

# Aflønningsrapport 2016



REALKREDIT  
**Danmark**

# Aflønningsrapport 2016 Realkredit Danmark koncernen

## Formål

Denne aflønningsrapport indeholder aflønningspraksis samt hovedprincipperne herfor i Realkredit Danmark koncernen. Realkredit Danmark koncernen består af selskaberne Realkredit Danmark A/S og home A/S.

I henhold til Finanstilsynets bekendtgørelse nr. 818 af 27. juni 2014 redegøres i det følgende for governance på aflønningsområdet, aflønningsstrukturen og principperne for Realkredit Danmark koncernens incitamentsprogrammer. Endvidere beskrives praksis vedrørende tilsynsforhold samt ændringer i praksis i forhold til sidste år.

Oplysninger om den samlede aflønning af Realkredit Danmarks bestyrelse og direktion fremgår af årsrapporten.

Som led i efterlevelsen af principperne for god selskabsledelse redegøres der i denne aflønningsrapport for hovedprincipperne i implementeringen af koncernens aflønningspolitik, dvs. hvordan der føres kontrol med overholdelsen af aflønningspolitikken.

Generalforsamlingen i Danske Bank A/S godkender koncernens aflønningspolitik efter forudgående behandling i Aflønningsudvalget og efter indstilling fra bestyrelsen i Danske Bank A/S. Aflønningspolitikken er tilgængelig på [danskebank.com](http://danskebank.com) og på [rd.dk](http://rd.dk).

## Indholdsfortegnelse

1 Indledning .....	3
2 Aflønningspolitik for Realkredit Danmark.....	3
2.1 Governance og beslutningsproces.....	3
2.2 Overvågning af Danske Bank koncernens aflønningspolitik .....	3
3 Aflønningspraksis .....	4
3.1 Aflønningsprincipper.....	4
3.2 Fast aflønning .....	4
3.3 Goder .....	4
3.4 Variabel aflønning.....	4
3.5 Risici vedrørende aflønning.....	5
4 Væsentlige risikotagere .....	6
5 Kvantitative oplysninger .....	7

## 1 Indledning

Realkredit Danmark er en del af Danske Bank koncernen og deler derfor Danske Banks vision om at blive anerkendt som den mest betroede finansielle partner. Vi ønsker at være et moderne realkreditinstitut for både privat- og erhvervskunder med dyb finansiell ekspertise og førende, innovative løsninger.

Realkredit Danmarks aflønningspolitik og -praksis udvikler sig over tid i takt med selskabets prioriteringer og de lovgivningsmæssige rammer i sektoren, men vil altid afspejle Danske Bank koncernens målsætning om en ordentlig governanceproces og en dækkende og effektiv risikostyring i forhold til aflønningsforhold.

## 2 Aflønningspolitik for Realkredit Danmark

Realkredit Danmarks aflønningspolitik omfatter bestyrelsen, direktionen og samtlige medarbejdere i både Realkredit Danmark A/S og home A/S.

Aflønningspolitikken tages årligt op til overvejelse i bestyrelsen. Aflønningspolitikken for 2016 er godkendt af Realkredit Danmarks bestyrelse på møde den 25. januar 2016.

### 2.1 Governance og beslutningsproces

Realkredit Danmark har ikke et selvstændigt aflønningsudvalg, og det er derfor Danske Banks aflønningsudvalg – nedsat af bestyrelsen i Danske Bank, som varetager opgaver i relation til aflønning for selskabet. Aflønningsudvalget har i sit arbejde særlig fokus på aflønningen af direktionen og nøglemedarbejdere, herunder de højestlønnede medarbejdere. Aflønningsudvalget vurderer desuden generelle aflønningsmodeller, herunder incitamentsprogrammer, der er med til at skabe og honorere resultater i Danske Bank koncernen.

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

### 2.2 Overvågning af Danske Bank koncernens aflønningspolitik

Group HR i Danske Bank koncernen følger løbende lov- og regelændringer med henblik på at fastlægge, hvad der bør og skal indgå i Danske Bank koncernens og dermed i Realkredit Danmarks aflønningspolitik og -praksis. Når ny lovgivning og nye regler giver koncernen valgmuligheder, besluttes en eventuel implementering af Group HR, Danske Banks direktion og/eller bestyrelse på baggrund af et væsentlighedskriterium. Væsentlige ændringer tiltrædes efterfølgende af bestyrelsen i Realkredit Danmark.

