

Aflønningsrapport 2013



REALKREDIT
Danmark

Aflønningsrapport for Realkredit Danmark 2013

Realkredit Danmarks aflønningsprincipper afspejler god selskabsledelse og målsætningen om at skabe vedvarende og langsigtet værdi for aktionæren. Aflønningsprincipperne understøtter endvidere selskabets fokus på dels at tiltrække, udvikle og fastholde højt motiverede og performanceorienterede medarbejdere, dels at fremme en sund og effektiv risikostyring, der ikke motiverer til overdreven risikotagning.

Aflønningsrapporten 2013 er ikke revideret af Realkredit Danmarks revisorer.

Indholdsfortegnelse

1. Forord
2. Governance
 - a. Væsentlige risikotagere i Realkredit Danmark
3. Aflønning og risikotagning
 - a. Optjeningsmodeller
 - b. Performanceaftaler
 - c. Incitamentsprogrammer og udbetalingsformer
 - d. Bonuspotentiale
 - e. Udbetaling til væsentlige risikotagere
 - f. Kontrol af aflønningspolitikens overholdelse
4. Aflønningsforhold for Realkredit Danmarks bestyrelse og direktion
5. Kvantitative oplysninger

Forord

I henhold til Finanstilsynets bekendtgørelse nr. 122 af 7. februar 2012 redegøres i det følgende for governance på aflønningsområdet, aflønningsstrukturen og principperne i Realkredit Danmarks incitamentsprogrammer.

Governance

Aflønningspolitikken er godkendt af Realkredit Danmarks generalforsamling og omfatter samtlige medarbejdere i Realkredit Danmark koncernen, herunder medarbejdere i selskabets datterselskab. Aflønningspolitikken gælder endvidere for bestyrelsen i Realkredit Danmark.

Realkredit Danmark har ikke et selvstændigt aflønningsudvalg, og det er derfor Danske Banks aflønningsudvalg, som varetager denne opgave for selskabet. I henhold til udvalgets kommissorium, der blev ændret i sin helhed i 2013, har udvalget særlig fokus på vederlæggelsen af bestyrelsen, aflønningen af direktionen samt incitamentsprogrammer.

Realkredit Danmarks aflønningspolitik er senest ændret i marts 2013.

Aflønningsudvalget har afholdt 4 møder i 2013.

Aflønningsudvalget udgøres af Ole Andersen (formand), Niels B. Christiansen og Jim Hagemann Snabe.

Væsentlige risikotagere

Danske Banks bestyrelsen har på baggrund af Finanstilsynets bekendtgørelse nr. 122 af 7. februar 2012 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 i alt 6 personer som væsentlige risikotagere, inklusive medlemmer af direktionen.

Aflønning og risikotagning

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

Realkredit Danmark har valgt at anvende resultatafhængig kontant og aktiebaseret

incitamentsaflønning for direktionen og udvalgte ledere og specialister.

Principper for optjeningsmodeller

Optjenings- og incitamentsmodellerne inkluderer såvel absolutte som relative mål og såvel finansielle som ikke finansielle mål indgår i resultatudmålingen, hvilket afspejler internationale anbefalinger.

Blandt de ikke-finansielle mål kan nævnes kundetilfredshed, overholdelse af interne procedurer og forretningsgange samt revisionsrapporter og operationelle risici.

Performanceaftaler

For direktionen, øvrige ledende medarbejdere med reference til direktionen og væsentlige risikotagere har Realkredit Danmark fastsat performanceaftaler.

Performanceaftalerne giver en balanceret præstationsvurdering på baggrund af følgende forhold:

- Finansielle resultater
- Kundetilfredshed
- Specifikke fokusområder
- Medarbejder-relaterede nøgletal

Disse samt Realkredit Danmarks øvrige medarbejdere har en årlig udviklingssamtale, hvor performance evalueres, udviklingstiltag besluttet og performancekriterier for det kommende år opstilles.

Incitamentsprogrammer og udbetalingsformer

Realkredit Danmark benytter individuel bonus. Udbetalingsformen afhænger blandt andet af ansvarsområde og markedspraksis mv.

