

Aflønningsrapport 2019



REALKREDIT
Danmark

Aflønningsrapport 2019 Realkredit Danmark

Denne aflønningsrapport beskriver praksis og hovedprincipper for aflønning i Realkredit Danmark. Realkredit Danmark består af selskaberne Realkredit Danmark A/S og home A/S.

I henhold til Finanstilsynets *Bekendtgørelse nr. 1337 af 29. november 2017* redegøres i det følgende for governance i forhold til aflønning, aflønningsstruktur og principperne for Realkredit Danmarks incitamentsordninger.

Oplysningerne om aflønning og aflønningsstruktur afgives endvidere i henhold til *Kapitalkravsforordningen, retningslinjerne for en forsvarlig aflønningspolitik i henhold til artikel 74, stk. 3, og artikel 75, stk. 2, i direktiv 2013/36/EU samt oplysningskravene i henhold til artikel 450 i forordning (EU) nr. 575/2013.*

Aflønningsrapporten beskriver endvidere praksis i forhold til lovgivningsmæssige spørgsmål samt ændringer i aflønningspraksis i årets løb.

Aflønningsrapporten redegør for den samlede aflønning af Realkredit Danmarks bestyrelse og direktion og indeholder herudover kvantitative oplysninger om den samlede aflønning af de udpegede væsentlige risikotagere.

Information om den totale aflønning til Realkredit Danmarks bestyrelse og direktion fremgår af årsrapporten.

Som led i Realkredit Danmarks efterlevelse af principperne for god selskabsledelse redegøres der i denne aflønningsrapport endvidere for hovedprincipperne for implementeringen af Danske Bank koncernens aflønningspolitik, dvs. hvordan der føres kontrol med Realkredit Danmarks overholdelse af aflønningsregler.

Generalforsamlingen i Danske Bank A/S godkender aflønningspolitikken for Danske Bank koncernen efter forudgående behandling i aflønningsudvalget og efter indstilling fra bestyrelsen i Danske Bank A/S. Realkredit Danmarks aflønningspolitik blev godkendt på Realkredit Danmarks generalforsamling og er tilgængelig på www.rd.dk, efter Danske Bank koncernens aflønningspolitik er godkendt på Danske Bank A/S's generalforsamling.

Indholdsfortegnelse

1 Indledning.....	2
2 Aflønningspolitik for Realkredit Danmark	2
2.1 Governance og beslutningsproces	2
2.2 Overvågning af Realkredit Danmarks aflønningspolitik	2
2.3 Godkendelse af Realkredit Danmarks aflønningspolitik	2
3 Aflønningspraksis	3
3.1 Aflønningsprincipper	3
3.2 Fast aflønning.....	3
3.3 Goder.....	3
3.4 Variabel aflønning.....	3
3.5 Honorering af bestyrelsen	5
3.6 Aflønning af direktionen.....	6
3.7 Risici vedrørende aflønning.....	7
4 Væsentlige risikotagere	7
5 Kvantitative oplysninger	8

1 Indledning

Realkredit Danmark er en del af Danske Bank koncernen og deler Danske Banks vision om at være anerkendt som den mest betroede finansielle partner. Vi ønsker at være et moderne realkreditinstitut for privatkunder og virksomheder og at levere indgående finansiell ekspertise og førende, innovative løsninger, der imødekommer kundernes behov.

Danske Bank koncernens og dermed også Realkredit Danmarks aflønningspolitik og -praksis gennemgås årligt og tilpasses løbende, så den til enhver tid afspejler lovkrav og Realkredit Danmarks strategiske prioriteringer. Danske Bank koncernens aflønningspolitik og -praksis sigter grundlæggende mod at fremme en fornuftig og effektiv risikostyring i forhold til aflønningsforhold, herunder at tilskynde lederne til at overholde interne retningslinjer.

2 Aflønningspolitik for Realkredit Danmark

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

Den overordnede ramme for Realkredit Danmarks aflønningspolitik er baseret på Danske Banks koncernens aflønningspolitik.

2.1 Governance og beslutningsproces

Realkredit Danmarks bestyrelse har ikke nedsat et Aflønningsudvalg i Realkredit Danmark, men behandler selv disse opgaver med udgangspunkt i Realkredit Danmarks aflønningspolitik og andre HR guidelines.

