

2020

Rapport om samfunds- ansvar



Indhold

Rapport om samfundsansvar	3
Aktionærer og låneformidlere	7
Bæredygtig finansiering	9
Medarbejderforhold	13
Klima og miljø	20
Forretningsetik	24

Rapporten er udarbejdet i februar 2021

Rapport om samfundsansvar

DLR Kredit (herefter DLR) har finansieret dansk landbrug siden 1960, hvor vi blev etableret som Dansk Landbrugs Realkreditfond. Vi har derfor en helt særlig indsigt i og tilknytning til dansk landbrug, som vi har finansieret i både medgang og modgang i 60 år.

I dag er vores forretning udvidet til også at dække finansiering af erhvervsejendomme i bred forstand. Det har vi gjort siden 2001, og erhvervsfinansiering udgør en stadig større del af vores samlede udlån, som ved udgangen af 2020 fordelte sig med 55,0 pct. på landbrug, 39,5 pct. på byerhverv og 5,5 pct. på ejerbolig/boliglandbrug.

Finansiering af både landbrugs- og erhvervsejendomme sker i tæt samarbejde med landsdækkende og lokale pengeinstitutter, der samtidig er DLRs ejere. Det sikrer en tæt relation til kunderne.

DLR er som systemisk vigtigt finansielt institut (SIFI-institut) bevidst om realkreditfinansieringens betydning for samfundet og opererer som ansvarlig virksomhed i overensstemmelse med både lovgivningens krav og vores forretningsmæssige målsætninger.

Vi tilstræber i alle henseender at drive en ansvarlig forretning i overensstemmelse med vores værdigrundlag og under hensyntagen til DLRs interessenter, der omfatter låntagere, obligationsinvestorer, aktionærer, låneformidlere, myndigheder, medarbejdere og det omkringværende samfund.

Det samfundsmæssige ansvar udøves som en naturlig del af virksomhedens udlåns- og samarbejdspolitikker. DLR har i stigende grad samfundsansvar og bæredygtighed på agendaen og lancerede primo 2021 grønne lån til finansiering af bæredygtige investeringer og ejendomme.

CSR-politik implementeres i 2021

I DLR ser vi arbejdet med CSR som en naturlig del af vores virke. Vi vil gerne tage ansvar for, hvordan vi - i alle aspekter af vores måde at udvikle og drive vores forretning på - påvirker vores omverden. Det gælder både i forhold til vores forretningsområder og i forhold til DLR som virksomhed.

I 2021 vil vi offentliggøre DLRs CSR-politik, som sætter rammerne for, hvordan vi konkret arbejder med CSR inden for fem udvalgte fokusområder. Det er de fem fokusområder, der tilsammen sætter retningen for, hvilke konkrete målsætninger og tiltag, der skal arbejdes med, implementeres og rapporteres på i de årlige rapporter om samfundsansvar i DLR.

1. Samfundsansvar
2. Bæredygtig finansiering
3. Medarbejderforhold
4. Klima og miljø
5. Forretningsetik

Arbejdet med CSR er et område, der er i konstant udvikling. DLRs politik for CSR vil derfor løbende blive justeret.

DLR tilbyder langfristet realkreditfinansiering med begrænset risiko for låntager

DLR tilbyder alene langfristet realkreditfinansiering i form af DLR-lån med pant i fast ejendom med løbetider på op til 30 år. Der er tale om standard-realkreditlån, som tilbydes med afsæt i realkreditlovens restriktive regler for værdiansættelse og låneudmåling ift. ejendomstype og under tilsyn af Finanstilsynet.

Låntageren kan vælge, om vedkommende ønsker variabel eller fast rente. Ved valg af variabel rente, fastsættes renten halvårligt, årligt eller op til hvert 5. år. Ved valg af fast rente kan låntager låse sin rente fast i op til 30 år. Kunden har desuden mulighed for at ansøge om op til 10 års indledende afdragsfrihed.

Hvis låntager betaler terminsydelser som aftalt og rettidigt, er DLR-lånene uopsigelige fra DLRs side i hele løbetiden. Obligationerne er noteret på Nasdaq (www.nasdaqomxnordic.com) og låntager har til enhver tid mulighed for at indfri lånet ved opkøb af realkreditobligationer til markedsprisen. Dvs. at prisen for indfrielse af lånet er gennemsigtig for låntager.

DLR tilbyder ingen finansielle produkter med høj risiko.

På DLRs hjemmeside kan låntager nemt finde information om:

- Vores låntyper
- Hvilke ejendomstyper, vi finansierer
- Vores samarbejde med de låneformidlende aktionærpengeinstitutter

Desuden kan låntager læse flere detaljer om vores lån i dokumentet **Generelle lånevilkår og låntyper i DLR**, som altid følger DLRs aktuelle lånetilbud. Vi tilstræber at skrive vores vejledninger og dokumenter i et lettilgængeligt sprog, så vores låntagere nemt kan forstå dem.

DLR overvåger risikoen i porteføljen af realkreditlån efter bl.a. fordeling på låntyper, renteprofil, ejendomskategorier, kundebonitet og belåningsgrad, og de ansvarlige medarbejdere rapporterer månedligt til direktion og bestyrelse herom. For yderligere oplysninger se DLRs Risiko- og kapitalstyringsrapport.

Ansvarlig kreditpolitik med et langsigtet perspektiv

I DLR er vi bevidste om at have en ansvarlig kreditpolitik i såvel positive som negative konjunkturløb. Vi ser en ansvarlig kreditpolitik som grundlaget for en sund portefølje.

DLRs kundekreds er kendetegnet ved, at realkreditfinansieringen fra DLR typisk udgør en betydelig del af den samlede finansiering, og vi har som målsætning for kreditpolitikken at kunne tilbyde lån til gode kunder og gode projekter i overensstemmelse med lovgivningens krav uanset konjunktursituationen og kundens branche. DLR har således sammen med de samarbejdende pengeinstitutter aktivt ydet udlån på landbrugsområdet også i de år, hvor erhvervet har oplevet særligt vanskelige forhold.

