

Realkredit Danmarks aflønningspolitik 2020

Formål

Realkredit Danmark er en del af Danske Bank koncernen og er derved også omfattet af Danske Bank koncernens aflønningspolitik, der som minimum efterlever gældende lovgivning og de overenskomstmæssige aftaler.

Realkredit Danmarks aflønningspolitik er en tilpasning af Danske Bank koncernens aflønningspolitik til Realkredit Danmark specifikke forhold, og den gælder for alle medarbejdere i Realkredit Danmark. Politikken vedtages på Realkredit Danmarks generalforsamling marts 2020 og træder i kraft med virkning fra 1. januar 2020, efter Danske Bank koncernens aflønningspolitik er godkendt på Danske Bank A/S's generalforsamling i marts 2020.

Aflønningspolitikken bliver tilgængelig på www.rd.dk efter generalforsamlingen i Danske Bank A/S medio marts.

Politikken og den generelle incitamentsstruktur afspejler målsætningen om en ordentlig governanceproces.

Den sikrer endvidere, at

- Realkredit Danmark kan tiltrække, udvikle og fastholde stærkt motiverede og performanceorienterede medarbejdere i et konkurrencepræget marked
- medarbejderne tilbydes en konkurrencedygtig og markedstilpasset aflønning, hvoraf den faste løn udgør en væsentlig del
- medarbejderne tilskyndes til at skabe holdbare resultater
- der er sammenfald mellem interesserne hos
 - kunderne
 - medarbejderne
 - investorerne

Politikken og den generelle incitamentsstruktur sigter særligt mod at sikre en sund og effektiv risikostyring ved at

- fastholde en stringent governancestruktur for at sætte mål og kommunikere disse til medarbejderne
- sikre overensstemmelse med forretningsstrategien, værdierne, de vigtigste prioriteringer og langsigtede mål
- sikre overensstemmelse med princippet om at beskytte kunder og investorer for derved at sikre, at interessekonflikter undgås
- sikre, at den samlede bonuspulje ikke underminerer Realkredit Danmarks kapitalgrundlag eller bringer det i fare. Dette gøres ved at indtænke politikken og incitamentsstrukturen i kapital- og likviditetsstyringen
- sikre, at incitamenter til risikotagning balanceres med risikostyring, og sikre, at aflønning sker i overensstemmelse med risiko og faktisk performance.

Realkredit Danmarks aflønningspolitik 2020 blev godkendt på Realkredit Danmarks generalforsamling den 9. marts 2020.

Politikken og den generelle incitamentsstruktur stemmer overens med den langsigtede strategi, herunder den overordnede forretningsstrategi, risikostrategi og risikovillighed inden for alle risikotyper, som for eksempel kredit-, markeds-, drifts-, likviditets- og omdømmerisici samt andre risici identificeret af Realkredit Danmark.

Politikken og den generelle incitamentsstruktur sikrer endvidere gennemsigthed i kompensationsstrategien. Som hovedregel indgås individuelle performanceaftaler med medarbejdere, der er omfattet af incitamentsordninger. På denne baggrund har medarbejderne klare og forudbestemte målepunkter, der er fastlagt i overensstemmelse med Realkredit Danmarks overordnede strategi og gældende lovgivning. Derudover sikres gennemsigthed ved fremsendelse af oplysninger til myndighederne om aflønningspolitikken og om betalt løn, oplysninger i årsrapporten og i den årlige aflønningsrapport. Endelig offentliggøres internt bonusprocedurer og retningslinjer, hvor incitamentsordninger og procedurer er beskrevet.

Corporate governance

Bestyrelsen i Realkredit Danmark har ikke nedsat et aflønningsudvalg i Realkredit Danmark, men varetager selv denne opgave med udgangspunkt i Aflønningspolitikken og andre retningslinjer for HR-området, udarbejdet til alle selskaber i Danske Bank koncernen.

Indenfor Danske Bank koncernen indgår forskellige kontrol- og compliancefunktioner i processen med at implementere politikken og incitamentsstrukturerne for at sikre, at grænserne for risici, kapital og likviditet ikke overskrides. Danske Bank koncernens risikoudvalg vurderer, om incitamentsstrukturen står i rimeligt forhold til den samlede koncerns risici, kapital og likviditet og evaluerer endvidere, hvorvidt og i givet fald hvornår aflønningen skal udbetales.

