

LR REALKREDIT A/S

Lønpolitik 2018

1. Indledning

Løn- og pensionspolitik for bestyrelse og direktion, ansatte i kontrolfunktioner og øvrige ansatte i LR Realkredit A/S CVR nr. 26045304 ("LR Realkredit"), herunder ansatte hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på LR Realkredits risikoprofil (væsentlige risikotagere).

Lønpolitikken har til formål at medvirke til en sund og effektiv risikostyring af LR Realkredit uden at tilskynde til overdreven risikotagning. Det er desuden formålet, at lønpolitikken er i overensstemmelse med LR Realkredits forretningsstrategi, målsætning, værdier og langsigtede interesser, herunder at aflønning af LR Realkredits ansatte er i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt, jf. EU-forordning nr. 575/2013 af 26. juni 2013 (CRR), og bekendtgørelse nr. 1582 af 13. december 2016 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltnings-selskaber, finansielle holdingvirksomheder og investeringsforeninger.

Der er på baggrund af reglerne i Lov om Finansiell Virksomhed § 77c, stk. 1, ikke nedsat af et aflønningsudvalg i LR Realkredit.

2. Omfattede personer

Lønpolitikken omfatter:

- Bestyrelse og direktion
- Ansatte i kontrolfunktioner
- Øvrige medarbejdere i LR Realkredit herunder væsentlige risikotagere

Væsentlige risikotagere er defineret som medarbejdere baseret på bl.a. følgende kvalitative kriterier, jf. Kommissionens delegerede forordning (EU) Nr. 604/2014:

- Medarbejderen er ansvarlig for og står over for bestyrelsen til ansvar for risikostyring og compliance,
- Medarbejderen er leder af en væsentlig forretningsenhed,
- Medarbejderen har ledelsesmæssigt ansvar i en væsentlig forretningsenhed og rapporterer direkte til den medarbejder der er leder af den pågældende enhed,
- Medarbejderen er leder (eller har tilsvarende beføjelser) af den del af organisationen, som foretager handel med eller godkendelse af finansielle instrumenter,
- Medarbejderen er leder (eller har tilsvarende beføjelser) af den del af organisationen, som investerer virksomhedens midler,
- Medarbejderen er ansvarlig for den del af organisationen, som forestår kontrol og overholdelse af grænser for risikotagning, og
- Medarbejdere, som kan påføre virksomheden væsentlige kreditrisici.

Der er ikke defineret yderligere væsentlige risikotagere baseret på de anførte kvantitative kriterier i ovennævnte delegerede forordning.

Compliancefunktionen og kontrolenheden i LR Realkredit er outsourcet til DLR Kredit A/S.

3. Bestyrelsens opgaver og fastsættelse af vederlag

Bestyrelsen fastlægger LR Realkredits lønpolitik, som godkendes af generalforsamlingen. LR Realkredit anvender ikke variable løndelev som et aftalt element i aflønningen af personer omfattet af nærværende lønpolitik jf. pkt. 2.

Bestyrelsen fastsætter aflønning for direktionen. Direktionen fastsætter aflønning for øvrige medarbejdere og herunder væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner.

Aflønning af bestyrelsen godkendes af generalforsamlingen.

Lønpolitikken gennemgås og kontrolleres som minimum årligt og revurderes efter behov.

Bestyrelsen fastlægger de overordnede retningslinjer for kontrollen, og resultatet heraf forelægges bestyrelsen.

Bestyrelsen har ansvar for, at der udarbejdes en liste over ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på LR Realkredits risikoprofil (væsentlige risikotagere).

4. Generalforsamlingen

Lønpolitikken forelægges efter vedtagelse i bestyrelsen for generalforsamlingen til godkendelse som et selvstændigt punkt på generalforsamlingens dagsorden.

Formanden skal i sin beretning for generalforsamlingen redegøre for aflønningen af virksomhedens bestyrelse og direktion, jf. Lov om Finansiell virksomhed § 77 d, stk. 3.

Redegørelsen skal indeholde oplysninger om aflønningen i det foregående regnskabsår samt den forventede aflønning i det indeværende og kommende regnskabsår.

5. Retningslinjer for løn og pension

Bestyrelsen honoreres med et fast årligt kontant honorar, som godkendes af generalforsamlingen.

Direktionen aflønnes med fast løn (herunder mulighed for funktionstillæg), pension og sædvanlige personalegoder.

Der anvendes ikke variable løndelev som et aftalt element ved aflønning af bestyrelse og direktion, hverken i form kontant eller aktiebaseret variabel løn..

LR Realkredits ansatte, herunder ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på LR Realkredits risikoprofil (væsentlige risikotagere) aflønnes med fast løn (herunder mulighed for funktionstillæg), pension og sædvanlige personalegoder.

Der anvendes ikke variable løndelev som aftalt element ved aflønning af LR Realkredits ansatte, herunder ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på LR Realkredits risikoprofil (væsentlige risikotagere), hverken i form af kontant eller aktiebaseret variabel løn.

Aflønning af LR Realkredits ansatte, der til forbrugere rådgiver om samt yder eller bevilger kredit mod pant eller ved anden tilsvarende sikkerhedsstillelse i fast ejendom, fastlægges, så der er overensstemmelse med LR Realkredits forpligtelse efter god skik reglerne i Lov om Finansiell Virksomhed. Aflønning til de ansatte må ikke tilskynde til risikotagning, som overskrider LR Realkredits risikoprofil. Derudover er aflønningen uafhængig af antallet af eller andelen af imødekomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål.

6. Retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelse

Fratrædelsesgodtgørelse for medlemmer af direktionen er individuelt aftalt på tiltrædelsestidspunktet og er ikke afhængig af resultater opnået ved varetagelse af stillingen. Fratrædelsesgodtgørelserne udgør mellem 12 og 21 måneders løn og pension.

Der indgås generelt ikke aftaler om fratrædelsesgodtgørelse med LR Realkredits øvrige ansatte ud over, hvad der følger af lovgivningen og kollektive overenskomster. I tilfælde af individuel indgåelse af en aftale om fratrædelsesgodtgørelse vil denne skulle godkendes af bestyrelsen.

Direktionen skal sikre, at indgåelsen af og indholdet i en individuel indgået fratrædelsesaftale overholder gældende regulering, herunder grænser for størrelsen af fratrædelsesgodtgørelse, der er gældende.

7. Retningslinjer for rapportering og kontrol

Der skal som minimum årligt foretages kontrol af, om lønpolitikken er overholdt. Det kontrolleres, om hvorvidt LR Realkredit har udbetalt variable løndelev samt om relevante lovgivningsmæssige bestemmelser er overholdt. Resultaterne af kontrollen skal forelægges bestyrelsen.

Direktionen skal sikre, at der udarbejdes en liste, som løbende opdateres, over ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på LR Realkredits risikoprofil. Listen forelægges for bestyrelsen til godkendelse en gang om året.

Kontrollen af dette område foretages af kontrolfunktionen.

8. Oplysningsforpligtelser

I medfør af § 19 stk. 3 i bekendtgørelse nr. 1582 af 13. december 2016 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter m.v. har bestyrelsen i LR realkredit besluttet, under hensyntagen til virksomhedens størrelse, interne organisation, omfanget og kompleksiteten af aktiviteterne, at undlade at offentliggøre de i § 19, stk. 1 nævnte oplysninger.

Bestyrelsen har vedtaget denne lønpolitik den 21. marts 2018. Lønpolitikken er godkendt af generalforsamlingen den 25. april 2018.