

Offentliggørelse af oplysninger vedrørende overholdelse af ledelseskrav

6. januar 2021

Med baggrund i § 80 c i Lov om Finansiell virksomhed skal DLR Kredit offentliggøre oplysninger om efterlevelsen af en række krav.

De pågældende områder er følgende:

- Mangfoldighed i DLRs bestyrelse
- Viden og erfaring hos DLRs bestyrelse
- Tilstrækkelige ressourcer til efteruddannelse af direktion og bestyrelse
- Aflønning i DLR og herunder lønpolitik og aflønningsudvalg
- Nedsættelse af nomineringsudvalg
- Hvordan DLR fastlægger, gennemfører og fører tilsyn med DLR ledelsesordninger, som sikrer effektiv og forsigtig ledelse af DLR.

Mangfoldighed i DLRs bestyrelse

DLRs bestyrelse vedtog senest i oktober 2020 en politik for mangfoldighed for bestyrelsen i DLR Kredit A/S.

Det fremgår af politikken, at der i bestyrelsen ønskes en sammensætning ud fra forskellighed i kompetencer, faglighed, erhvervs erfaringer, køn og alder.

Der inddrages ved bestyrelsens sammensætning som et centralt element kravene til bestyrelsens kompetencer. Ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen er der dermed fokus på at tiltrække kandidater med forskellige kompetencer, baggrunde, viden og ressourcer, der modsvarer DLRs forretningsmodel og prioriteringer nu og i fremtiden. Ved udpegning af kandidater til bestyrelsen lægges afgørende vægt på at sikre efterlevelse af konklusioner m.v. i bestyrelsens selvevaluering, sådan at der til stadighed forefindes de nødvendige kvalifikationer i DLRs bestyrelse.

Viden og erfaring hos DLRs bestyrelse

DLR vil løbende sikre, at medlemmerne af DLRs bestyrelse har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring (viden). Det under bestyrelsen nedsatte nomineringsudvalg forbereder den samlede bestyrelses gennemgang af forhold omkring viden blandt DLRs bestyrelsesmedlemmer. Nye bestyrelsesmedlemmer i finansielle virksomheder skal som udgangspunkt indenfor 12 måneder have gennemført et grundkursus indeholdende

information om en række nøgleområder for finansielle virksomheder såsom rammerne for arbejdet i bestyrelsen, kapitalkrav og kredit m.v.

Der gennemføres som minimum årligt en evaluering af den samlede viden i DLRs bestyrelse. Evalueringen foretages med udgangspunkt i en undersøgelse, hvor DLRs væsentligste risiko- og forretningsområder er fastlagt. Det er vurderet, at DLR i øjeblikket har nedenstående væsentlige områder, hvor der samlet set blandt bestyrelsens medlemmer kræves en særlig grad af viden.

Generel drift af DLR Kredit som finansiell virksomhed og realkreditinstitut.

- Rammerne for arbejdet i bestyrelsen
- Rammerne for indretning af virksomheden, herunder vedrørende opgavevaretagelse og ansvarsfordeling mv.
- Regnskab, revision og rapportering mv.
- Reguleringsmæssige rammer for drift af realkreditinstitutter, herunder vedrørende kapitalforhold, god skik og compliance mv. samt overblik over mulig kommende regulering
- Ledelseserfaring med drift af relevant finansiell virksomhed
- CSR og bæredygtighed/ESG-risici
- Gearingsrisici
- Likviditetsrisici
- Operationel risiko
- Hvidvask, terrorfinansiering og øvrig økonomisk kriminalitet
- IT-drift, -sikkerhed og -udvikling, herunder outsourcing af væsentlige forretningsaktiviteter
- Ratingforhold
- Finansielle modparter
- Følsomhed overfor valgte distributionskanaler

Kreditrisiko

- Udlån mod pant i fast ejendom, herunder sammensætning og koncentration af udlån på ejendomssegmenter
- Landbrugsområdet
- Byerhvervsområdet
- Interne modeller, herunder statistiske modeller for opgørelse af risikoeksponeringen for kreditrisiko

Markedsrisiko

- Markedsrisici
- Obligationsmarkedet/obligationsomsætning
- Funding- og refinansieringsrisiko

På grundlag af de opstillede væsentlige områder foretager hvert bestyrelsesmedlem en evaluering af sit vidensniveau på de enkelte områder. Vidensniveauet angives med udgangspunkt i et karaktersystem, så bestyrelsesmedlemmet har mulighed for at angive, hvorvidt bestyrelsesmedlemmet har særlige kvalifikationer på relevante områder.