For så vidt angår beslutninger om incitamentsstrukturer, er det Danske Banks bestyrelse, som efter indstilling fra Danske Banks aflønningsudvalg gennemgår, vurderer og godkender det kommende års incitamentsstruktur. Den samlede udgift til bonus består af bonus optjent i henhold til disse ordninger, godkendes én gang om året af Danske Banks bestyrelse efter Danske Banks aflønningsudvalgs indstilling.

Danske Bank koncernen har udarbejdet effektive kontrolprocedurer for at sikre, at der betales variabel løn i overensstemmelse med fastsatte retningslinjer, de gældende incitamentsstrukturer og gældende lovgivning. Praxis og procedurer i denne henseende er klare, veldokumenterede og transparente, og intern revision foretager mindst én årlig uafhængig gennemgang af procedurerne. Realkredit Danmark er en del af dette kontrolset-up.

Lønkomponenter

Som minimum en gang årligt ved udviklingssamtalen og dialog i øvrigt mellem medarbejder og leder evalueres og dokumenteres medarbejderens resultater i det forløbne år/den forgange periode samtidig med, at nye mål fastsættes. Beslutninger om eventuelle justeringer i medarbejderens faste løn eller tildeling af resultatafhængig løn træffes på baggrund af denne samtale/dialog.

De fem lønkomponenter er - afhængig af medarbejderens incitamentsstruktur:

- fast løn
- kortsigtet resultatafhængig løn (variabel løn)
- pensionsordninger
- øvrige personalegoder
- fratrædelsesgodtgørelse

Den faste løn fastsættes på baggrund af den enkelte medarbejders rolle og stilling, herunder erfaring, anciennitet, uddannelse, ansvar, kompleksitet i jobbet, lokale markedsforhold, etc., og den faste løn udbetales kontant.

Resultatafhængig løn motiverer, belønner og leder til den rigtige adfærd og performance, som opfylder forventningerne til medarbejderen. Forventningerne afspejler kerneværdierne, specifikke krav til performance på Danske Bank koncernniveau, Realkredit Danmark / forretningsområdeniveau og personligt niveau. På denne måde indeholder alle incitamentsordninger performance på alle tre niveauer, hvor dette er relevant. Incitamentsstrukturen kan overordnet set inddeles i: 1) Lederprogrammer og 2) Medarbejderprogrammer.

For at sikre en passende balance mellem de faste og variable lønkomponenter er der fastsat en øvre grænse for, hvor stor en procentdel den resultatafhængige løn må udgøre af den faste løn. Den øvre grænse for den variable løn er på 50% af den faste løn, eventuelt inklusive pension. Dog er hovedparten af medarbejderne omfattet af incitamentsordninger med en øvre grænse for den variable løn på 25%.

Resultatafhængig løn kan udbetales i form af kontant bonus og betingede aktier. Danske Bank koncernen har med baggrund i lovgivningen fastsat grænser for, hvornår bonusbeløb skal udbetales som en kombination af kontanter og betingede aktier.

Pensionsordninger sikrer, at medarbejderne har en basisdækning i tilfælde af kritisk sygdom og død, samt at der er en pensionsudbetaling ved alderspensionering. Som hovedregel anvendes obligatoriske bidragsbaserede ordninger i et pensionsforsikringsselskab. For overenskomstansatte medarbejdere er pensionsbidragene reguleret via overenskomsten.

Øvrige personalegoder tildeles på baggrund af individuelle ansættelsesaftaler og markedspraksis. Som hovedregel har Danske Bank koncernen fastsat retningslinjer for at skabe overensstemmelse mellem de personalegoder/standardmedarbejderpakker, der tilbydes på de forskellige ansættelsestrin. Goder, der tilbydes til bestemte medarbejdergrupper, kan være mobiltelefon, internet, aviser, firmabil, sundhedssikring og helbredsundersøgelser, hjælp fra sundhedsudbydere og andre personalegoder såsom forsikringsdækning og/eller refusion af omkostninger relateret til forhold opstået under ansættelsen for visse medarbejdere.

