

Aflønningsrapport 2012



REALKREDIT
Danmark

Aflønningsrapport for Realkredit Danmark 2012

Realkredit Danmarks aflønningsprincipper afspejler målsætningen om god selskabsledelse samt en vedvarende og langsigtet værdiskabelse for aktionæren. Aflønningsforholdene understøtter selskabets 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. 122 af 7. februar 2012 gennemgår rapporten Realkredit Danmarks governance og principper for aflønning, herunder incitamentsprogrammer.

Indholdsfortegnelse

1. Forord
2. Governance
3. Væsentlige risikotagere i Realkredit Danmark
4. Incitamentsprogram
5. Aflønningsforhold for Realkredit Danmarks 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

Realkredit Danmark har indarbejdet aflønningsreglerne fra det reviderede kapitalkravsdirektiv fra EU og ændringer i "Lov om finansiel virksomhed" i sin aflønningspolitik.

Incitamentsprogrammer

På generalforsamlingen i Danske Bank A/S i 2011 blev det vedtaget at genindføre et aktiebaseret incitamentsprogram for koncernens direktion samt udvalgte chefer og specialister i koncernen.

Dette gælder også i Realkredit Danmark, hvor udvalgte kontraktansatte ledere har mulighed for at modtage resultatafhængig løn.

Væsentlige risikotagere modtager alene fast løn, dog således at direktionen i Realkredit Danmark har mulighed for at modtage resultatbaseret løn.

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

2. Governance

Realkredit Danmarks aflønningspolitik tager udgangspunkt i Danske Banks aflønningspolitik. Aflønningspolitikken godkendes på Realkredit Danmarks generalforsamling under forudsætning af, at Danske Banks aflønningspolitik godkendes på Danske Bank A/S's generalforsamling.

Realkredit Danmark har ikke et selvstændigt aflønningsudvalg, og det er derfor Danske Banks aflønningsudvalg, som varetager denne opgave for Realkredit Danmark og bl.a. følger udviklingen i vederlag og incitamentsprogrammer. Danske Banks aflønningsudvalg har afholdt 2 møder i 2012.

Danske Banks aflønningsudvalgs medlemmer er:

- Ole Andersen (Formand)
- Niels B. Christiansen
- Mats Jansson

3. Væsentlige risikotagere i Realkredit Danmark

Danske Banks bestyrelse har på baggrund af Finanstilsynets bekendtgørelse om aflønning i den finansielle sektor fastlagt kriterier for udpegning af væsentlige risikotagere, og med baggrund i disse kriterier er der i Realkredit Danmark udpeget 6 personer som væsentlige risikotagere.

Væsentlige risikotagere i Realkredit Danmark er ledende medarbejdere med væsentlige bevillingsbeføjelser samt ledende medarbejdere i kapitalmarkedsområdet og risikostyringsfunktionerne.

Resultatafhængig løn for risikotagere

Væsentlige risikotagere i Realkredit Danmark modtager alene fast løn, dog således at direktionen i Realkredit Danmark har mulighed for at modtage resultatbaseret løn.

Resultatafhængig løn for væsentlige risikotagere underlægges specifikke regler og begrænsninger.

Resultataftaler for risikotagere

Væsentlige risikotagere med reference til direktionen i Realkredit Danmark aftaler personspecifikke performanceaftaler med direktionen.

Øvrige væsentlige risikotagere har en årlig udviklingssamtale, hvor performance evalueres, udviklingstiltag besluttet og performancekriterier for det kommende år opstilles.

4. Incitamentsprogram

Aflønningen i Realkredit Danmark understøtter ønsket om at sikre en sund og effektiv risikostyring.

I Realkredit Danmark har direktionen samt udvalgte kontraktansatte ledere (ikke-risikotagere) mulighed for at modtage resultatafhængig løn.

Optjeningsmodeller

Optjeningsmodellerne til resultatafhængig løn inkluderer såvel absolutte som relative mål, ligesom såvel finansielle som ikke finansielle mål indgår i udmålingen.

Eksplícitte scorecards benyttes for ikke-finansielle mål, herunder kundetilfredshed, overholdelse af

interne procedurer og forretningsgange samt revisionsrapporter og operationelle risici, hvori en diskretionær vurdering af resultaterne og baggrunden for resultatopnåelsen er taget i betragtning.

Resultataftaler og udmåling

Der benytter personspecifikke performanceaftaler for Realkredit Danmarks direktion og øvrige ledere (ikke-risikotagere) med reference til direktionen.