Realkredit Danmarks resultatafhængige bonusprogrammer består af betingede aktier og kontanter for udvalgte ledere, der ikke er udpeget som væsentlige risikotagere. Betingede aktier udgør 50% af den totale bonus, hvis bonus overstiger en nærmere fastsat beløbsgrænse, og frigives efter tre år.

Brugen af et resultatafhængigt aktiebaseret bonusprogram har til formål at øge

interessefællesskabet mellem Realkredit Danmarks ansatte og selskabets aktionær.

Bonuspotentiale

Der er fastsat grænser for resultatafhængig løn til Realkredit Danmarks ledere. Grænserne er tilpasset afhængig af organisatorisk niveau.

Som følge af lov om finansiel virksomhed §77, b, kan direktionen maksimalt tildeles resultatafhængig løn svarende til 20 % af det faste vederlag.

Udbetaling til væsentlige risikotagere

Af Realkredit Danmarks væsentlige risikotagere er det udelukkende direktionen, der modtager resultatafhængig løn.

Resultatafhængig løn fordeles på henholdsvis kontant bonus og aktiebaseret bonus. En del af den resultatafhængige løn udskydes og er underlagt "back testing" og "claw back".

Udskydelse af bonus

Direktionen har en længere udskydelsesperiode end øvrige væsentlige risikotagere for at sikre et endnu større fokus på den langsigtede resultatskabelse.

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. Back testing har tidligere været effektueret i enkelte tilfælde men er ikke effektueret i 2013.

Claw back

Resultatafhængig løn til risikotagere sker med mulighed for at kræve fuld tilbagebetaling af såvel udbetalt som tildelt, men ikke udbetalt bonus, hvis det viser sig, at tildelingen er sket på fejlagtigt grundlag.

Aflønningsforhold for Realkredit Danmarks bestyrelse og direktion

Bestyrelsen modtager alene faste kontante honorarer.

Bestyrelsesmedlemmer ansat i Danske Bank A/S modtager ikke bestyrelseshonorar i Realkredit Danmark.

Bestyrelseshonoraret udgør p.t. 125.000 kr. årligt.

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

Aflønningen af direktionen fastsættes af bestyrelsen og omfatter, udover fast løn og eventuelt pension, en bonus på op til 20 % af den faste løn samt sædvanlige benefits. Hvis der tildeles bonus, bliver en væsentlig del tildelt i betingede aktier. Direktionen modtager ikke aktieoptioner eller tilsvarende instrumenter.

Kvantitativ information – Realkredit Danmark

DKK m	Detailkundeområdet	Investeringsområdet	Kapitalforvaltning	Øvrige aktiviteter
Væsentlige risikotageres samlede vederlag i regnskabsåret 2013 opdelt efter forretningsområde	10,3	-	-	-
DKK m		Bestyrelsen	Direktion	Andre væsentlige risikotagere
Samlede vederlag i regnskabsåret 2013 opdelt efter faste og variable vederlag				
Antal (FTE)		6	1	5
Fast		0,6	3,6	6,3
Variabel		-	0,4	-
Opdeling af variable vederlag optjent i 2013				
- Kontant		-	0,3	-
- Aktier		-	0,1	-
- Aktiebaserede		-	-	-
- Øvrigt		-	-	-
Heraf fordelt på udbetalingsform:				
- Udbetalt		-	0,3	-
- Udskudt		-	0,1	-
Opdeling af udskudte variable vederlag optjent i 2013				
Tildelt		-	0,1	-
Udbetalt		-	-	-
Reduceret		-	-	-
Sign-on og fratrædelsesgodtgørelse udbetalt i regnskabsåret 2013				
Udbetalt Sign-on		-	-	0,0
Fratrædelsesgodtgørelse		-	0,0	0,0
DKK m		I alt	Antal	Højeste individuelle tildeling
Fratrædelsesgodtgørelse tildelt i regnskabsåret 2013	N/A	N/A	N/A	