Fratrædelsesgodtgørelser udbetales i overensstemmelse med gældende lovgivning og gældende overenskomster. Den overordnede politik og aftaler om fratrædelsesgodtgørelse fastlægges af Group HR i Danske Bank og de relevante kontrolfunktioner. Fratrædelsesgodtgørelsen udgør en passende compensation for førtidig opsigelse på Realkredit Danmarks foranledning, fastsættes ud fra den enkeltes ansvar og beføjelser til at tage beslutninger og skal tage højde for, at mangelfulde resultater ikke belønnes. Som

hovedregel er fratrædelsesgodtgørelse knyttet til medarbejders anciennitet, idet medarbejdere optjener ret til fratrædelsesgodtgørelse i løbet af deres ansættelsesperiode. De fleste medarbejdere har alene ret til fratrædelsesgodtgørelse i henhold til gældende lovgivning eller overenskomst. I henhold til specifikke individuelle aftaler har visse nøglemedarbejdere derudover ret til fratrædelsesgodtgørelse som følge af lovgivning eller overenskomst på maksimalt op til 12 måneders løn, mens visse ledere har ret til maksimalt op til 24 måneders løn.

Det skal præciseres, at medmindre det fremgår af gældende lovgivning og kollektive overenskomster, må ingen fratrædelsesaftale, der er indgået med virkning fra 1. januar 2015 og fremefter, indeholde variable lønde, pension eller andre personalegoder. Medmindre andet fremgår af lov, kollektive overenskomster eller aftaler indgået inden 1. januar 2018, kan den totale værdi af fratrædelsesgodtgørelse inklusiv løn i en opsigelsesperiode maksimalt udgøre to års løn inklusiv alle lønde og værdien af personalegoder.

Resultatafhængig løn

Resultatafhængig løn tildeles på en måde, som fremmer sund risikostyring, herunder ex-post risikojustering, og ikke tilskynder til overdreven risikotagning. Dette medfører, at i tilfælde hvor den resultatafhængige del af lønnen overstiger de fastsatte nedre grænser, udbetales den resultatafhængige løn som en kombination af betingede aktier og kontanter, hvoraf en del vil være udskudt i overensstemmelse med national lovgivning eller Danske Bank koncernens retningslinjer. Optjeningsperioden for resultatafhængig løn er på et år. Endvidere er der etableret governance for spotbonus under hvilken bestemte medarbejdere, som ikke er omfattet af ufravigelig lovgivning, der foreskriver noget andet, kan tildeles bonus for ekstraordinær performance i en bestemt periode.

Udskydelse varierer i henhold til stilling og beløb og varer fra tre til syv år. Medarbejdere, der modtager resultatafhængig løn over en vis grænse, vil modtage den del af den resultatafhængige løn, der overstiger grænsen i betingede aktier, som udskydes i et til tre år. For væsentlige risikotagere anvendes udskydelse i henhold til ufravigelig lovgivning og Danske Bank koncernens politikker. For Direktionen gælder, at resultatafhængig løn udskydes med mindst fire år.

Ikke-udbetalte resultatafhængige lønkomponenter er genstand for backtesting. Backtesting-kriterierne fastsættes af Group HR i Danske Bank i henhold til gældende lov.

For alle medarbejdere gælder, at såvel udbetalte som ikke-udbetalte lønkomponenter er genstand for "claw back", hvis de er udbetalt på grundlag af oplysninger, som efterfølgende viser sig at være åbenlyst fejlagtige eller unøjagtige. Resultatafhængig løn tildeles endvidere, så det sikres, at:

- der er en passende balance mellem fast og resultatafhængig løn
- den faste løn er tilstrækkelig høj til, at man kan undlade at udbetale den resultatafhængige del af aflønningen
- der ikke afdækkes risiko på udskudte aktier for medarbejdere, der er udpeget som væsentlige risikotagere

Realkredit Danmarks aflønningspolitik 2020 blev godkendt på Realkredit Danmarks generalforsamling den 9. marts 2020.