Der er etableret og dokumenteret interne kontrol- og valideringsprocesser, hvis gennemførelse også dokumenteres.

Aflønningsudvalget i Danske Bank overvåger, at Danske Bank koncernens inkl. Realkredit Danmarks aflønningspolitik overholdes, og overvåger funktionen af interne kontroller og valideringsprocesser med bistand fra Danske Banks interne revisorer.

## 3 Aflønningspraksis

Realkredit Danmarks generelle aflønningspraksis er forankret i en aflønningspolitik, der kan ses på rd.dk. Den nuværende politik vedrører primært variabel aflønning og personalegoder.

### 3.1 Aflønningsprincipper

Realkredit Danmark opererer med en bredt sammensat aflønningsstruktur bestående af forskellige elementer. Visse elementer indgår som en obligatorisk del af en samlet aflønningspakke, mens andre dele har en vis fleksibilitet.

Aflønningsniveauet for den enkelte medarbejder vil altid fastsættes af medarbejderen og dennes umiddelbare leder, men er samtidigt underlagt overenskomster og/eller Realkredit Danmarks aflønningspolitik og understøttende retningslinjer. Alle ændringer afstemmes med HR og godkendes af lederens chef. Lokal governance dokumenteres og gælder for alle aflønningsselementer.

### 3.2 Fast aflønning

Alle Realkredit Danmarks medarbejdere modtager fast løn, som består af en grundløn, der er baseret på stilling og jobfunktion samt individuelt tillæg, der fastsættes ud fra vurderingen af medarbejderens præstation målt på alle forhold, der er relevante i det pågældende job.

Medarbejdere på individuel kontrakt, herunder medarbejdere på ledelsesniveau, aflønnes udelukkende med en grundløn. Der gøres nogle få undtagelser på grund af særlige omstændigheder, for eksempel aftalte tillæg når enkelte stillinger udelukkes fra variabel aflønning. Lønniveauet vurderes årligt, og medarbejdere på individuel kontrakt har ingen garanti for en lønstigning.

### 3.3 Goder

Alle medarbejdere tilbydes medarbejdergoder. For alle medarbejdere gælder obligatoriske pensionsbidrag og ferie med løn på markedsniveau.

På direktionniveau og de øverste ledelsesniveauer tilbydes enkelte goder med henblik på at sikre en konkurrencedygtig aflønning på markedsniveau for dermed at kunne tiltrække og fastholde nøgleressourcer.

Strukturen for goder blev ændret i 2016 for at sikre, at de er på markedsniveau.

### 3.4 Variabel aflønning

Realkredit Danmark anvender resultatafhængig aflønning med henblik på at skabe incitament for og belønne gode resultater.

Incitamentsprogrammer tilbydes medarbejdere på ledelsesniveau. Formålet med incitamentsprogrammer er at

- tiltrække og fastholde kompetente og højt præsterende medarbejdere
- motivere medarbejderne til aktivt at tage ansvar for og bidrage til, at Realkredit Danmark når sine mål

- motivere medarbejderne til at opfylde finansielle og ikke-finansielle mål samt udvise kunderettet adfærd og samarbejdsevner
- sikre sammenhæng mellem resultatskabelse og aflønning i Realkredit Danmark og samtidig skabe balance mellem risikotagning og performancemål.

Incitamentsprogrammer baseres hovedsageligt på kontantbonus, men tildeling af aktier og udskydelse af bonus kan indgå, når udbetalingen overskrider de grænser, der er fastlagt i aflønningspolitikken, eller når der tildeles bonus til væsentlige risikotagere.

Incitamentsprogrammer for medlemmer af direktionen og ledere baseres på individuelle performanceaftaler, herunder performance i forhold til performancemål inden for tre nøgleområder: Koncernen, forretningsenheden og den enkelte medarbejder. Der anvendes finansielle og ikke-finansielle KPI'er for Danske Bank koncernens og forretningsenhedens mål.

Vægtningen af det enkelte nøgleområde bestemmes af deltagerens indplacering i organisationen.

