttes der personspecifikke performanceaftaler. På baggrund af resultatopnåelsen i performanceaftalen tildeles eventuelt præstationsafhængig løn ud fra en i øvrigt diskretionær vurdering af resultaterne og baggrunden for resultatopnåelsen. Administrerende direktør i Realkredit Danmark, Carsten Nøddebo Rasmussen aftaler egen performanceaftale med bestyrelsesformand og bankdirektør Tonny Thierry Andersen.

Performanceaftalen er opbygget således, at den giver en balanceret præstationsvurdering på baggrund af følgende forhold:

- Finansielle resultater
- Kunder
- Proces, herunder operationelle risici, revisionsrapporter mv.
- Organisation/medarbejder

Personer udvalgt som risikotagere i Realkredit Danmark har på lignende vis performanceaftaler, som sikrer en balanceret tilgang til præstationsforventningen.

Performanceaftalerne varierer fra funktion til funktion. I alle performanceaftaler sikres en balanceret tilgang gennem inkludering af ikke-finansielle mål.

Øvrige medarbejdere i Realkredit Danmark har en årlig udviklingssamtale, hvor performance evalueres, udviklingstiltag besluttes og performance kriterier for det kommende år opstilles. På baggrund af udviklingssamtalen og en diskretionær vurdering af performance i forhold til øvrige ansatte udmøntes en eventuel bonus afhængigt af resultatopnåelsen.

Incitamentsprogrammer og udbetalingsformer

Realkredit Danmark benytter individuel bonus.

For 2011 er der etableret et generelt aktiebaseret bonusprogram for udvalgte ledere og specialister, der ikke er udpeget som væsentlige risikotagere. Den resultatafhængige løn fordeles ligeligt mellem en kontant bonus med udbetaling på tildelingstidspunktet samt betingede aktier med en treårig modningsperiode. De betingede aktier er optioner med en udnyttelsespris svarende til 1 % af værdien på beregningstidspunktet, således at der ikke er en nævneværdig gearing i optionerne.

Bonuspotentiale

Danske Bank koncernens bestyrelse har fastsat en række grænser for resultatafhængig løn til ansatte i Danske Bank koncernen. Generelt er bonuspotentialet voksende med det organisatoriske niveau. Afvigelser herfra sker som følge af markedspraksis, samt hvor muligheden for at påvirke egen resultatskabelse er større.

Ansatte i Realkredit Danmark kan derfor som udgangspunkt maksimalt opnå resultatafhængig løn svarende til 2 månedslønninger. For udvalgte ledere og nøglespecialister, omfattet af koncernens generelle aktieprogram, er det maksimale potentiale 3 månedslønninger.

Som følge af lovgivningen kan Realkredit Danmarks direktion maksimalt tildeles resultatafhængig løn svarende til 20 % af den faste løn og faste tillæg.

Udbetaling til særlige risikotagere

Udbetaling, herunder udskydelse af bonus og back testing er baseret på regler fastsat af den relevante tilsynsmyndighed.

Resultatafhængig løn til ansatte udpeget som væsentlige risikotagere underlægges særlige begrænsninger og udbetalingsformer. Af Realkredit Danmarks udpegede risikotagere, er det kun

administrerende direktør Carsten Nøddebo Rasmussen, der er omfattet af resultatafhængig løn.

Resultatafhængig løn fordeles på henholdsvis kontant bonus og aktiebaseret vederlag. Udbetalingen af en væsentlig del af den resultatafhængige løn udskydes og underlægges en efterfølgende "back testing".

Udskydelse af bonus

Realkredit Danmarks direktion har en længere udskydelsesperiode end øvrige risikotagere for hermed at sikre et endnu større fokus på den langsigtede resultatskabelse. Generelt er udskydelsesperioden på tre år.

Back testing

Udskudt resultatafhængig løn underlægges back testing af holdbarheden i resultaterne, der lå til grund for den oprindelige tildeling. På baggrund af back testing kan den resultatafhængige løn fortabes helt eller delvist.

Ved "back testing" af udskudt resultatafhængig løn benyttes henholdsvis "alt eller intet" målepunkter, som vedrører påbud fra finanstillsynet om:

- Solvenskrav
- Kapitalkrav
- Krav om genopretning af virksomhedens økonomiske stilling

Herudover benyttes en trappemodel afhængigt af den fortsatte økonomiske resultatskabelse i den pågældendes forretningsenhed samt i koncernen.