DLR følger nøje udviklingen i udlånsporteføljen mht. kundebonitet, belåningsgrad, henstandsaffarer, restancer, sager til inkasso, tvangsauktioner, nedskrivninger og tab og rapporterer minimum kvartalsvis til direktion og bestyrelse herom.

DLR har en nøje fastlagt og standardiseret opfølgningsproces for lån i restance. I DLR varetages ansvaret herfor af Særlige engagementer og Inkasso. Processen er reguleret af lovgivning og under tilsyn af Finanstilsynet.

Finansiering uanset geografisk placering – også til ejendomme i yderområder

DLRs aktionærer og dermed låneformidlende pengeinstitutter er geografisk fordelt over hele Danmark samt Færøerne og Grønland.

Vi ønsker, at det skal være muligt at få finansieret sin landbrugs- eller erhvervsejendom uanset, hvor den ligger i landet – også i yderområder. Det er et vigtigt samfundsansvar, vi er med til at løfte, og det er et ansvar, vi tager alvorligt.

Vi tilbyder derfor, efter en grundig kreditvurdering og vurdering af pantets værdi og omsættelighed, lån til alle kreditværdige lånsøgere uanset geografisk område. Långivningen sker altid i samarbejde med et af DLRs samarbejdende pengeinstitutter, der i forvejen kender kunden. Det sikrer en sund kreditpolitik, mens den enkelte låntager opnår en belåning, der tilpasses de individuelle forhold.

Ordning for ejerskifte og etablering for yngre landmænd

Både finansieringsmulighederne og den skiftende konjunktursituation kan være afgørende for yngre landmænds muligheder for at etablere sig eller generelt at gennemføre et generations- eller ejerskifte på en bedrift.

For at forbedre finansieringsmulighederne for yngre landmænd har DLR siden 2015 haft en lånepulje på 1 mia. kr., der er med til at styrke mulighederne for gennemførelse af ejerskifter på landbrugsområdet. Herved kan nyetablerede landmænd opnå finansiering på omkostningsmæssigt lempeligere vilkår. Vi har efterfølgende konstateret en god interesse for ordningen inden for alle

produktionsgrene, og ultimo 2020 er der udestående lånetilbud eller udbetalt lån for godt 750 mio. kr.

Ejerskifte og etablering af yngre landmænd	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Antal nye kunder under ordningen	12	9	9	13	14	18



Aktionærer og låneformidlere

DLR er en vigtig samarbejdspartner for låneformidlerne, der samtidig er DLRs aktionærer. Vi har som målsætning at have en kapitalstruktur med et kapitalgrundlag, der sikrer, at vi kan modstå betydelige økonomiske tilbageslag for de erhverv, DLR finansierer.

Vi opretholder et kapitalgrundlag ud over lovgivningens krav, ligesom vi har en målsætning om at opretholde en buffer til LTV-overholdelse vedrørende udstedte SDO-obligationer, der kan modstå betydelige prisfald på de belånte ejendomme. Samtidig tilstræber vi at opretholde et kapitalgrundlag, der understøtter en rating, som gør det muligt at afsætte obligationer på et konkurrencedygtigt kursniveau.

Samarbejdet med låneformidlerne

De låneformidlende pengeinstitutter er vores lokale forankring i hele Danmark. Vi indgår derfor i et tæt samarbejde med rådgiverne i pengeinstitutter over hele landet og har en helt klar arbejdsfordeling.

Rådgiveren i pengeinstituttet varetager formidlingen og rådgivningen om realkredit og DLRs lån på vegne af os. De kender deres kunder og har det fulde overblik over kundens økonomi samtidig med, at de kender DLRs produkter og udlånspolitik. Vi fungerer som sparringspartner for rådgiveren, når det gælder realkreditfinansiering af erhvervs- og landbrugsejendomme. Det er der, vi har vores erfaring og speciale. DLR har således kontakt til låntager i forbindelse med vores vurderings-sagkyndiges besigtigelse af kundens ejendom forud for DLRs interne kreditbehandling, værdiansættelse af ejendommen, låneudmåling og udarbejdelse af tilbud. Hvis låntager efter udbetaling af sit DLR-lån har spørgsmål til sin årsopgørelse fra DLR eller sine terminsbetalinger, er der medarbejdere i DLR, som kan hjælpe med afklaring. DLR har også kontakt til låntager, hvis der midlertidigt opstår problemer med betaling af terminsydelser, f.eks. i forbindelse med coronapandemien.

Tæt dialog med de relationsansvarlige i pengeinstitutterne

Det gode samarbejde og daglige samspil er vigtigt for os – for det er i sidste ende afgørende for de realkreditlån, vores låntagere vælger. Vi gør derfor løbende meget for at udvikle os og lytte til vores låneformidlende pengeinstitutter, så vi hele tiden kan arbejde på at være den bedst mulige samarbejdspartner til gavn for kunderne. Derfor er der blandt andet udpeget en repræsentant fra hvert samarbejdende pengeinstitut som "relationsansvarlig". De relationsansvarlige er vigtige ankerpersoner, der fungerer som bindeleddet mellem pengeinstitutterne og DLR. En gang om året

samler vi de relationsansvarlige for at udveksle erfaringer og drøfte mulige udviklingspunkter for DLR i samarbejdet.

E-learning og undervisningsdage i DLR målrettet medarbejdere i pengeinstitutterne

Det er vores opgave at være med til at klæde vores samarbejdspartnere på til rådgivningen om DLRs lån. Vi tilbyder derfor undervisning til nye rådgivere og kundeservicemedarbejdere i pengeinstitutterne om både realkreditfinansiering og samarbejdet med DLR. Det sikrer, at kunden kan få den optimale rådgivning og de rigtige låneprodukter. Det gør vi bl.a. ved at tilbyde e-learningkurset "Samspillet med DLR Kredit", som er målrettet rådgivere og kundemedarbejdere i de låneformidlende aktionærpengeinstitutter. Kurset er udviklet i samarbejde med Finanssektorens Uddannelsescenter og kan tilgås gratis af pengeinstitutternes brugere via VidenBarometer.dk.