Opnåelse af finansielle mål for Danske Bank koncernen og forretningsenheden måles på baggrund af resultater, der revideres af Danske Banks eksterne revisor. Opnåelse af ikke-finansielle mål for koncernen og forretningsenheden måles ligeledes af eksterne parter, f.eks. via kundetilfredshedsmålinger på primære markeder. Individuelle mål kan være både kvantitative og kvalitative, herunder bl.a. adfærdsbetingede mål, overholdelse af interne regler eller samlet bidrag til vækst og/eller lønsomhed.

Visse medarbejdersegmenter kan ifølge lovgivningen ikke modtage bonusaflønning. Realkredit Danmark har besluttet, at der på nuværende tidspunkt generelt ikke tilbydes variabel aflønning til medarbejdere i kontrolfunktioner.

Aflønningspolitikken fastsætter grænser for variabel aflønning for de forskellige medarbejdersegmenter. I Danske Bank koncernen kan en medarbejder ikke i et regnskabsår modtage variabel aflønning, som udgør mere end 200 % af grundlønnen og arbejdsgiverens pensionsbidrag. I praksis vil ingen person i Realkredit Danmark modtage en resultatafhængig løn, der overstiger 50% af den faste løn.

Der er i 2016 ikke indberettet eller identificeret tilfælde, hvor grænserne for variabel aflønning er overskredet.

### **3.5 Risici vedrørende aflønning**

Risici i forbindelse med aflønning vedrører hovedsageligt variabel aflønning. Danske Bank koncernen har implementeret forskellige mekanismer for at sikre, at variabel aflønning ikke tilskynder til overdreven risikotagning.

For det første er der etableret en afbalanceret fordeling mellem fast og variabel aflønning, som sikrer, at den øverste ledelses variable løndel ikke overstiger 33 %, idet der er fastsat et loft for kortsigtede incitamentsprogrammer på 50 % af grundlønnen.

For det andet har Danske Bank koncernen indført en opdelt udbetaling af resultatbaseret aflønning, hvis den årlige bonus overstiger en vis grænse, der er fastsat i aflønningspolitikken. Den opdelt udbetaling foretages som et kontantbeløb og i betingede aktier, idet de betingede aktier udgør 50 % af den del af den samlede variable aflønning, der overstiger den fastsatte grænse. Betingede aktier frigives efter en treårig optjeningsperiode.

Udbetalingspraksis for væsentlige risikotagere, herunder for medlemmer af direktionen og den øverste ledelse, omfatter en forholdsvis større andel af betingede aktier, da grænsetærsklen for bonusudbetaling ikke er gældende for disse grupper. Således gælder opdelingen for den samlede bonusudbetaling.

For det tredje har Danske Bank koncernen indført en udskydelse af variabel aflønning for væsentlige risikotagere, herunder medlemmer af direktionen, for at tilskynde varig og langsigtet værdiskabelse. Variabel aflønning (kontant samt betingede aktier), der tildeles i ét år, fordeles i et beløb, der udbetales straks, og en del, der udskydes i tre år (fire år for medlemmer af direktionen).

Udskudte betingede aktier må ikke handles i seks måneder fra udbetalingsdatoen. Den udskudte aflønning underlægges back-testing før udbetalingen, dvs. at den udskudte aflønning kun kommer til udbetaling i det omfang, kriterierne for den oprindelige tildeling fortsat opfyldes, og forudsat, at Danske Bank koncernens økonomiske situation ikke er væsentligt forringet. Således kan udbetalingen helt eller delvist bortfalde.

Endvidere er variabel aflønning til væsentlige risikotagere, herunder direktionens medlemmer, underlagt mulighed for tilbagebetaling (claw-back), hvis det viser sig, at tildelingen er sket på fejlagtigt grundlag. Claw-back gælder for såvel udbetalte som for udskudte beløb.

I 2016 førte back-testing i Realkredit Danmark ikke til nedsættelse af udskudt resultataflønning.

## 4 Væsentlige risikotagere

På baggrund af Finanstilsynets bekendtgørelse nr. 818 af 27. juni 2014 er der etableret en procedure til at identificere Danske Bank koncernens væsentlige risikotagere, og bekendtgørelsens bestemmelser er anvendt til at vurdere og identificere medarbejdere med væsentlig indflydelse på Realkredit Danmarks risikoprofil.