Realkredit Danmarks bestyrelse rapporterer årligt til Danske Banks Aflønningsudvalg om lokal aflønningspraksis, overvejelser om aflønning og overholdelse af krav til aflønning. Denne governance er etableret for at sikre, at koncernens Aflønningsudvalg overvåger aflønningspraksis i hele Danske Bank koncernen, herunder datterselskaber.

2.2 Overvågning af Realkredit Danmarks aflønningspolitik

Group HR, en enhed i Danske Bank koncernen, holder sig ajour med lov- og regelændringer med henblik på at foretage nødvendige justeringer af koncernens og dermed af Realkredit Danmarks aflønningspolitik og -praksis. Når ny lovgivning og/eller nye regler giver Danske Bank koncernen valgmuligheder, besluttet en eventuel implementering af Group HR, Danske Banks direktion og/eller bestyrelse på baggrund af et væsentlighedskriterium for Danske Bank. Væsentlige ændringer bliver løbende godkendt af Realkredit Danmarks bestyrelse.

Group HR udformer og implementerer interne kontroller og valideringsprocesser for overvågning af overholdelsen af aflønningspolitikken efter formelle retningslinjer.

Løbende og mindst en gang om året kontrollerer Danske Banks Aflønningsudvalg, at koncernens aflønningspolitik overholdes, samt vurderer virkningen af interne kontroller og valideringsprocesser.

2.3 Godkendelse af Realkredit Danmarks aflønningspolitik

Koncernens aflønningspolitik tages årligt op til overvejelse i Danske Banks bestyrelse. Aflønningspolitikken godkendes af aktionærene på den ordinære generalforsamling i Danske Bank A/S i tilfælde af ændringer og ellers mindst hvert fjerde år. Den gældende aflønningspolitik blev godkendt på generalforsamlingen i marts 2019.

Realkredit Danmarks aflønningspolitik tages også årligt op til overvejelse. I 2019 blev Realkredit Danmarks aflønningspolitik godkendt af Realkredit Danmarks bestyrelse på bestyrelsesmødet den 7. marts 2019.

3 Aflønningspraksis

Realkredit Danmarks overordnede aflønningspraksis er forankret i en aflønningspolitik, som findes på www.rd.dk. Den nuværende styring er primært rettet mod variabel aflønning og personalegoder.

3.1 Aflønningsprincipper

Aflønningen i Realkredit Danmark består af flere komponenter. Visse komponenter indgår som en obligatorisk del af en samlet aflønningspakke, mens andre er fleksible.

Grundlønnen er den væsentligste lønkomponent og fastsættes i en vis udstrækning af medarbejderens leder. Andre faste lønkomponenter omfatter pensionsbidrag. De fleste medarbejderes grundløn er overenskomstbestemt. Hvor det er relevant, er den individuelle aflønning et anliggende mellem medarbejderen og dennes umiddelbare leder, men er samtidig underlagt overenskomster og/eller aflønningspolitikken og understøttende retningslinjer.

Ændringer i aflønningen afstemmes med Group HR, hvor det er relevant, og godkendes altid af lederens chef. Alle lønkomponenter er underlagt interne principper og retningslinjer, som offentliggøres på Danske Bank koncernens intranet, så de er let tilgængelige for lederne.

HR-partnere oplæres i aflønningsprincipperne, så de kan yde passende bistand til lederne i forbindelse med fastsættelse og godkendelse.

3.2 Fast aflønning

Alle Realkredit Danmarks medarbejdere modtager fast løn, som består af en grundløn, der fastsættes på baggrund af stilling og jobfunktion og et individuelt tillæg, hvilket giver mulighed for individuel lønudvikling. Medarbejdere ansat på individuelle kontraktvilkår, herunder medarbejdere på ledelsesniveau, aflønnes udelukkende med en grundløn.

Der kan under særlige omstændigheder gøres en undtagelse. Der kan eksempelvis gives tillæg i stedet for variabel aflønning, hvor bestemte stillinger er udelukket fra variabel aflønning på grund af lovmæssige krav.

Den faste løn vurderes årligt, og der er ingen garanti for lønstigning.