Herudover har vi siden 2016 inviteret til og afholdt undervisningsdage for DLRs samarbejdspartnere. Der har været stor interesse for DLRs "introdage", og i perioden fra 2016 frem til 2020 har i alt ca. 250 rådgivere og 500 kundeservicemedarbejdere deltaget. I 2020 har vi desværre ikke kunnet afholde introdage som følge af risikoen for coronasmitte. Når vaccinationer senere i 2021 forventeligt er blevet mere udbredte, og risikoen for smitte er reduceret betydeligt, glæder vi os til at kunne starte op igen med tilrettelæggelse og afholdelse af undervisningsdagene.

Antal undervisningsdage for pengeinstitutter	2020	2019	2018	2017	2016
Rådgivere	0	9	6	4	4*
Kundeservicemedarbejdere	0	5	7	6	4*

* I 2016 blev undervisningsdagene afholdt samlet for rådgivere og kundeservicemedarbejdere.



Bæredygtig finansiering

Nøglerolle i grøn omstilling

Danmark har sat et ambitiøst mål om at reducere CO₂-udledningen med 70 pct. i 2030. Det skal sikre, at Danmark lever op til såvel FN's verdensmål samt Parisaftalens klimamål.

Det danske samfund er i fuld gang med omstillingen, men endnu langt fra mål. At skaffe finansieringen til de kommende års omstilling er en forudsætning for at lykkes. Penge- og realkreditinstitutter udgør derfor en hjørnesten i omstillingen. Det gælder også DLR, som er en væsentlig långiver til landbruget og en vigtig aktør i finansieringen af udlæjnings- og erhvervsejendomme i hele landet.

DLR ønsker at spille en nøglerolle i den grønne omstilling. Målet er, at vi sammen med aktionærpengeinstitutterne vil være en vigtig kilde til finansieringen af den bæredygtige omstilling.

Vi vil nå målet ved at tilbyde **grønne lån** på attraktive og konkurrencedygtige vilkår samt udstede **grønne realkreditobligationer**. På den måde formidler vi grøn finansiering til den omstilling, der i stigende grad efterspørges fra alle kanter – kunderne, investorerne og beslutningstagerne. Vi bringer derudover vores viden og ekspertise i spil som sparringspartnere for dem, der er med til at drive den bæredygtige omstilling.

Vores fokus er landbrugssektoren, energieffektivitet i byerhvervsejendomme og vedvarende energi. Det er områder, hvor DLR har de bedste forudsætninger for at bidrage. Det sker sammen med vores aktionærpengeinstitutter, der er fordelt over hele landet, og som har nøglerollen i formidlingen af DLRs grønne lån til landbrugs- og erhvervskunder. Sammen vil vi sikre grøn finansiering og understøtte omstillingen mod en højere grad af bæredygtighed. DLR sikrer, at långivningen hviler solidt på data og dokumentation, så alle til enhver tid kan have tillid til, at lånene reelt gavner klima og miljø.

Fokusområde med stort potentiale

DLR kan navnlig bidrage på tre områder – alle tre i samarbejde med aktionærpengeinstitutterne:

- **Landbrugssektoren** spiller en nøglerolle i den bæredygtige omstilling. Behovet for finansiering til den fortsatte omstilling vil de kommende år være stort. DLR vil derfor tilbyde grønne lån til de landmænd, der opfylder kriterierne og ønsker at fremme klima og miljø.
- **En mere energieffektiv bygningsmasse** er en anden forudsætning for at nå i mål. DLR vil tilbyde grønne lån til energieffektive bygninger og energirenoveringer af byerhvervsejendomme.
- **Vedvarende energi** er en tredje vigtig nøgle til en effektiv omstilling. DLR vil derfor tilbyde grønne lån til finansiering af vedvarende energikilder, f.eks. solceller, vindmøller og varmepumpeanlæg.

TRE OMRÅDER MED STORT KLIMAPOTENTIALE

På alle tre fokusområder for de grønne lån er der lagt op til ambitiøse mål og meget store forandringer de kommende år.

Landbruget vil ifølge Klimapartnerskabet for Fødevarer- og Landbrugssektoren kunne reducere sine udledninger med i alt 62 pct. frem mod 2030. Det svarer til 12,6 mio. ton i 2030. Landbrug & Fødevarer har vedtaget en vision om et klimaneutralt dansk fødevarerhverv i 2050.

Bygningers energiforbrug kan ifølge Klimapartnerskabet for Bygge- og Anlægssektoren nedbringes med mere end 3 mio. ton CO₂ pr. år med bl.a. energieffektivisering og -renovering. Aalborg Universitet vurderer, at eksisterende bygningers varmekonsum omkostningseffektivt kan reduceres 40 pct. frem mod 2050.

Vedvarende energi vil i stigende grad efterspørges, efterhånden som fossile brændsler udfases. Klimapartnerskabet for Energi- og Forsyningssektoren vil nå klimaneutralitet i 2030 med en reduktion fra 13 mio. ton CO₂ i 2019 til 1 mio. i 2030.

Grønne lån

Klima er i fokus, når DLR tilbyder grønne lån. Udvalgte investeringer eller aktiviteter, der bidrager til at reducere drivhusgasser, kan derfor som udgangspunkt opnå grøn finansiering i DLR. Kravet er, at investeringerne ikke i øvrigt skader bæredygtigheden, og at det underliggende pant kan dokumenteres som "grønt".

I takt med at det bliver muligt at fremskaffe sikre og solide data, udvides lånene til flere investeringer og aktiviteter i landbrugssektoren. Også her vil der være krav om dokumentation for, at de reducerer klimaaftrykket.

