

# Aflønningsrapport 2014



REALKREDIT  
**Danmark**

## Aflønningsrapport for Realkredit Danmark koncernen 2014

Realkredit Danmark koncernens aflønningspolitik og -praksis afspejler koncernens målsætning om en ordentlig governanceproces samt en vedvarende og langsigtet værdiskabelse for aktionæren. Aflønningspolitikken og -praksis har endvidere til formål at fremme en sund og effektiv risikostyring. Aflønningsrapporten 2014 er ikke revideret af Realkredit Danmarks revisorer.

Realkredit Danmark koncernen består af selskaberne Realkredit Danmark A/S og home A/S.

### Indholdsfortegnelse

1. Forord
2. Governance
3. Kontrol af aflønningspolitikens overholdelse
4. Aflønningsforhold for Realkredit Danmark koncernens bestyrelse og direktion
5. Væsentlige risikotagere
6. Incitamentsprogrammer
  - a. Præstationsaftaler
  - b. Loft over resultatafhængig løn
  - c. Udbetalingsformer
  - d. Udbetaling til væsentlige risikotagere
7. Personalegoder
8. Kvantitative oplysninger

## 1. Forord

I henhold til Finanstilsynets bekendtgørelse nr. 818 af 27. juni 2014 redegøres i det følgende for governance på aflønningsområdet, aflønningsstrukturen og principperne i Realkredit Danmark koncernens incitamentsprogrammer.

## 2. Governance

Realkredit Danmark koncernen har ikke et selvstændigt aflønningsudvalg, og det er derfor Danske Banks aflønningsudvalg, som varetager opgaver i relation til aflønning for selskabet. Danske Banks bestyrelses aflønningsudvalg har i deres arbejde særlig fokus på vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen i koncernens selskaber samt incitamentsprogrammer.

Aflønningspolitikken er godkendt af generalforsamlingen i Realkredit Danmark A/S i marts 2014 efter forudgående behandling i Realkredit Danmark A/S's bestyrelse.

Aflønningspolitikken omfatter samtlige medarbejdere i Realkredit Danmark koncernen. Aflønningspolitikken gælder endvidere for bestyrelserne i Realkredit Danmark A/S og home A/S.

Information om Danske Banks aflønningsudvalgs kommissorium og sammensætning samt antal møder i aflønningsudvalget og Danske Banks bestyrelse fremgår på [www.danskebank.com](http://www.danskebank.com).

## 3. Kontrol med aflønningspolitikens overholdelse

Danske Bank koncernen overvåger ændringer i gældende ret og relevante anbefalinger med henblik på løbende at implementere nødvendige eller relevante ændringer i Realkredit Danmark koncernens aflønningsstrukturer. Der er etableret og dokumenteret interne kontrol- og valideringsprocesser, hvis gennemførelse endvidere dokumenteres. Aflønningsudvalget fører kontrol med overholdelsen af aflønningspolitikken med bistand fra Intern Revision.

## 4. Aflønningsforhold for Realkredit Danmark koncernens bestyrelse og direktion

### Aflønningsforhold for Realkredit Danmark A/S's bestyrelse og direktion

Bestyrelsen modtager alene faste kontante honorarer.

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

Bestyrelseshonoraret udgør p.t. 125.000 kr. årligt.

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

Aflønningen af direktionen fastsættes af bestyrelsen og omfatter, udover fast løn og eventuelt pension, en resultatafhængig aflønning på op til 50% af den faste løn samt sædvanlige personalegoder.

I det omfang der tildeles resultatafhængig løn, bliver en væsentlig del tildelt i betingede aktier i overensstemmelse med gældende regler herom.

### Aflønningsforhold for home A/S's bestyrelse og direktion

Bestyrelsen modtager alene faste kontante honorarer.

Bestyrelsesmedlemmer ansat i Danske Bank koncernen modtager ikke bestyrelseshonorar. Alle bestyrelsesmedlemmer i home A/S er p.t. ansat i Danske Bank koncernen.

Der er ingen medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i home A/S's bestyrelse, idet der er færre end 32 FTE i selskabet.

Aflønningen af direktionen fastsættes af bestyrelsesformanden og omfatter, udover fast løn og eventuelt pension, en resultatafhængig aflønning på op til 50% af den faste løn samt sædvanlige personalegoder. I det omfang der tildeles resultatafhængig løn, bliver en væsentlig del tildelt i betingede aktier i overensstemmelse med gældende regler herom.