- væsentlige risikotagere i et passende tidsrum efter overdragelsen af de aktiebaserede instrumenter ikke kan råde over disse.

Resultatafhængig løn fastsættes på grundlag af Danske Bank koncernens finansielle resultater, Realkredit Danmarks / forretningsområdes resultater hvor medarbejderen er ansat, og den enkelte medarbejders egne resultater. Dette gælder som minimum for væsentlige risikotagere. Endvidere indgår såvel finansielle som ikke-finansielle kriterier i vurderingen af den enkelte medarbejders bonus, f.eks. overholdelse af kerneværdierne, interne retningslinjer og procedurer samt retningslinjer vedrørende kunder og investorer. Der foretages altid en skønsmæssig vurdering for at sikre, at andre – også ikke direkte målbare – forhold tages i betragtning.

Resultatafhængig løn fastsættes med udgangspunkt i en vurdering af Danske Bank koncernens resultater samt en række målepunkter (KPI'er), som afspejler de vigtigste strategiske prioriteringer. Afhængigt af ansættelsesområdet fastsættes og benyttes en passende kombination af absolutte, relative, interne og eksterne målepunkter, der balancerer målene. Risk KPI'er anvendes med henblik på at sikre en stærk risikostyring og en kultur, hvor alle regler overholdes, således at Danske Bank koncernens dedikerede indsats omkring integritet kan muliggøres. KPI'er omfatter kvantitative og kvalitative målepunkter f.eks.:

- egenkapitalforrentning
- omkostninger i procent af indtægter og/eller andre omkostningsrelaterede forhold
- kundetilfredshed
- relativ præstation målt op imod konkurrenter
- opfyldelse af kerneværdierne og omsætning af "Essence of Danske Bank Group" til handling
- overholdelse af lovgivning og interne forretningsgange/adfærdsprocedurer
- præstationer, som understøtter strategien i Realkredit Danmark / forretningsområdet eller Danske Bank koncernen
- forventet tab eller tilsvarende risici
- innovation
- efterlevelse af Danske Bank koncernens og Realkredit Danmarks / forretningsområdets risk managementkultur og compliancekultur
- ledelses-/medarbejderengagement

Såfremt Danske Bank koncernen har underskud i et år, kan en mekanisme indføres for at sikre, at resultatafhængig løn generelt kan bortfalde. Endvidere, hvis enkelte modtagere handler i strid med Realkredit Danmarks forventninger til adfærd, kan Direktionen, dernæst Realkredit Danmarks bestyrelse reducere evt. bonus helt eller delvis.

Endvidere er KPI'erne skabt med det formål at hindre interessekonflikter og dermed at sikre, at medarbejdere bliver belønnet for at agere i overensstemmelse med alle interessenters interesse, herunder kundernes. Medarbejdere motiveres ikke til at sælge specifikke produkter til kunderne, såfremt andre produkter ville tjene kunden bedre eller passe bedre til kunden i henhold til best practice, kundeanalyser etc.

Fast nyansættelsesgodtgørelse, fastholdelsesbonus og garanteret variabel bonus

Fast nyansættelsesgodtgørelse, fastholdelsesbonus og garanteret variabel bonus tildeles kun i helt særlige tilfælde og vil blive vurderet af chefen for det pågældende forretningsområde i samråd med Group HR. De nævnte komponenter vil kun blive anvendt for at tiltrække og fastholde højt specialiserede medarbejdere eller ledere. Sådanne udbetalinger må ikke overstige et års bruttoløn inklusive pensionsbidrag, personalegoder og faste tillæg. Fast nyansættelsesgodtgørelse kan udbetales kontant eller som en kombination af kontanter og aktier og vil i henhold til gældende lovgivning som hovedregel være betinget af, at medarbejderen ikke fratræder inden for et nærmere angivet tidsrum efter udbetalingen.

Eventuel nyansættelsesgodtgørelse til væsentlige risikotagere aftales ved den pågældende medarbejders ansættelse og vil ikke blive tildelt i mere end ét år.

Nyansættelsesgodtgørelse, fastholdelsesbonus og garanteret variabel bonus fastsættes og udbetales i overensstemmelse med gældende lovgivning for både koncernen og for de lokale enheder omfattet af national lovgivning.