DLR vil udvide kriterierne for de grønne lån, efterhånden som EU's taksonomi for bæredygtighed kommer helt på plads. Taksonomien har i første omgang fokus på klima, men vil de kommende år blive udbygget med andre mål for bæredygtighed, f.eks. cirkulær økonomi, biodiversitet, vandmiljø, dyrevelfærd, arbejdsforhold og andre managementpraksisser. Lånene tilbydes lokalt via aktionærpengeinstitutterne og er derved med til at understøtte vækst og grøn omstilling i hele landet.

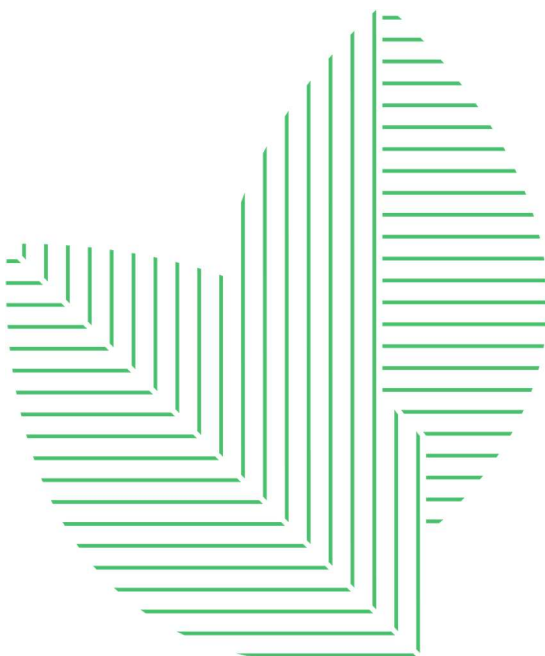
Grønne obligationer

DLR vil finansiere de grønne realkreditlån med grønne realkreditobligationer, så snart vi har opbygget en vis grøn lånemasse. Afsættet for de nye realkreditobligationer vil være en grøn standard,

der skaber sikkerhed for deres bidrag til den grønne omstilling. Den grønne standard vil tydeligt vise:

- Hvad obligationerne finansierer
- Hvordan aktiver/investeringerne udvælges og efterfølgende overvåges
- Hvilken fleksibilitet der er til at bruge pengene fra obligationssalget
- Hvilke oplysninger der gives om aktiverne
- Hvilken ekstern kontrol der foretages

DLR lægger vægt på gennemsigtighed, så det er klart for alle, hvilke grønne lån der ligger bag vores grønne obligationer. Vi vil derfor opgøre og offentliggøre omfang og fordelingen iht. kriterierne for de grønne aktiver, som vores grønne obligationer finansierer.



DLR på den grønne agenda

DLR arbejder aktivt for at styrke sin indflydelse på rammerne for den bæredygtige omstilling. Derfor er DLR løbende i dialog med relevante interessenter om, hvordan bæredygtighed fremadrettet kan defineres og dokumenteres. Det sker blandt andet i dialog med repræsentanter for lokale pengeinstitutter og landsdækkende banker samt deres brancheforeninger. DLR deltager desuden i centrale fora og arbejdsgrupper, der beskæftiger sig med bæredygtig finansiering. Nedenfor er det beskrevet, hvilke arbejdsgrupper mv., DLR deltager i.

Arbejdsgruppen for bæredygtig finansiering

Finans Danmark støtter op om EU-Kommissionens klimahandlingsplan og ønsker at bidrage til en hurtig og effektiv dansk udmøntning af FN's verdensmål og Parisaftalen om klimaændringer. Der er således i regi af Finans Danmark nedsat en tværgående arbejdsgruppe for bæredygtig finans, som DLR er repræsenteret i. Arbejdsgruppen skal sikre, at Finans Danmark kan påvirke nationale og internationale tiltag inden for bæredygtighed af relevans for medlemmerne og samtidig sikre en sammenhængende strategi for Finans Danmark, hvad angår bæredygtig finansiering. DLR arbejder bl.a. for, at kommende tiltag i forbindelse med udmøntningen af den fælleseuropæiske taksonomi for bæredygtige aktiviteter, herunder udstedelse af grønne obligationer, vil kunne rumme den særlige danske realkreditmodel, der er den væsentligste finansieringskilde for landbrugs- og erhvervsejendomme i Danmark.

Green Mortgages arbejdsgruppen

Herudover har Finans Danmark nedsat en Green Mortgages arbejdsgruppe, som DLR også deltager aktivt i. Arbejdsgruppen har med udgangspunkt i energimærkninger og miljømæssige standarder for forskellige ejendomstyper afdækket, i hvilken grad danske realkreditlån kan betegnes som grønne og dermed giver mulighed for finansiering ved udstedelse af grønne realkreditobligationer. Arbejdsgruppen forsøger at påvirke fastlæggelsen af standarder mv. i forskellige fora i EU ud fra, hvordan energieffektivitet indgår i belåningsgrundlaget for dansk realkredit. I den sammenhæng lægger DLR vægt på, at arbejdsgruppen fokuserer på alle ejendomstyper, også bygninger, hvor der ikke er krav om energimærke, hvilket især gælder landbrugs- og industriejendomme.

Arbejdsgruppen vedrørende model for CO₂-aftryk

DLR deltager også i Arbejdsgruppen vedrørende model for CO₂-aftryk i regi af Finans Danmark. Arbejdsgruppen arbejder på at udvikle en kvantitativ model for, hvordan danske banker, realkreditinstitutter og investeringsfonde kan opgøre CO₂-aftrykket på de finansierede aktiviteter. Modellen skal skabe mulighed for at sammenligne opgørelser på tværs af sektoren. For DLR er det vigtigt, at arbejdsgruppen er i dialog med relevante myndigheder og øvrige interessenter for at sikre en model baseret på fagligt anerkendte metoder samtidig med, at man anvender de data, som allerede er tilgængelige.