## 5. Væsentlige risikotagere

Danske Banks bestyrelse har på baggrund af Finanstilsynets bekendtgørelse nr. 818 af 27. juni 2014 om aflønning i den finansielle sektor fastlagt kriterier for udpegning af væsentlige risikotagere, og med baggrund i disse kriterier er der i Realkredit Danmark koncernen udpeget i alt 52 personer som væsentlige risikotagere, dvs. medarbejdere med væsentlig indflydelse på Realkredit Danmark koncernens risikoprofil.

## 6. Incitamentsprogrammer

Realkredit Danmark koncernen anvender resultatafhængig kontant og aktiebaseret incitamentsaflønning for direktionserne i Realkredit Danmark A/S og home A/S, samt udvalgte ledere og specialister. Anvendelsen af incitamentsaflønning har til formål at:

- tiltrække og fastholde kompetente og højt præsterende medarbejdere,
- motivere til høj præstation, idet der tilskyndes til langsigtet resultatskabelse,
- motivere til opfyldelse af finansielle og ikke-finansielle mål,
- sikre sammenhæng mellem resultatskabelse og aflønning.

Anvendelsen af aktier som en del af incitamentsaflønningen har til formål at skabe interessesammenfald mellem Realkredit Danmarks ansatte og aktionæren.

Direktionerne i Realkredit Danmark A/S og home A/S samt Realkredit Danmarks øvrige øverste ledelse er omfattet af incitamentsprogrammer med en klar og direkte sammenhæng til Realkredit Danmark koncernens strategiske og økonomiske målsætninger. Programmerne indeholder præstationsmål på tre forskellige niveauer; Danske Bank koncernen som helhed, Realkredit Danmark og individuel præstation.

Herudover har Realkredit Danmark koncernen vedtaget incitamentsprogrammer for udvalgte ledere og specialister baseret på tilsvarende principper.

### a. Præstationsaftaler

For direktionserne i Realkredit Danmark A/S og home A/S, samt Realkredit Danmarks øvrige øverste ledelse og væsentlige risikotagere er der indgået præstationsaftaler, der opstiller kriterier for Danske Bank koncernen som helhed, Realkredit Danmark og individuel præstation.

På grundlag af præstationsaftalerne foretages årligt en balanceret præstationsvurdering i forhold til følgende forhold:

- Finansielle resultater
- Ikke-finansielle resultater
- Særlige fokusområder
- Individuel præstation

Præstationsaftalerne og optjeningsmodellerne inkluderer absolutte og relative mål.

Blandt de ikke-finansielle mål er kundetilfredshed, kreditkvalitet og desuden overholdelse af interne procedurer og forretningsgange.

Medarbejdere omfattet af en præstationsaftale samt Realkredit Danmark koncernens øvrige medarbejdere har en årlig udviklingssamtale, hvor præstation evalueres, udviklingstiltag besluttet og præstationsmål for det kommende år opstilles.

### b. Loft for resultatafhængig løn

Generalforsamlingen i Realkredit Danmark A/S har efter indstilling fra Realkredit Danmark A/S's bestyrelse fastsat en øvre grænse for resultatafhængig løn i forhold til den faste løn inklusive pension. Andelen varierer afhængigt af den stilling, medarbejderen bestrider, af forretningsområdet og af lokale forhold. Den maksimale grænse på resultatafhængig løn i Danske Bank koncernen er på 200% af den faste løn inkl. pension, men i praksis vil ingen person i Realkredit Danmark koncernen modtage en resultatafhængig løn, der overstiger 50% af den faste løn inkl. pension.

I medfør af § 77b i lov om finansiel virksomhed, kan direktionen tildeles resultatafhængig løn svarende til maksimalt 50% af det faste vederlag.

### c. Udbetalingsformer

Udbetaling fra Danske Bank koncernens resultatafhængige incitamentsprogrammer til ikke-risikotagere består af betingede aktier og kontanter. Betingede aktier udgør 50% af den del af den variable aflønning, der overstiger en nærmere fastsat beløbsgrænse. Betingede aktier frigives efter 3 år.

### d. Udbetaling til væsentlige risikotagere

Cirka en tredjedel af Realkredit Danmark koncernens væsentlige risikotagere modtager resultatafhængig løn.

Resultatafhængig løn fordeles på en kontant del samt på betingede aktier og en del af den resultatafhængige løn udskydes.

Direktionen i Realkredit Danmark A/S har en længere udskydelsesperiode (i alt 4,5 år) end øvrige væsentlige risikotagere (i alt 3,5 år) for at tilskynde til og understøtte langsigtet værdiskabelse.

#### *Backtesting*

Udskudt resultatafhængig løn underkastes backtesting. Den udskudte resultatafhængige løn kommer således kun til udbetaling i det omfang, kriterierne for den oprindelige tildeling fortsat er holdbare og forudsat, at virksomhedens økonomiske situation ikke er væsentligt forringet. Reduktion i den udskudte resultatafhængige løn som følge af backtesting har ikke været effektueret i 2014.