3.3 Goder

Alle medarbejdere tilbydes medarbejdergoder. Alle medarbejdere er omfattet af obligatoriske pensionsordninger, ferie med løn og markedstilpasset forsikringsdækning.

På direktions- og de øverste ledelsesniveauer tilbydes visse goder med henblik på at sikre konkurrencedygtige, markedstilpassede lønpakker for dermed at kunne tiltrække og fastholde nøgleressourcer. Sådanne goder kan eksempelvis være firmabil og private helbredsundersøgelser.

3.4 Variabel aflønning

Realkredit Danmark benytter resultatafhængig løn til at fremme den ønskede adfærd, sætte den strategiske retning og motivere til og belønne gode resultater. Der anvendes kortsigtet incitamentsaflønning med henblik på at afbalancere incitamentsaflønningen.

Idet der i den variable aflønning af nøglemedarbejdere, dvs. væsentlige risikotagere, herunder den øverste ledelse, indgår udskydelse af tildelt bonus, indeholder de kortsigtede incitamentsordninger også et incitament til at skabe gode langsigtede resultater.

Den resultatafhængige løn i Realkredit Danmark er genstand for clawback og nedsættelse på grundlag af backtesting. Den resultatafhængige løn nedsættes, hvis resultaterne viser sig at være uholdbare, eller hvis den er udbetalt på grundlag af oplysninger, som efterfølgende viser sig at være fejlagtige.

Kortsigtet resultatafhængig løn tilbydes til medlemmer af direktionen og medarbejdere på ledelsesniveau. Formålet er at

- motivere medarbejderne til aktivt at tage ansvar for og bidrage til, at Danske Bank koncernen og Realkredit Danmark når sine strategiske mål
- motivere medarbejderne til at opfylde finansielle og ikke-finansielle mål samt udvise kunderettet adfærd og samarbejdsevner
- motivere medarbejderne til at udvise passende adfærd i forhold til risikotagning og compliance
- udstikke retningen for medarbejderne i forhold til strategisk fokus og forventet adfærd
- sikre sammenhæng mellem resultatskabelse og aflønning i Realkredit Danmark og samtidig skabe balance mellem risikotagning og resultatmål.

Kortsigtet resultatafhængig løn udbetales hovedsageligt som kontanter, men betaling i form af aktier benyttes, når den resultatafhængige del af lønnen overstiger de grænser, der er fastlagt i aflønningspolitikken, eller når der tildes bonus til væsentlige risikotagere (i overensstemmelse med gældende regler). Der tilbydes ikke aktieoptioner eller andre finansielle instrumenter.

Kortsigtet resultatafhængig løn til medlemmer af direktionen og ledere fastsættes på grundlag af individuelle performanceaftaler, som fastlægger krav til performance på koncernniveau, forretningsområdeniveau og personligt niveau. Vægtningen af KPI-niveauer og KPI'er bestemmes af deltagerens indplacering i organisationen.

Performancekriterierne for 2019 omfatter finansielle, ikke-finansielle, kvantitative, kvalitative, relative, absolutte og risiko-justerede KPI'er, herunder:

- Egenkapitalforrentning (ROE) og/eller afkast af allokeret kapital (ROAC)
- Driftsomkostninger
- Kundetilfredshed
- Præstationer, som understøtter en passende kultur i forhold til risikostyring og risikovillighed
- Overholdelse af lovgivning og/eller interne forretningsgange
- Ledelses-/medarbejderengagement
- Øvrige KPI'er relateret til den enkelte deltagers ansvarsområde

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 kundetilfredsheds- og omdømmemålinger på primære markeder.

Målene for risikostyring og compliance gælder på koncern- og forretningsenhedsniveau. Resultaterne bedømmes af Danske Bank koncernens uafhængige kontrolfunktioner, således at forretningsenhederne ikke vurderer og aflønner deres egne præstationer.

Individuelle mål kan være både kvantitative og kvalitative og kan bl.a. omfatte adfærd, opnåelse af strategiske målsætninger eller samlet bidrag til vækst og/eller lønsomhed. De individuelle mål tilpasses den enkelte deltagers ansvarsområde, og vurderingen af de opnåede resultatet skal valideres.