ESG Risk Task Force

DLR deltager også i Den Europæiske Bankforenings (EBF) Task Force, som holder øje med og drøfter de risici, der er knyttet til miljø-, samfunds- og ledelsesmæssige forhold i den finansielle sektor. Task Forcen indgår i en dialog med myndigheder m.fl. og sørger for at holde EBF's medlemmer opdateret. For DLR er det vigtigt, at drøftelserne og dialogen tager udgangspunkt fakta og konkrete forhold, der kan reducere risici forbundet med miljø-, samfunds- og ledelsesmæssige forhold.

Støttemedlemsskab i Tænk tanken Frej

DLR har tegnet støttemedlemsskab og er partner i Tænk tanken Frej, der er Danmarks første og eneste uafhængige fødevarerpolitiske tænketank. Tænk tanken Frej formidler viden, fremmer dialog og understøtter samarbejdet mellem fødevarerproducenter og forbrugere med formålet "at skabe et stadigt mere bæredygtigt Fødevaredanmark".

Medarbejderforhold

De senere år er antallet af medarbejdere i DLR øget ganske markant. Dels har vi i en længere år-række haft en høj udlånsaktivitet og har derfor løbende ansat flere medarbejdere i udlånsafdelingen til at ekspedere låne- og konverteringssager. Dels er der ansat flere medarbejdere i andre dele af organisationen for at få øget nytte af forretningsdata og imødekomme det stigende omfang af indberetningskrav fra myndighederne, og samtidig er IT-området blevet styrket for at imødekomme forretningsudviklingskrav.

I 2020 er det samlede antal ansatte øget fra 216 medarbejdere til 226 medarbejdere. DLR har 188 fastansatte medarbejdere i Nyropsgade i København, hvortil kommer 13 timelønnede studerende. Herudover er der 25 fastansatte vurderingssagkyndige på erhvervsområdet og 26 kontraktansatte landbrugsvurderingssagkyndige. De vurderingssagkyndige er ansat til at varetage vurderingsopgaverne i et bestemt geografisk område og arbejder alle hjemmefra. Indgående lokalkendskab vægtes højt ved ansættelse af vurderingssagkyndige i DLR.

Medarbejdere i tal	2020	2019
Fastansatte, ultimo året	213	196
- heraf deltidsansatte	15	17
Timelønnede	13	20
Ansatte i alt, ultimo året	226	216
Landbrugsvurderingssagkyndige	26	26
Tilgang	33	46
Afgang	24	18
Nyansatte i pct. af ansatte i alt	15	21

Alder, anciennitet og køn	2020	2019
Gennemsnitsalder i år	48	49
Gennemsnitlige anciennitet år	8,3	9,5
Andel kvinder i pct.	40	40
Andel mænd i pct.	60	60

I DLR lægger vi vægt på, at medarbejderne til stadighed udvikles og trives. Vi har mange medarbejdere med høj anciennitet, og det ser vi som et udtryk for, at DLR er en god arbejdsplads. Samtidig skaber den høje anciennitet stor værdi, fordi vi har en lang række arbejdsområder, der kræver stor faglighed, erfaring og specialiseret viden.

Nye medarbejdere får også gavn af den erfaring, der findes i DLR inden for alle fagområder. I rekrutteringsfasen lægger vi vægt på mangfoldighed og diversitet. Ved ansættelse af nye medarbejdere indgår således også faktorer som aldersfordeling og kønssammensætning ud over faglig og uddannelsesmæssig baggrund.

Trods udfordringerne med corona har vi i 2020 budt velkommen til 33 nye medarbejdere. Gennemsnitsalderen i DLR er aktuelt 48,3 år, og gennemsnittet for nyansættelserne i 2020 er 40,6 år. DLR har de senere år vægtet ansættelse af studentermedarbejdere og trainees højt, men vi ansætter også gerne meget erfarne medarbejdere uanset alder for til stadighed at sikre de rette kompetencer på alle fagområder. DLR vurderer, at vi er i stand til at give unge medarbejdere studierelevant arbejde, så tilknytningen til arbejdsmarkedet har en positiv indflydelse på deres studie. Når det er muligt, ansætter DLR gerne studentermedarbejdere efter endt studie.

Et par gange om året holder vi introdage for nye medarbejdere for at give dem et nærmere indblik i DLRs forretning, strategiske målsætninger og kultur. På dagen møder de nye kolleger et bredt udsnit af ledere og specialister fra DLR og får et indblik i bredden af fagområder i DLR. I 2020 har vi afholdt to introdage. Den sidste introdag blev holdt "ude af huset", så vi kunne overholde de gældende coronarestriktioner.

Når en medarbejder vælger at søge nye udfordringer eller gå på pension, inviteres medarbejderen til en fratrædelsessamtale med HR. Vi holder disse samtaler, både for at give medarbejderen en god afslutning på sin ansættelse, og for at vi i DLR kan vurdere, om der er særlige forhold, vi skal være opmærksomme på.

Kompetenceudvikling

Der har i DLR altid været fokus på, at medarbejderne har gode muligheder for løbende at opbygge og styrke deres viden og kompetencer. I 2020 har vi sat fornyet fokus på kompetenceudvikling både blandt ledere og medarbejdere og styrker indsatsen via en ny struktur på udviklingssamtaler, der gennemføres i starten af 2021.

Kompetenceudvikling defineres i DLR som "udvikling og opkvalificering af ny viden og færdigheder hos den enkelte, i teamet, inden for en bestemt faglig del af forretningen eller for hele DLR". Det kan både være faglige, sociale og personlige færdigheder, der medvirker til at løfte kompetenceniveauet hos medarbejderne og dermed også for DLRs forretning og organisation.



Fokus på ledelse

I takt med at DLR vokser, sætter vi i stadig større grad fokus på at styrke og udvikle vores ledere. Organisationen har gennem de seneste år udviklet sig med større hast. I takt med, at afdelingerne er vokset, har vi etableret flere teams lokalt i afdelingerne og udnævnt en række nye teamledere. Vi har fortsat fokus på at understøtte en organisationskultur, der er kendetegnet ved en flad ledelsesstruktur og et stærkt samarbejde mellem organisationens mange aktører med vidt forskellige ansvar og opgaver.