Det er i DLR valgt at have høje krav til bestyrelsens samlede vidensniveau på de enkelte områder. Typisk kræves for hvert enkelt område, at der som minimum forefindes 2-3 bestyrelsesmedlemmer med et særligt højt vidensniveau.

Det sikres ved, at der blandt DLRs bestyrelsesmedlemmer er et tilstrækkeligt antal medlemmer med et højt vidensniveau, så der i bestyrelsen kan foretages drøftelser af også komplicerede problemstillinger.

Da DLR har nedsat et nomineringsudvalg, varetager dette udvalg i henhold til udvalgets kommissorium den indledende vurdering af viden i DLRs bestyrelse, inden den samlede bestyrelse forholder sig til resultaterne.

Tilstrækkelige ressourcer til efteruddannelse

Der sker, som nævnt, løbende en vurdering af, at der i DLRs bestyrelse forefindes et tilstrækkeligt vidensniveau og herudover mindst en gang årligt en samlet vurdering af viden i bestyrelsen

Hvis det vurderes, at der på særlige områder ikke forefindes den tilstrækkelige viden, overvejes efteruddannelse m.v., ligesom nye bestyrelsesmedlemmer i relevant omfang deltager i de nødvendige kurser. Hovedparten af DLRs bestyrelsesmedlemmer udgøres af direktionsmedlemmer fra landsdækkende og lokale pengeinstitutter, hvorfor disse i høj grad besidder aktuel viden om rammerne for driften af DLR.

Aflønning i DLR og herunder lønpolitik og aflønningsudvalg

DLR Kredits bestyrelse har vedtaget "Politik og retningslinjer for DLR Kredit A/S vedrørende aflønning". Politik og retningslinjer er senest godkendt af DLRs generalforsamling i april 2020. DLRs lønpolitik har til formål at medvirke til en sund og effektiv risikostyring i overensstemmelse med DLRs forretningsmodel uden at tilskynde til overdreven risikotagning.

Det er fastlagt i lønpolitikken, at DLR ikke anvender variable løndelev som et aftalt element i aflønningen. Der indgår således ikke incitamentsaflønning i aflønningen i DLR.

For nærmere oplysninger om DLRs aflønningspolitik henvises til DLRs hjemmeside på <https://dlr.dk/wp-content/uploads/2020/10/Loenpolitik-i-DLR-Kredit.pdf>

Aflønningsudvalg

DLR har i henhold til gældende lovgivning nedsat et aflønningsudvalg under DLRs bestyrelse. Følgende bestyrelsesmedlemmer deltager i DLRs aflønningsudvalg.

Adm. direktør Vagn Hansen (formand)
Bankdirektør Lars Møller
Landbrugskundechef Jakob G. Hald (medarbejdervalgt)

Der er af DLRs bestyrelse fastlagt et kommissorium for udvalget, der fastlægger udvalgets nærmere opgaver og øvrige forhold.

Udvalget skal bl.a. varetage følgende opgaver:

- forestå det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning, herunder lønpolitik og andre beslutninger herom, som kan have indflydelse på DLRs risikostyring. Udvalget skal i det forberedende arbejde varetage DLRs langsigtede interesser, herunder også i forhold til aktionærer og andre investorer samt offentlighedens interesse.
- Andre opgaver vedrørende aflønning, herunder forberede bestyrelsens opgave med udpegning af væsentlige risikotagere i DLR.

Nomineringsudvalg

DLR har ligeledes i henhold til gældende lovgivning nedsat et nomineringsudvalg under DLRs bestyrelse. Det er af DLRs bestyrelse valgt, at samtlige medlemmer af bestyrelsen ligeledes er medlemmer af nomineringsudvalget.

