



## **Nr. 21 - Lønpolitik**

## **1. Indledning og formål**

Lønpolitikken for LR Realkredit A/S beskriver rammerne for aflønning af bestyrelse og direktion, andre væsentlige risikotagere, ansatte i kontrolfunktioner og øvrige ansatte i LR Realkredit.

Lønpolitikken har til formål at medvirke til at fremme 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 2. december 2016 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingvirksomheder og investeringsforeninger.

Lønpolitikken er udarbejdet med fokus på ansvarlighed og understøtter et ønske om, at LR Realkredit bidrager til finansiell stabilitet. Herunder skal lønpolitikken bidrage til selskabets forretningsstrategi ved at sikre vækst og værdiskabelse, samt overholdelse af de langsigtede interesser således, at der skabes maksimal værdi for selskabets ejere på lang sigt.

## **2. Omfattede personer**

Lønpolitikken omfatter:

- Bestyrelse og direktion,
- Væsentlige risikotagere – herunder ansatte i kontrolfunktioner og
- Øvrige medarbejdere i LR Realkredit.

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

- 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.

Forordningen definerer også væsentlige risikotagere ud fra kvantitative kriterier. Disse er ikke relevante for LR Realkredit, idet ingen af de oplyste grænser opnås af medarbejdere i selskabet.

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. Bestyrelsen fastsætter aflønning for direktionen. Direktionen fastsætter aflønning for øvrige medarbejdere og herunder væsentlige risikotagere. Aflønning af bestyrelsen godkendes af generalforsamlingen.

Lønpolitikken gennemgås og kontrolleres som minimum én gang årligt og revurderes efter behov. Bestyrelsen fastlægger de overordnede retningslinjer for kontrollen, og resultatet heraf forelægges bestyrelsen. Hertil sikres det, at kontrollen af lønpolitikken foretages uafhængigt således, at der ikke opstår en interessekonflikt.

Bestyrelsen har ansvar for, at der udarbejdes en liste over ansatte, som defineres som væsentlige risikotagere, jf. pkt. 2.

### **4. Generalforsamlingen**

Lønpolitikken forelægges efter vedtagelse i bestyrelsen for generalforsamlingen til godkendelse som et selvstændigt punkt på generalforsamlingens dagsorden. Hertil skal formanden for bestyrelsen redegøre for bestyrelsens og direktionens aflønning. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om aflønningen i det foregående regnskabsår samt den forventede aflønning i det indeværende og kommende regnskabsår.

## **5. Løn og pension**

LR Realkredit anvender ikke variable løndele som et aftalt element i aflønningen af ansatte omfattet af denne lønpolitik jf. pkt. 2. Dette gælder enhver form for variabel løn.

Bestyrelsesmedlemmer og medlemmer af direktionen, der endvidere er ansat i andre selskaber i Nykredit-koncernen, modtager ikke særskilt honorar for deres arbejde i LR Realkredit.

LR Realkredits ansatte, herunder ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på LR Realkredits risikoprofil (væsentlige risikotagere, jf. pkt. 2) aflønnes med fast løn (herunder mulighed for funktionstillæg), pension og sædvanlige personalegoder.

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. Fratrædelsesgodtgørelse**

Der indgås generelt ikke aftaler om fratrædelsesgodtgørelse med LR Realkredits 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. Rapportering og kontrol**

Der skal som minimum én gang årligt foretages kontrol af, om lønpolitikken er overholdt. Det kontrolleres, om LR Realkredit har udbetalt variable løndele, 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 væsentlige risikotagere, jf. pkt. 2. Listen forelægges for bestyrelsen til godkendelse én gang om året.

## **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.

---ooo0ooo---

Bestyrelsen har vedtaget denne lønpolitik den 3. februar 2020. Lønpolitikken er godkendt af generalforsamlingen den 23. marts 2020.