Visse medarbejdersegmenter kan ifølge lovgivningen ikke modtage bonusaf lønning på baggrund af kommercielle aktiviteter. Medarbejdere med uafhængige kontrolfunktioner tilbydes variabel aflønning, dog kun i det omfang det vurderes at være relevant, og kun hvis kriterierne for opnåelse af variabel aflønning vurderes at være i overensstemmelse med gældende regler.

Den variable aflønning af medarbejdere med kontrolfunktioner tager ikke hensyn til resultaterne i den forretningsenhed, som den pågældende medarbejder har ansvaret for. Hvis resultatafhængig aflønning vurderes som værende uhensigtsmæssig i forhold til en medarbejders uafhængighed, tilbydes i stedet et fast tillæg, eksempelvis til medarbejdere med uafhængige kontrolfunktioner, som ellers ville være berettiget til variabel aflønning.

Aflønningspolitikken fastsætter grænser for variabel aflønning for de forskellige medarbejdersegmenter. Den resultatafhængige løn må ikke overstige 200% af den enkeltes faste grundløn og pensionsbidrag i et givent år. I praksis modtager ingen medarbejder i Realkredit Danmark resultatafhængig løn, der overstiger 50% af den faste grundløn og pensionsbidrag.

Der er i 2019 ikke identificeret og indberettet tilfælde, hvor grænserne for variabel aflønning er overskredet.

3.5 Honorering af bestyrelsen

Generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer

Generalforsamlingsvalgte medlemmer af bestyrelsen i Realkredit Danmark modtager et fast kontant honorar. De modtager således ikke resultatafhængig løn, pensionsbidrag eller andre goder.

Medlemmer af bestyrelsen i Realkredit Danmark, der er ansat i Danske Bank koncernen, vil ikke modtage vederlag som medlem af Realkredit Danmarks bestyrelse.

Ingen bestyrelsesmedlemmer er direktører i Realkredit Danmark. Derfor modtager ingen generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer andet vederlag fra Realkredit Danmark.

Da bestyrelsesmedlemmerne alene modtager et fast kontant honorar, er der ingen interessekonflikter i forhold til koncernens aflønningspolitik.

Bestyrelsesmedlemmernes honorar afspejler den tid, de forventes at afsætte for at opfylde deres forpligtelser som bestyrelsesmedlemmer. Der betales således et grundhonorar til alle eksterne medlemmer af bestyrelsen. Herudover modtager Revisionsudvalgets Formandskab et tillægshonorar.

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Medarbejdervalgte medlemmer af bestyrelsen i Realkredit Danmark modtager et fast kontant honorar. De modtager således ikke resultatafhængig løn, pensionsbidrag eller andre goder i deres rolle som bestyrelsesmedlem. I deres egenskab af medarbejdere i Realkredit Danmark har de ret til resultatafhængig løn og personalegoder i overensstemmelse med deres indplacering i organisationen.

Bestyrelsesmedlemmer i home

Medlemmer af bestyrelsen i home A/S modtager et fast årligt honorar. De modtager således ikke resultatafhængig løn, pensionsbidrag eller andre goder.

Er bestyrelsesmedlemmet ansat i Danske Bank koncernen, vil vedkommende ikke modtage vederlag som medlem af bestyrelsen i home A/S. Alle bestyrelsesmedlemmer i home A/S er i øjeblikket ansat i Danske Bank koncernen.

Der er ingen medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen i home A/S, da selskabet har færre end 35 FTE'er.

3.6 Aflønning af direktionen

Direktionens aflønning består af følgende komponenter:

Lønkomponent	Kommentarer
Fast grundløn	<ul style="list-style-type: none">• Vurderes årligt af Realkredit Danmarks bestyrelse
Pensionsbidrag	<ul style="list-style-type: none">• 14% af grundlønnen til bidragsbaseret pensionsordning. Hvis medlemmet er omfattet af kildeskattelovens §48E/F, betales pensionsbidraget som et kontant tillæg på 14%
Kortsigtet incitamentsaflønning	<ul style="list-style-type: none">• Op til 30% af den årlige grundløn• Betales kontant og i form af aktier• Optjeningsperiode på 1 år, baseret på præstationer i forhold til KPI'er• 50% betales kontant, mens 50% udskydes i 4 år fra tildelingstidspunktet og gøres til genstand for backtesting• Efter backtesting betales udskudt bonus i form af betingede aktier, som kan handles efter 6 måneder• Udbetalinger gøres til genstand for clawback og er underlagt good leaver/bad leaver-betingelser
Personalegoder	<ul style="list-style-type: none">• Forsikringsdækning (fuld ulykkesforsikring, gruppelevsforikring, kritisk sygdom)• Firmabil; kan efter ønske udbetales som kontant tillæg• Betalt mobiltelefon og bredbåndsforbindelse• Betalt avisabonnement• 6 ugers betalt ferie om året
Opsigelsesvarsler	<ul style="list-style-type: none">• Mindst 3 måneder ved direktionsmedlemmets egen opsigelse (6 måneder for CEO)• Mindst 8 måneder ved Realkredit Danmarks opsigelse (12 måneder for CEO)• Mindst 12 måneders fratrædelsesgodtgørelse (12 måneder for CEO, 24 måneder for andre direktionsmedlemmer)

3.7 Risici vedrørende aflønning

Variabel aflønning udgør den primære risiko i forbindelse med aflønning i Danske Bank koncernen. Koncernen har implementeret forskellige mekanismer for at sikre, at variabel aflønning ikke tilskynder til overdreven risikotagning.

For det første er der etableret en passende balance mellem fast og variabel aflønning, som sikrer, at den resultatafhængige del af den øverste ledelses løn ikke overstiger 30%, idet kortsigtet incitamentsaflønning ikke må overstige 50% af grundlønnen.

For det andet har Danske Bank koncernen indført en opdelt udbetaling af resultatafhængig løn, hvis den årlige bonus overstiger en vis grænse, der er fastsat i aflønningspolitikken. Udbetalingen opdeles i en kontant bonus og betingede aktier, hvor de betingede aktier udgør 50% af den del af den samlede variable aflønning, der overstiger den fastsatte grænse. Betingede aktier udskydes i mindst tre år.

For det tredje har Danske Bank koncernen indført en udskydelse af variabel aflønning for væsentlige risikotagere, herunder medlemmer af direktionen, for at tilskynde til holdbar og langsigtet værdiskabelse. Variabel aflønning (kontant bonus og 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 tildelingsdatoen. Den udskudte aflønning gøres til genstand for backtesting før udbetaling, dvs. at den udskudte aflønning kun kommer til udbetaling i det omfang, kriterierne for den oprindelige tildeling fortsat er opfyldt, 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, genstand for clawback, hvis det viser sig, at tildelingen er sket på et fejlagtigt grundlag. Kun udbetalte lønkomponenter er genstand for clawback.

I 2019 medførte backtesting i Realkredit Danmark en reduktion af udskudt resultatafhængig løn. På baggrund af forretningsaktiviteterne i den estiske filial blev relevante mål/KPI, der blev anvendt til optjening af resultatafhængig løn i 2014 og 2015, testet og genberegnet. Backtesting omfattede finansielle resultater på koncern- og forretningsenhedsniveau.

Incitamentsordningerne er genstand for en årlig intern gennemgang med henblik på at sikre, at de fortsat er hensigtsmæssige og for løbende at vurdere, om der er risiko for overdreven risikotagning.

4 Væsentlige risikotagere

Danske Bank koncernen har på baggrund af Finanstilsynets bekendtgørelse nr. 1337 af 29. november 2017 etableret en procedure til at identificere væsentlige risikotagere og har anvendt bekendtgørelsens bestemmelser til at vurdere og identificere medarbejdere med væsentlig indflydelse på Realkredit Danmarks risikoprofil.

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

Danske Bank koncernen har desuden implementeret en procedure for løbende gennemgang af kriterierne for udpegning af væsentlige risikotagere. Pr. december 2019 var antallet af udpegede væsentlige risikotagere i Realkredit Danmark 44 (2018: 44).

5 Kvantitative oplysninger

De vedhæftede kvantitative oplysninger overholder Finanstilsynets og den europæiske bankmyndigheds retningslinjer i forhold til artikel 450 om offentliggørelse af aflønning til væsentlige risikotagere.