Denne procedure kræver samarbejde mellem forskellige fageksperter i Danske Bank koncernen, dvs. Group Risk, Group Compliance og Group HR, for at sikre en gennemtænkt evaluering af hver bestemmelse, hvorved definitionen af risikotagere løbende opdateres.

Der er derfor oprettet et internt EBA rådgivningsudvalg i 2016 i Danske Bank, hvis hovedformål er løbende at evaluere de regulatoriske retningslinjer og sikre behørig fortolkning og implementering af disse retningslinjer. Udvalget styres af Group HR, Performance & Rewards.

Med udgangen af 2016 er der udpeget 49 væsentlige risikotagere i Realkredit Danmark mod 50 med udgangen af 2015.

## **5 Kvantitative oplysninger**

De vedhæftede kvantitative oplysninger overholder Finanstilsynets og den europæiske banktilsynsmyndigheds (EBA) artikel 450 om offentliggørelse af aflønning af væsentlige risikotagere.



Kvantitative oplysninger - Realkredit Danmark koncernen - Væsentlige risikotagere

(Mio. kr.)	Detailkundeområdet	Investeringsområdet	Kapitalforvaltning	Kontrolfunktioner	Øvrige aktiviteter
<b>Samlet vederlag for regnskabsåret 2015 fordelt på forretningsområder</b>	34	0	0	12	0
(Mio. kr.)	Bestyrelsen	Direktionen	Kontrolfunktioner	Andre væsentlige risikotagere	
<b>Samlet beløb for regnskabsåret 2015 fordelt på faste og variable vederlag*</b>					
Antal fuldtidsmedarbejdere(FTE)	7	1	11	30	
Antal medarbejdere udpeget som væsentlige risikotagere pr. 31. december 2015	7	1	11	30	
Fast vederlag	0,6	3,7	11,9	27,3	
Variabelt vederlag	0,0	0,5	0,0	2,1	
<b>Fordeling af variabelt vederlag optjent i 2015</b>					
- Kontant	0,0	0,2	0,0	1,2	
- Aktier	0,0	0,3	0,0	0,9	
- Aktiebaserede instrumenter & andre instrumenter					
<b>Variabelt vederlag optjent i 2015 fordelt på udbetalingsform</b>					
- Udbetalt**	0,0	0,2	0,0	1,4	
- Udskudt	0,0	0,3	0,0	0,7	
<b>Sign-on fees og fratrædelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2015</b>					
- Udbetalte sign-on fees	0,0	0,0	0,0	0,0	
- Antal modtagere	0	0	0	0	
- Fratrædelsesgodtgørelser	0,0	0,0	0,0	0,0	
- Antal modtagere	0	0	0	0	
<b>Hensat til fratrædelsesgodtgørelser i regnskabsåret 2015</b>					
- Samlede beløb	0,0	0,0	0,0	0,0	
- Største hensættelse til fratrædelsesgodtgørelse i 2015	0,0	0,0	0,0	0,0	
- Antal modtagere	0,0	0,0	0,0	0,0	
<b>Udestående udskudt vederlag***</b>					
Udestående udskudt vederlag vedrørende tidligere år	0,0	0,6	0,0	0,5	
- Udbetaling i 2015 af udskudt vederlag vedrørende tidligere år	0,0	0,1	0,0	0,0	
- Mistet udskudt vederlag i 2015	0,0	0,0	0,0	0,0	
- Reduceret	0,0	0,0	0,0	0,0	
- Optjent udskudt vederlag i 2015	0,0	0,3	0,0	0,7	
Udskudt vederlag pr. 31. december 2015	0,0	1,0	0,0	1,2	
<b>Antal medarbejdere der tjener over 1 mio. euro opdelt på bånd på EUR 500.000</b>					
Samlet vederlag: 1,0 - 1,5 mio. euro	0	0	0	0	
Samlet vederlag: 1,5 - 2,0 mio. euro	0	0	0	0	
Samlet vederlag: 2,0 - 2,5 mio. euro	0	0	0	0	
Samlet vederlag: over 2,5 mio. euro	0	0	0	0	

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 2015. Antallet af heltidsmedarbejdere er et forholdsmæssigt tal beregnet på årsbasis.

\*\* Udbetalt variabelt vederlag vil blive udbetalt i 2016.

\*\*\* 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 Realkredit Danmarks omkostninger.