Den udvidede ledergruppe i DLR samles en gang årligt til et lederseminar over to dage, hvor aktuelle temaer i relation til ledelse, organisation og medarbejdere drøftes. I 2020 blev årets lederseminar som følge af corona afholdt virtuelt og i en forkortet version med særligt fokus på ledelsesudfordringer og erfaringer med hjemmearbejde, herunder motivation og trivsel blandt ledere og medarbejdere.

Corona og heraf ændrede arbejdsvilkår

Coronapandemien har i 2020 ændret den måde, vi arbejder på i DLR. DLR har derfor gennemført forskellige nye tiltag med det formål at give medarbejderne så gode og sikre rammer for arbejdet som muligt - både ved hjemmearbejde, arbejde på kontoret og ved besigtigelse af ejendomme, der søges finansieret af DLR.

Hen over året har DLR fulgt de anbefalinger, myndighederne har fremsat, og det har betydet, at op mod 80 pct. af medarbejderne i perioder har arbejdet hjemmefra. Der er fokus på, at ledelse på distancen kræver en anden ledelsestilgang, blandt andet med hyppigere kontakt til medarbejderne. I takt med udviklingen i coronasituationen har vi desuden øget informationsniveauet fra ledelsen med både flere virtuelle orienteringsmøder og løbende medarbejderinformationer på DLRs intranet.

DLR stiller kontorinventar til rådighed for medarbejderne, så hjemmearbejdspladsen kan indrettes hensigtsmæssigt. Medarbejderne har desuden kunnet deltage i forebyggende gymnastik med en fysioterapeut på Teams. Fysioterapeuten kunne samtidig bidrage med gode råd til indretning af hjemmearbejdspladsen for den enkelte. På DLRs intranet findes diverse træningsprogrammer, der er velegnede til forebyggelse af skader grundet stillesiddende skærmarbejde.

Medarbejdervilkår og personalepleje

Overenskomstforhold

DLR er omfattet af Finanssektorens Standardoverenskomst (STOK), hvilket betyder, at mange medarbejderrelaterede ansættelsesforhold er forhandlet på plads mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet. Overenskomsten omfatter arbejdstid, lønforhold, hensyntagen til særlige medarbejdergrupper, ferieforhold, uddannelse og kompetenceudvikling, samt diverse sociale bestemmelser herunder tildeling af omsorgsdage, graviditet, barsel og orlov.

1. april 2020 trådte den nye overenskomst, OK2020, i kraft, der gælder frem til 2022. Med OK2020 introduceres jobløn for medarbejdere med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og en fast månedsløn fra 53.000 kr. Endvidere er der aftalt en generel lønstigning på 2 pct. i 2020, 1,2 pct. i 2021 og 1,0 pct. i 2022. Oven i den generelle lønstigning er der som noget nyt indgået aftale om en lokal lønpulje på 0,8 pct. i 2021 og 1,0 pct. i 2022.

I DLR suppleres overenskomsten med egne retningslinjer i personalepolitikken. Information herom findes på DLRs intranet og i medarbejderhåndbogen. Her er det muligt at finde oplysninger om DLRs retningslinjer for aftalt hjemmearbejde, pensions- og forsikringsforhold samt muligheder for hjælp af sundhedsmæssig karakter, ligesom DLRs retningslinjer for forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd, herunder seksuel chikane, findes her. Blandt de øvrige tilbud, der er tilgængelige for medarbejderne, kan nævnes hjælp til skærmbriller, omklædningsfaciliteter i DLR og parkeringsforhold. På DLRs intranet findes ligeledes information om Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalgets arbejde.