Bilag A: Kvantitative oplysninger, væsentlige risikotagere

Kvantitative oplysninger - Realkredit Danmark koncernen - Væsentlige risikotagere - 2019					
(Mio. kr.)	Detailkunderområdet	Investeringsområdet	Kapitalforvaltning	Kontrollfunktioner	Øvrige aktiviteter
Samlet vederlag for regnskabsåret 2019 fordelt på forretningsområder	42,3	0,0	0,0	6,3	0,7
(Mio. kr.)	Bestyrelsen	Direktionen	Kontrollfunktioner	Andre væsentlige risikotagere	
Samlet beløb for regnskabsåret 2019 fordelt på faste og variable vederlag*					
Antal fuldtidsansatte risikotagere (FTE)	4	2	6	32	
Antal medarbejdere udpeget som væsentlige risikotagere pr. 31. december 2019	4	2	6	32	
Fast vederlag	0,7	5,9	6,2	33,7	
Variabelt vederlag	0,0	0,9	0,1	1,8	
Fordeling af variabelt vederlag opgjort i 2019					
- Kontant	0,0	0,5	0,1	1,1	
- Aktier	0,0	0,4	0,0	0,7	
- Aktiebaserede instrumenter & andre instrumenter	0,0	0,0	0,0	0,0	
Variabelt vederlag opgjort i 2019 fordelt på udbetalingsform					
- Udbetalt**	0,0	0,5	0,1	1,3	
- Udsendt	0,0	0,4	0,0	0,5	
Signation fees og fratrædesgesodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2019					
- Udbetalte signation fees	0	0	0	0	
- Antal modtagere	0	0	0	0	
- Fratrædesgesodtgørelser	0	0	0	1	
- Antal modtagere	0	0	0	1	
Hensat til fratrædesgesodtgørelser i regnskabsåret 2019					
- Samlede beløb	0	0	0	0	
- Største hensættelse til fratrædesgesodtgørelse i 2019	0	0	0	1	
- Antal modtagere	0	0	0	1	
Udestående udsendt vederlag***					
Udestående udsendt vederlag vedrørende tidligere år					
- Korrektion 2019****	0,0	0,9	0,0	1,8	
- Udbetaling i 2019 af udsendt vederlag vedrørende tidligere år	0,0	0,2	0,0	0,6	
- Mistet udsendt vederlag i 2019	0,0	-0,1	0,0	-0,6	
- Reduceret	0,0	0,0	0,0	0,0	
- Optjent udsendt vederlag i 2019	0,0	0,4	0,0	0,5	
Udsendt vederlag pr. 31. december 2019	0,0	1,4	0,0	2,3	
Antal medarbejdere der tjener over 1 mio. euro opdelt på bånd på EUR 500.000					
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	

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

* Antallet af medarbejdere omfatter samtlige væsentlige risikotagere pr. 31. december 2019. Antallet af heltidsmedarbejdere er et forholdsmæssigt tal beregnet på årsbasis.

** Udbetalt variabelt vederlag vil blive udbetalt i 2020.

*** Det udestående udsendte 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.

**** Korrektion 2019 vedrører udsendt vederlag tildelt i 2017, men ikke oplyst i 2018.

Kvantitative oplysninger - Realkredit Danmark koncernen - Væsentlige risikotagere