- Adm. direktør Vagn Hansen (formand)
- Bankdirektør Lars Møller (næstformand)
- Bankdirektør Claus Andersen
- Vicedirektør CFO Frank Mortensen
- Bankdirektør Bjarne Larsen
- Bankdirektør Lars Petersson
- Chef for forretningsudvikling og kommunikation Randi Franke (medarbejdervalgt)
- Landbrugskundecheff Jakob G. Hald (medarbejdervalgt)
- Kontorbetjent Kim Hansen (medarbejdervalgt)
- Complianceansvarlig Søren Jensen (medarbejdervalgt)
- IT-driftschef Lars Faber (medarbejdervalgt)

Der er af DLRs bestyrelse fastlagt et kommissorium for udvalget, der fastlægger udvalgets nærmere opgaver og øvrige forhold.

Udvalget skal bl.a. varetage følgende opgaver

- Foreslå kandidater til valg til bestyrelsen, herunder udarbejde en beskrivelse af de funktioner og kvalifikationer, der kræves til den bestemte post, og angive den tid, der forventes at skulle afsættes hertil
- Opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og udarbejde en politik for, hvordan måltallet opnås
- Fastlægge en politik for mangfoldighed i bestyrelsen
- Løbende og mindst en gang årligt vurdere bestyrelsens størrelse, struktur, sammensætning og resultater i forhold til de opgaver, der skal varetages, og rapportere samt fremsætte anbefalinger til eventuelle ændringer herom til den samlede bestyrelse
- Løbende og mindst en gang årligt vurdere, om den samlede bestyrelse har den fornødne kombination af viden, faglig kompetence, mangfoldighed og erfaring, og om det enkelte medlem lever op til kravene i FIL § 64 og rapportere samt fremsætte anbefalinger til eventuelle ændringer herom til den samlede bestyrelse
- Løbende sikre, at bestyrelsens beslutningstagning ikke domineres af en enkelt person eller af en lille gruppe personer på en måde, der skader virksomhedens interesser som helhed.

Hvordan DLR fastlægger, gennemfører og fører tilsyn med DLRs ledelsesordninger, som sikrer effektiv og forsigtig ledelse af DLR

DLR har på en række områder fastlagt procedurer, der sikrer en effektiv og forsigtig ledelse af DLR. DLR er organiseret med en direktion og en række mellemledere, der alle refererer direkte til direktionen.

Bestyrelsen og direktionen har det overordnede ansvar for DLRs risikostyring, interne kontrol, overholdelse af relevant lovgivning samt anden regulering i relation til DLRs valg af risikoeksponering. Bestyrelsen og direktionen fastlægger og godkender overordnede politikker, procedurer og kontroller på væsentlige områder i forbindelse med risikostyringen. Grundlaget herfor er en klar organisationsstruktur, klare rapporteringslinjer, autorisationsprocedurer

samt personadskillelse ("fire-øjne-princippet"). Dette sikrer en klar ansvarsfordeling og en passende funktionsadskillelse mellem drift, udvikling, risikostyring, rapportering og kontrol inden for de forskellige typer af risici.

I overensstemmelse med lovgivningens krav har bestyrelsen også etableret en intern revision, der refererer til bestyrelsen, og som i overensstemmelse med en af bestyrelsen godkendt revisionsplan stikprøvevis reviderer forretningsgange, manualer og interne kontroller på væsentlige og risikofyldte områder. Samtlige forretningsgange m.m. er tilgængelige for DLRs ansatte. Der er desuden under DLRs bestyrelse nedsat henholdsvis et revisionsudvalg, risikoudvalg, nomineringsudvalg og aflønningsudvalg i henhold til gældende lovgivning.

DLR har desuden etableret en risikostyringsfunktion og en compliancefunktion med en risikostyringsansvarlig og en complianceansvarlig, der har ansvaret for, at risikostyrings- og complianceopgaver varetages på betryggende vis. Såvel den risikoansvarlige som complianceansvarlige refererer direkte til DLRs direktion.

DLR har herudover etableret en egentlig uafhængig kontrolfunktion, der foretager interne, uafhængige kontroller af væsentlige risikobehæftede opgaver.