Claw back

Tildeling af resultatafhængig løn til risikotagere sker med mulighed for at kræve en fuld tilbagebetaling af såvel udbetalt som ikke udbetalt bonus, hvis det viser sig, at tildelingen er sket på baggrund af oplysninger om resultater, der kan dokumenteres at være fejlagtige.

5. Aflønningsforhold for bestyrelse og direktion

Realkredit Danmarks bestyrelse modtager alene faste honorarer og er således ikke omfattet af nogen former for resultatafhængig løn. De generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, der er ansat i Danske Bank-koncernen, oppebærer ikke honorar. Honoraret til de øvrige bestyrelsesmedlemmer, herunder de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, udgør årligt 125.000 kr.

For medlemskab af bestyrelsesudvalg ydes ikke honorar, dog modtager formanden for bestyrelsesudvalget et særskilt honorar.

Aflønningen af Danske Bank koncernens og Realkredit Danmarks direktion bestemmes af bestyrelsen og kan, udover fast løn og pension, omfatte resultatafhængig vederlag på op til 20 % af det faste vederlag.

Af en eventuel bonus tildeles 50 % (brutto) i aktier. Realkredit Danmarks direktion modtager ikke aktieoptioner.

6. Kvantitative oplysninger om aflønningsforhold for bestyrelse, direktion og øvrige væsentlige risikotagere

Samlet optjent aflønning for regnskabsåret 2011

(DKK mio.)

Realkredit Danmark A/S	153,2
------------------------	-------

Def.: Det samlede vederlag omfatter udover fast løn, resultatbaseret løn, pensionsbidrag og sociale omkostninger

Den samlede udbetalte løn i regnskabsåret 2011 fordelt på fast og variabel løn

(DKK mio.)

	Antal*	Fast	Variabel
Bestyrelse	8	0,3	-
Direktion	2	5,1	0,2
Øvrige væsentlige risikotagere	5	5,3	0,1

Def.: De faste vederlag omfatter grundløn, ydelsesbaserede pensions-bidrag og yderligere faste tillæg og benefits.

Den variable aflønning omfatter udbetalt kontant bonus for regnskabsåret 2010 og udnyttelsen af tildelte betingede aktier for regnskabsåret 2007 (tildelt i 2008).

*Tallene ovenfor kan afvige fra dem vist på side 2. Ovenfor er vist antal personer, der har varetaget positionerne i løbet af 2011.

Den samlede udbetalte variable løn i regnskabsåret 2011 fordelt på instrumenter

(DKK mio.)

	Kontant	Aktier	Aktie-baseret	Andre
Bestyrelse	-	-	-	-
Direktion	-	-	0,2	-
Øvrige væsentlige risikotagere	-	-	0,1	-

Def.: Udbetalt kontant bonus refererer til den kontante del af bonus, der gives for regnskabsåret 2010. Udbetalt aktiebaseret aflønning henvises til betingede aktier, der tildeles i 2008 for præstationer i regnskabsåret 2007

Den samlede opgjorte variable løn i regnskabsåret 2011 fordelt på udbetalingsform

(DKK mio.)

	Udbetalt	Udskudt
Bestyrelse	-	-
Direktion	-	-
Øvrige væsentlige risikotagere	-	-

Def.: Udbetalt performance baseret aflønning refererer til kontant bonus for regnskabsåret 2010 og betingede aktier, der tildeles i 2008 for præstationer i regnskabsåret 2007. Udskudt performance baseret aflønning refererer til betingede aktier, der tildeles for regnskabsåret 2010

Opgørelse af den udskudte variable løn i regnskabsåret 2011

(DKK mio.)	Tildelt	Udbetalt	Reduceret
Bestyrelse	-	-	-
Direktion	-	0,2	-
Øvrige væsentlige risikotagere	-	0,1	-

Def.: Tildelt i 2011 refererer til betingede aktier for præstationer i regnskabsåret 2010.

Udbetalt i 2011 refererer til betingede aktier, der tildeles i 2008 for præstationer i regnskabsåret 2007

Nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2011

(DKK mio.)	Bestyrelse	Direktion	Øvrige væsentlige risikotagere
Sign-on fees	-	-	-
Fratrædelsesgodtgørelse	-	-	-
Antal	-	-	-

Fratrædelsesgodtgørelser tildelt i regnskabsåret 2011 (DKK mio.)

Total beløb	Antal	Højeste enkelt tildeling
-	-	-