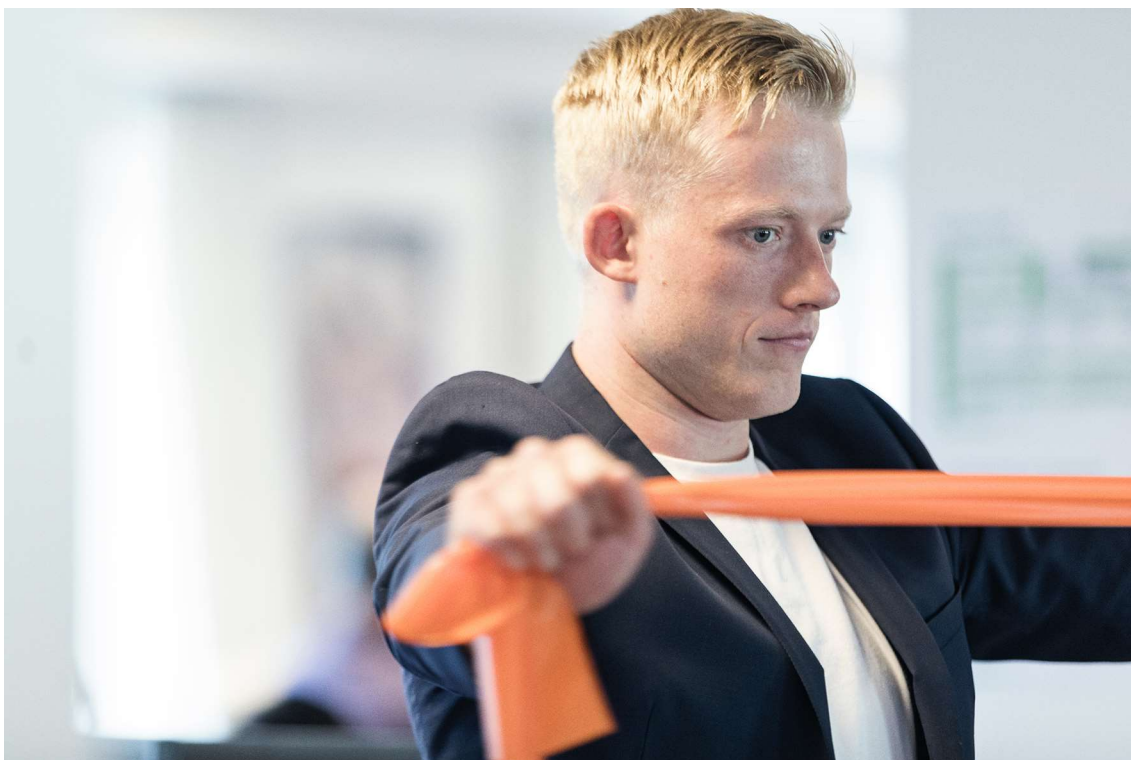
Kantinen i DLR

Kantinen i DLR drives i samarbejde med Meyers Kantinedrift. Samarbejdet med Meyers Kantinedrift er godt og langvarigt, og kantinen er et populært åndehul for DLRs medarbejdere midt på dagen. Meyers Kantine har skrappe krav til økologi, bæredygtighed og dyrevelfærd. Der er fokus på at vælge råvarer, der er årstidsbestemte og kommer fra nærmiljøet. I 2020 har kantinepersonalet med stor opfindsomhed tilpasset frokostordningen til de forskellige coronatiltag, herunder krav til afstand og hygiejne.

Sociale arrangementer

Hen over året har DLR en række arrangementer for medarbejderne, og afdelingerne har mulighed for at arrangere egne sociale aktiviteter betalt af DLR. Målsætningen med arrangementerne er at bidrage til et godt og velfungerende arbejdsmiljø, der kan sikre den enkeltes trivsel og tilknytning til DLR og samtidig fremme det daglige samarbejde i afdelingerne og på tværs af organisationen.

I 2020 har vi som følge af coronasmitte beklageligvis måttet aflyse en lang række arrangementer i DLR. Det er desværre også gået ud over den planlagte jubilæumsfest for medarbejdere og ledsagere i anledning af DLRs 60-års jubilæum i oktober 2020.



Værdier i DLR

I 2018 igangsatte vi en værdiprocess, som aktivt har involveret alle medarbejdere og ledere med en målsætning om, at DLR i højere grad skal være en værdibaseret organisation. Gennem 2018 og 2019 har alle i organisationen arbejdet med DLRs fire værdier "samarbejde, faglighed, ordentlighed og handlingsorienteret". Medarbejdere og ledere har afdelingsvist diskuteret, hvad hver enkelt værdi konkret betyder for deres arbejde og for DLR som organisation. Det afledte en række konkrete fokusområder og initiativer for det fremtidige arbejde med udvikling af organisationen.

Mangfoldighed og det underrepræsenterede køn

Bestyrelsen har fastlagt en politik og måltal for det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan. DLRs bestyrelse består, ud over de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, af direktionsmedlemmer i lokale og landsdækkende pengeinstitutter i Danmark, og kønssammensætningen afspejler derfor sammensætningen i aktionærpengeinstitutternes ledelse.

DLRs bestyrelse består af 11 medlemmer, hvoraf seks er valgt på DLRs generalforsamling og de øvrige fem er medarbejderrepræsentanter. Ved udgangen af 2020 er der 10 mandlige og et kvindeligt medlem hvilket svarer til, at mænd udgør 91 pct. af medlemmerne og kvinder 9 pct. Antallet af kvinder i bestyrelsen blev reduceret med én i løbet af 2020, fordi en kvindelig medarbejderrepræsentant fratrådte på grund af pensionering, og blev afløst af en mandlig suppleant.

Det er DLRs målsætning, at 25 pct. af medlemmerne af bestyrelsen skal bestå af kvinder i 2021, og DLR opfylder således aktuelt ikke sin målsætning. Målsætningen inddrages i forbindelse med overvejelser om sammensætningen af DLRs bestyrelse.

Det er med baggrund i den traditionelle sammensætning af DLRs bestyrelse vurderet, at der er tale om et ambitiøst mål. Dette skal ses i forhold til, at de generalforsamlingsvalgte medlemmer af DLRs bestyrelse i vid udstrækning er direktionsmedlemmer i aktionærpengeinstitutterne, hvor der historisk har været en overrepræsentation af mænd. Dette forhold kombineret med udskiftningen blandt de medarbejdervalgte medlemmer er årsagen til, at DLR ikke har opfyldt målet i 2020.

DLRs nomineringsudvalg lægger i vurderingen af mulige kandidater til bestyrelsen vægt på, at de kandidater, der foreslås som medlemmer til DLRs bestyrelse, til enhver tid er de bedst egnede kandidater uanset køn, etnicitet, religiøse tilhørsforhold m.v. Hvis det vurderes, at to kandidater er kvalifikationsmæssigt ligestillet, foreslås den kandidat, der repræsenterer det underrepræsenterede køn i bestyrelsen, som medlem.

DLRs bestyrelse og nomineringsudvalget har vedtaget en mangfoldighedspolitik, der skal medvirke til en bredere sammensætning af DLRs bestyrelse. Særligt højt vægtes behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. forskelle i faglighed, erhvervserfaringer, køn og alder. DLRs nomineringsudvalg har i deres vurdering af bestyrelsens kvalifikationer konstateret, at der aktuelt er en tilstrækkelig mangfoldighed i DLRs bestyrelse. Overvejelserne omkring mangfoldighed inddrages løbende i forbindelse med nominering af fremtidige bestyrelseskandidater i DLR.

DLRs nomineringsudvalg og bestyrelse har ligeledes fastlagt en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på DLRs øvrige ledelsesniveauer. Ved øvrige ledelsesniveauer forstås ledende stillinger ud over bestyrelsen. DLR ønsker konkret at øge andelen af det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer. Der er på baggrund heraf fastlagt politik og mål for det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer. Forøgelsen skal ske under iagttagelse af, at DLR til enhver tid vil ansætte den bedst kvalificerede og for virksomheden bedst egnede kandidat. DLR overvejer herudover løbende en række initiativer, der både internt og i forbindelse med rekrutteringsprocessen, skal øge andelen af det underrepræsenterede køn på sigt.