(Mio. kr.)	Detailkundeområdet	Investeringsområdet	Kapitalforvaltning	Kontrolfunktioner	Øvrige aktiviteter
Samlet vederlag for regnskabsåret 2018 fordelt på forretningsområder	45	0	0	1	0
(Mio. kr.)	Bestyrelsen	Direktionen	Kontrolfunktioner	Andre væsentlige risikotagere	
Samlet beløb for regnskabsåret 2018 fordelt på faste og variable vederlag*					
Antal fuldtidsmedarbejdere(FTE)	4	2	1	36	
Antal medarbejdere udpeget som væsentlige risikotagere pr. 31. december 2018	4	2	1	37	
Fast vederlag	0,7	5,9	1,2	35,7	
Variabelt vederlag	0,0	0,8	0,0	1,5	
Fordeling af variabelt vederlag optjent i 2018					
- Kontant	0,0	0,4	0,0	1,0	
- Aktier	0,0	0,4	0,0	0,6	
- Aktiebaserede instrumenter & andre instrumenter	0,0	0,0	0,0	0,0	
Variabelt vederlag optjent i 2018 fordelt på udbetalingsform					
- Udbetalt**	0,0	0,5	0,0	1,1	
- Udskudt	0,0	0,3	0,0	0,5	
Sign-on fees og fratrædelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2018					
- 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	
Hensat til fratrædelsesgodtgørelser i regnskabsåret 2018					
- Samlede beløb	0,0	0,0	0,0	0,0	
- Største hensættelse til fratrædelsesgodtgørelse i 2018	0,0	0,0	0,0	0,0	
- Antal modtagere	0	0	0	0	
Udestående udskudt vederlag***					
Udestående udskudt vederlag vedrørende tidligere år	0,0	0,6	0,0	1,5	
- Udbetaling i 2018 af udskudt vederlag vedrørende tidligere år	0,0	-0,1	0,0	-0,1	
- Mistet udskudt vederlag i 2018	0,0	0,0	0,0	0,0	
- Reduceret	0,0	0,0	0,0	0,0	
- Optjent udskudt vederlag i 2018	0,0	0,3	0,0	0,5	
Udskudt vederlag pr. 31. december 2018	0,0	0,9	0,0	1,8	
Antal medarbejdere der tjener over 1 mio. euro opdelt på bånd på EUR 500.000					
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 2018. Antallet af heltidsmedarbejdere er et forholdsmæssigt tal beregnet på årsbasis.

** Udbetalt variabelt vederlag vil blive udbetalt i 2019.

*** 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.

Kvantitative oplysninger - Realkredit Danmark koncernen - Væsentlige risikotagere

(Mio. kr.)	Detailkundeområdet	Investeringsområdet	Kapitalforvaltning	Kontrolfunktioner	Øvrige aktiviteter
Samlet vederlag for regnskabsåret 2017 fordelt på forretningsområder	37	0	0	10	0
(Mio. kr.)	Bestyrelsen	Direktionen	Kontrolfunktioner	Andre væsentlige risikotagere	
Samlet beløb for regnskabsåret 2017 fordelt på faste og variable vederlag*					
Antal fuldtidsmedarbejdere(FTE)	8	2	9	31	
Antal medarbejdere udpeget som væsentlige risikotagere pr. 31. december 2017	8	2	9	31	
Fast vederlag	0,7	4,1	9,3	29,8	
Variabelt vederlag	0,0	0,6	0,0	2,1	
Fordeling af variabelt vederlag optjent i 2017					
- Kontant	0,0	0,3	0,0	1,4	
- Aktier	0,0	0,3	0,0	0,7	
- Aktiebaserede instrumenter & andre instrumenter	0,0	0,0	0,0	0,0	
Variabelt vederlag optjent i 2017 fordelt på udbetalingsform					
- Udbetalt**	0,0	0,4	0,0	1,5	
- Udskudt	0,0	0,2	0,0	0,6	
Sign-on fees og fratrædelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2017					
- 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	0,1	
- Antal modtagere	0	0	0	1	
Hensat til fratrædelsesgodtgørelser i regnskabsåret 2017					
- Samlede beløb	0,0	0,0	0,0	0,1	
- Største hensættelse til fratrædelsesgodtgørelse i 2017	0,0	0,0	0,0	0,1	
- Antal modtagere	0	0	0	1	
Udestående udskudt vederlag***					
Udestående udskudt vederlag vedrørende tidligere år	0,0	0,8	0,0	1,4	
- Udbetaling i 2017 af udskudt vederlag vedrørende tidligere år	0,0	-0,1	0,0	0,0	
- Mistet udskudt vederlag i 2017	0,0	0,0	0,0	0,0	
- Reduceret	0,0	0,0	0,0	0,0	
- Optjent udskudt vederlag i 2017	0,0	0,2	0,0	0,6	
Udskudt vederlag pr. 31. december 2017	0,0	0,9	0,0	2,0	
Antal medarbejdere der tjener over 1 mio. euro opdelt på bånd på EUR 500.000					
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 2017. Antallet af heltidsmedarbejdere er et forholdsmæssigt tal beregnet på årsbasis.

** Udbetalt variabelt vederlag vil blive udbetalt i 2018.

*** 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.