Mangfoldighed og ligeløn

Medarbejderens totale lønpakke sammensættes ud fra den enkelte medarbejders rolle og stilling, professionel erfaring, anciennitet, uddannelse, ansvar, job kompleksitet, lokale markedsforhold, Danske Bank koncernens resultat, Realkredit Danmarks / forretningsområdets resultat, samt individuel præstation etc.

Danske Bank koncernen har for flere år siden indført en strategi og politik om mangfoldighed og inklusion, som kan findes på danskebank.com. Formålet med politikken er, at medarbejderes aflønning skal fastsættes uden hensyntagen til køn, race, etnisk oprindelse, politisk overbevisning, seksuel præference, alder eller andre diskriminerende faktorer. Danske Bank koncernen stræber konstant efter at fremme ligeværdighed både med hensyn til ansættelse, karriereudvikling, udnævnelser, ligeløn etc. For at undgå udfordringer med ligeløn betyder dette, at der ikke kun fokuseres på løn men mere bredt på diversitet og inklusion for at opnå en mere ligelig fordeling af kvinder i ledende positioner og i stillinger inden for arbejdsområder med en højere aflønning. Danske Bank koncernen har implementeret talrige initiativer til at opnå ambitionerne i forhold til mangfoldighed og ligeløn, og der foretages løbende interne undersøgelser med henblik på at sikre, at Danske Bank koncernen lever op til den fastsatte strategi og mål. Yderligere oplysninger herom kan findes i CR Report på danskebank.com. Med baggrund i koncernpolitikken har Realkredit Danmark defineret egne mål for mangfoldighed, hvorpå der årligt følges op i Realkredit Danmarks årsrapport.

Ikke-ansatte i koncernen

Ved samarbejde med ikke-ansatte i koncernen såsom agenter, uafhængige konsulenter, midlertidige vikarer fra vikarbureauer etc. søger Danske Bank koncernen at sikre, at vilkår og betingelser i kontrakterne er udarbejdet i overensstemmelse med forretnings- og

risikostrategien, den langsigtede interesse, kerneværdierne samt forhindrer interessekonflikter, større risici eller vildledende salg af produkter. Som følge heraf honoreres ikke-ansatte som hovedregel på fast timebasis eller med et fast projektgebyr og modtager ikke variabel betaling. I overensstemmelse med ovenstående kriterier kan chefen for Indkøbsafdelingen i Danske Bank i ekstraordinære og usædvanlige tilfælde beslutte at fravige fra fast betaling og f.eks. aftale projektbonus etc. Imidlertid skal sådan bonus alene aftales under hensyn til ovenstående kriterier, og betalingen til den ikke-ansatte må ikke belønne fejl, misligholdelse eller mangel på overholdelse af koncernpolitikkerne.

Væsentlige risikotagere og kontrolfunktioner

Væsentlige risikotagere og medarbejdere med kontrolfunktioner aflønnes efter særlige bestemmelser fastsat i gældende love, EU-regler og relevante retningslinjer.

I henhold til politikken om at foretage en årlig vurdering udpeger Danske Banks bestyrelse én gang om året, på koncernniveau, på underkoncernniveau og på institutionsniveau, medarbejdere i koncernens interne kontrolfunktioner og medarbejdere, som er væsentlige risikotagere, hvor dette er gældende.

I henhold til den til enhver tid gældende lovgivning skal væsentlige risikotagere udpeges på baggrund af interne kriterier opstillet af Danske Banks bestyrelse samt kvalitative og kvantitative lovgivningsmæssige kriterier. Medlemmer af Direktionen og bestyrelsen udpeges som væsentlige risikotagere på fortløbende basis.

I det omfang kontrolfunktioner er omfattet af incitamentsordninger, sikrer Danske Bank koncernen, at medarbejdere med kontrolfunktioner aflønnes for at levere de bedste resultater inden for deres specifikke roller, og at den variable aflønning ikke kompromitterer medarbejdernes objektivitet og uafhængighed.