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-relaterede nøgletal

Øvrige kontraktansatte ledere (ikke-risikotagere) uden reference til direktionen har en årlig udviklingssamtale, hvor performance evalueres, udviklingstiltag besluttet og performancekriterier for det kommende år opstilles. På baggrund af udviklingssamtalen og en diskretionær vurdering af performance i forhold til øvrige ledere udmøntes en eventuel bonus afhængigt af resultatopnåelsen.

Incitamentsprogrammer og udbetalingsformer for ikke-risikotagere

Realkredit Danmark benytter individuel bonus.

Danske Bank, herunder Realkredit Danmark opererer med et generelt aktiebaseret bonusprogram for udvalgte ledere, der ikke er udpeget som væsentlige risikotagere.

Den resultatafhængige løn fordeles på henholdsvis kontant bonus og betingede aktier med en tre-årig modningsperiode. De betingede aktier er optioner med en udnyttelsespris svarende til 1% af værdien på uddelingstidspunktet, hvorved optionerne ikke har nogen nævneværdig gearing.

Danske Banks brug af aktiebaseret vederlag medvirker til at højne interessefællesskabet mellem den ansatte og Danske Banks aktionærer.

Bonuspotentialer

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

Ansatte kan som udgangspunkt maksimalt opnå resultatafhængig løn svarende til 2 månedslønninger.

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

Udbetaling til særlige risikotagere

Resultatafhængig løn til ansatte udpeget som væsentlige risikotagere underlægges særlige begrænsninger og udbetalingsformer. I Realkredit Danmark er direktionen væsentlig risikotager med mulighed for at modtage resultatbaseret løn.

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

Udskydelse af bonus

For at sikre et endnu større fokus på den langsigtede resultatskabelse gælder det for Realkredit Danmarks direktion, at mindst samme andel af bonussen udskydes og med en længere udskydelsesperiode end for øvrige modtagere af resultatafhængig løn.

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:

- solvenskrav
- kapitalkrav
- krav om genopretning af virksomhedens økonomiske stilling

Desuden er back testing afhængig af den fortsatte økonomiske resultatskabelse i Realkredit Danmark.

Claw back

Resultatafhængig løn til risikotagere sker med mulighed for at kræve fuld tilbagebetaling af såvel udbetalt såvel 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 Realkredit Danmarks bestyrelse og direktion

Bestyrelsesmedlemmer ansat i Danske Bank A/S modtager ikke bestyrelseshonorar i Realkredit Danmark. Øvrige medlemmer af Realkredit Danmarks bestyrelse modtager alene faste honorarer og er således ikke omfattet af nogen former for resultatafhængig løn.

Bestyrelseshonoraret udgør p.t. 125.000 kr. årligt.

Formanden for bestyrelsens revisionsudvalg modtager et udvalgshonorar på pt. 190.000 kr. årligt.

Aflønningen af Realkredit Danmarks direktion bestemmes af bestyrelsen og omfatter, udover fast løn og pension, resultatbaseret vederlag op til 20% af det faste vederlag.

Hvis der tildeles bonus, bliver en betydelig del tildelt som aktiebaseret vederlag. Direktionen modtager ikke aktieoptioner.

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

Mio. kr.	Detailkundeområdet	Investeringsområdet	Formueforvaltning	Øvrige aktiviteter
Samlede vederlag i regnskabsåret 2012 opdelt efter forretningsområde	99,8	-	-	-

Mio. kr.	Bestyrelsen	Direktion	Andre væsentlige risikotagere
Samlede vederlag i regnskabsåret 2012 opdelt efter faste og variable vederlag			
Antal	6	2	5
Fast	0,6	4,7	6,3
Variabel	-	0,4	-

Opdeling af variable vederlag optjent i 2012			
Kontant	-	0,3	-
Aktier	-	0,1	-
Aktiebaserede	-	-	-
Øvrigt	-	-	-

Heraf fordelt på udbetalingsform:			
Udbetalt	-	0,2	-
Udskudt	-	0,1	-

Opdeling af udskudte variable vederlag optjent i 2012			
Tildelt	-	0,1	-
Udbetalt	-	-	-
Reduceret	-	-	-

Sign-on og fratrædelsesgodtgørelse udbetalt i regnskabsåret 2012			
Udbetalt Sign-on	-	-	-
Fratrædelsesgodtgørelse	-	-	-

Mio. kr.	I alt	Antal	Højeste individuelle tildeling
Fratrædelsesgodtgørelse udbetalt i regnskabsåret 2012	N/A	N/A	N/A