#### *Clawback*

Resultatafhængig løn til væsentlige risikotagere sker med mulighed for fuld tilbagebetaling af udbetalt såvel som udskudt incitamentsaflønning, hvis det viser sig, at tildelingen er sket på fejlagtigt grundlag.

## **7. Personalegoder**

Sædvanlige personalegoder indgår som en del af den samlede aflønning af direktørkredsen. Personalegoder har til formål at tilbyde en konkurrencedygtig men ikke markedsledende aflønningssammensætning i overensstemmelse med markedsnormen, samt at understøtte motivation og loyalitet.

Kvantitative oplysninger - Realkredit Danmark koncernen - Væsentlige risikotagere						
(Mio. kr.)	Detailkundeområdet	Investeringsområdet	Kapitalforvaltning	Kontrolfunktioner	Øvrige aktiviteter	
<b>Samlet vederlag for regnskabsåret 2014 fordelt på forretningsområder*</b>	21.7	-	-	7.2	-	
(Mio. kr.)	Bestyrelsen	Direktionen	Kontrolfunktioner	Andre væsentlige risikotagere		
<b>Samlet beløb for regnskabsåret 2014 fordelt på faste og variable vederlag**</b>						
Antal fuldtidsmedarbejdere(FTE)	6.0	1.0	5.9	18.5		
Antal medarbejdere udpeget som væsentlige risikotagere pr. 31. december 2014	6	1	7	38		
Fast vederlag	0.6	3.6	7.2	16.3		
Variabelt vederlag	-	0.4	-	0.8		
<b>Fordeling af variabelt vederlag optjent i 2014</b>						
- Kontant	-	0.3	-	0.6		
- Aktier	-	0.1	-	0.2		
- Aktiebaserede instrumenter	-	-	-	-		
- Andet	-	-	-	-		
Variabelt vederlag optjent i 2014 fordelt på udbetalingsform						
- Udbetal***	-	0.3	-	0.6		
- Udskudt	-	0.2	-	0.1		
<b>Sign-on fees og fratrædelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2014</b>						
- Udbetalte sign-on fees	-	-	-	-		
- Antal modtagere	-	-	-	-		
<b>Fratrædelsesgodtgørelser</b>						
- Fratrædelsesgodtgørelser	-	-	-	-		
- Antal modtagere	-	-	-	-		
<b>Hensat til fratrædelsesgodtgørelser i regnskabsåret 2014</b>						
<b>Fratrædelsesgodtgørelser</b>						
- Samlede beløb	-	-	-	-		
- Største hensættelse til fratrædelsesgodtgørelse i 2014	-	-	-	-		
- Antal modtagere	-	-	-	-		
<b>Udestående udskudt vederlag****</b>						
Udestående udskudt vederlag vedrørende tidligere år	-	0.2	-	-		
- Udbetaling i 2014 af udskudt vederlag vedrørende tidligere år	-	-	-	-		
- Reduceret/mistet udskudt vederlag i 2014	-	-	-	-		
- Optjent udskudt vederlag i 2014	-	0.2	-	0.1		
Udskudt vederlag pr. 31. december 2014	-	0.4	-	0.1		
<b>Antal medarbejdere der tjener over 1 mio. euro</b>						
Samlet vederlag: 1,0 - 1,5 mio. euro	-	-	-	-		
Samlet vederlag: 1,5 - 2,0 mio. euro	-	-	-	-		
Samlet vederlag: 2,0 - 2,5 mio. euro	-	-	-	-		
Samlet vederlag: over 2,5 mio. euro	-	-	-	-		

\* Den Europæiske Banktilsynsmyndigheds (EBA) endelige Regulatory Technical Standards (RTS) implementeret af Finanstilsynet trådte i kraft d. 26. juni 2014.

Som følge af strengere kriterier for udpegelse af væsentlige risikotagere steg antallet af væsentlige risikotagere betydeligt i midten af 2014.

Tallene er forholdsmæssige tal baseret på den periode, medarbejderne har været udpeget som væsentlige risikotagere.

\*\* Antallet af medarbejdere omfatter samtlige væsentlige risikotagere pr. 31. december 2014. Antallet af heltidsmedarbejdere er et forholdsmæssigt tal beregnet på årsbasis.

\*\*\* Udbetalt variabelt vederlag vil blive udbetalt i 2015.

\*\*\*\* Det udestående udskudte vederlag er baseret på antallet af udpegede væsentlige risikotagere for det pågældende år, og den indberettede aktiekurs er kursen på tildelingstidspunktet, således at dette afspejler Danske Bank-koncernens omkostninger.