Aflønning af Direktionen i Realkredit Danmark

Aflønning af Direktionen skal sikre Realkredit Danmarks fortsatte mulighed for at tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede direktionsmedlemmer. I forbindelse med den årlige vurdering af direktionsmedlemmernes aflønningsstruktur foretages en vurdering af udviklingen i markedspraksis.

Det er Realkredit Danmarks bestyrelse, som fastsætter Direktionens aflønning. Aflønningen kan bestå af fast løn og diverse tillæg, mulighed for incitamentsaflønning og pensionsordninger (som hovedregel vil direktøren blive omfattet af koncernens pensionsordning, hvor en fast procentsats af lønnen indbetales til den kollektive koncernpensionsordning, hvorved direktøren opnår ret til pensionsudbetaling ved pensionering). På grundlag af individuelle aftaler har direktionsmedlemmer også ret til mobiltelefon, internet, avis, firmabil, sundhedssikring og helbredsundersøgelser, hjælp fra sundhedsudbydere og andre personalegoder. Endvidere kan direktørerne tilbydes forsikringsdækning og/eller refusion af omkostninger relateret til forhold opstået under ansættelsen.

Realkredit Danmarks aflønningspolitik 2020 blev godkendt på Realkredit Danmarks generalforsamling den 9. marts 2020.

Realkredit Danmarks CEO er berettiget til et opsigelsesvarsel ved fratrædelse fra koncernen på 12 måneder, og ved egen opsigelse skal CEO give et opsigelsesvarsel på 6 måneder. Realkredit Danmarks CEO har ret til 12 måneders godtgørelse i forbindelse med fratrædelse foranlediget af Realkredit Danmark.

Øvrige direktionsmedlemmer er berettiget til et opsigelsesvarsel ved fratrædelse fra koncernen på 8 måneder, og ved egen opsigelse skal direktionsmedlemmet give et opsigelsesvarsel på 3 måneder. Direktionsmedlemmerne har ret til 24 måneders godtgørelse i forbindelse med fratrædelse foranlediget af Realkredit Danmark.

Under en opsigelsesperiode vil direktionsmedlemmerne alene være berettiget til løn og goder i det omfang, direktøren ikke modtager anden indkomst i opsigelsesperioden.

Direktionsmedlemmernes resultater evalueres én gang om året på baggrund af skriftlige performanceaftaler udformet i henhold til ovenstående kriterier, bestående af såvel finansielle som ikke-finansielle målepunkter. Direktionsmedlemmernes årlige resultatafhængige løn kan ikke overstige 50 % af deres bruttoårsløns eksklusive pensionsbidrag, dog med forbehold for gældende lovgivning. Direktionsmedlemmernes aflønning fremgår af årsrapporten.

Honorering af bestyrelsen i Realkredit Danmark

Generalforsamlingsvalgte og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer modtager et fast honorar. Bestyrelsesmedlemmer er ikke omfattet af nogen former for incitamentsaflønning eller resultatafhængig løn. Honorar er fastsat på et niveau, som er tilpasset markedet, og som afspejler de kvalifikationer og kompetencer, som det i betragtning af virksomhedens størrelse og kompleksitet er nødvendigt for bestyrelsesmedlemmer at besidde, samt det ansvar, de påtager sig, og den tid, de forventes at afsætte for at opfylde deres forpligtelser som bestyrelsesmedlemmer. Der betales ikke pensionsbidrag af bestyrelseshonorarer.

Generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, som er ansat i Danske Bank koncernen, modtager ikke honorar eller anden form for kompensation.

De enkelte bestyrelsesmedlemmers honorarer fremgår af årsrapporten.

Bestyrelsen forelægger forslag til honoreringen af bestyrelsens medlemmer til godkendelse på den ordinære generalforsamling.

Diverse

Bestyrelsen har mulighed for inden for lovens rammer at afvige fra politikken i individuelle tilfælde, såfremt ekstraordinære og exceptionelle forhold kan begrunde dette.

Oplysninger om Realkredit Danmarks aflønningspolitik og aflønning af Direktionen samt den samlede aflønning til andre væsentlige risikotagere offentliggøres én gang om året på Realkredit Danmarks hjemmeside www.rd.dk.