Direktionen i DLR består af to personer. I forbindelse med en mandlig direktørs pensionering i 2019 tiltrådte en kvindelig direktør, så der nu er ligelig kønsfordeling i direktionen. Ud over direktionen er der aktuelt 29 ledere i DLR med fagligt og/eller personaleledelsesmæssigt ansvar. Heraf er seks kvinder. Hertil kommer otte projektledere, hvoraf fem er kvinder.

Kønsfordeling i DLR	2020	2019
Alle ansatte i DLR		
Antal ansatte i alt ultimo året	226	216
Andel kvinder i pct.	40	40
Andel mænd i pct.	60	60
Direktionen		
Antal direktionsmedlemmer ultimo året	2	2
Andel kvinder i pct.	50	50
Andel mænd i pct.	50	50
Ledere med fagligt og/eller personalemæssigt ansvar		
Antal ledere ultimo året	29	27
Andel kvinder i pct.	21	19
Andel mænd i pct.	79	81
Projektledere		
Antal projektledere ultimo året	8	5
Andel kvinder i pct.	63	60
Andel mænd i pct.	37	40



Klima og miljø

I DLR er vi bevidste om, at vores organisation påvirker klima- og miljøforhold. Vores mål er, at vi løbende skal blive bedre til at reducere vores eget aftryk. Det gør vi ved kontinuerligt at foretage små og store justeringer i arbejdsgange, valg af samarbejdspartnere, indkøb osv.

Forbrug	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Elforbrug KWH	569.808	582.070	592.581	593.564	582.248	565.780
Elforbrug KWH pr. medarbejder*	2.713	3.016	3.169	3.431	3.529	3.471
Vandforbrug m ³ **	826	912	896	840	689	930
Vandforbrug m ³ pr. medarbejder*	3,9	4,7	4,8	4,9	4,2	5,7

* Medarbejdere er opgjort som gennemsnitligt fuldtidsansatte over året, jf. årsregnskabet for det pågældende år.

** Vandforbrug opgøres pr. medio august. Vandforbruget for 2020 er således en opgørelse over forbruget medio august 2019 til medio august 2020.

El-forbrug

El-forbruget per medarbejder har i perioden 2015 – 2020 udvist en faldende tendens, som blandt andet hænger sammen med en række energibesparende tiltag. For 2020 skal det dog nævnes, at tallene må antages at være positivt påvirket af, at mange medarbejdere har arbejdet hjemmefra, som en følge af coronapandemien, og således har forbrugt el på hjemmeadressen, hvilket denne opgørelse i sagens natur ikke tager højde for. Dette kan ligeledes medføre, at der vil komme en stigning i tallet i 2021.

DLRs indkøb af el er i 2020 omlagt, så der udelukkende købes grøn energi.

Vandforbrug

Vandforbrug per medarbejder i årene 2017-2019 har udvist en svagt faldende tendens, mens der er sket et større fald i 2020. Faldet i 2020 må i en vis udstrækning formodes at være påvirket af at mange medarbejdere har arbejdet hjemmefra, jf. bemærkningerne under El-forbrug.

Udsving i forbruget af vand i 2015 og 2016 skyldes udskiftning af radiatorer, der krævede påfyldning af vand, og hænger således ikke direkte sammen med det daglige vandforbrug.

DLR vil i de kommende år fortsat have fokus på tiltag, der kan reducere vandforbruget.



Energirapport

DLR vil i 1. kvartal 2021 modtage en energirapport med fokus på mulighederne for at foretage forbedringer inde i DLRs bygninger. Efter modtagelse af rapporten vil der blive taget stilling til, om der er investeringer, vi vil gennemføre på ejendommene.

Omlægning fra el-sparepærer til LED-pærer

Gennem de sidste mange år har al belysning i DLR været fra el-sparepærer. I forbindelse med ombygning i 2018 begyndte vi at udskifte til LED-pærer, og det fortsætter vi løbende med, efterhånden som der bliver bygget om eller renoveret i ejendommene. Målet er, at vi skal have skiftet al belysning ud med LED-pærer.

DLR-cykler til mødetransport

DLR har kontor midt i København. For at minimere brugen af taxakørsel ved møder, stiller vi cykler til rådighed for medarbejderne.

IT-udstyr

Vi lægger vægt på, at vores IT-udstyr har så lang levetid som muligt med mindst mulig miljøpåvirkning. Ud over at stille krav til vores leverandører af IT-udstyr, har vi derfor indgået et samarbejde med en virksomhed, der aftager vores aflagte IT-udstyr, renser det, og sender det videre til genanvendelse. Er det ikke muligt at genanvende udstyret, bliver det oparbejdet under ordnede forhold og genbrugt til nye materialer.

Rengøring

Vores leverandør af rengøring benytter sig kun af rengøringsprodukter, der lever 100 pct. op til flere af Europas og Nordens skrappeste miljø-mærkningsordninger. Det gælder blandt andre EU Blomsten, Svanemærket og en række europæiske certifikater.

Bedre affaldssortering

Der er sortering af affald på alle kontorer og i alle printerrum i DLR. Vi benytter de officielle piktogrammer, som vi har modtaget fra Dansk Affaldsforening. Alt papir samles, makuleres og genbruges. Brugte plastikcharteks samles som blød plast. Pap sorteres og sendes til genbrug. Madaffald fra kantinen er meget begrænset og samles som bioaffald.

Nedbringelse af papirforbrug

Vi er i DLR opmærksomme på løbende at nedbringe forbruget af papir og arbejder derfor overordnet mod en øget digitalisering.

Gennem de senere år har vi i stadig stigende grad nedbragt mængden af udsendte fysiske breve, og vi har indført automatisk tilmelding til e-Boks for kunder. Breve fra DLR bliver nu som udgangspunkt sendt digitalt i e-Boks med undtagelse af de få kunder, der ikke har e-Boks. DLR benytter desuden muligheden for digital signering i e-Boks. Lånetilbud og -dokumenter fra DLR sendes derfor i vid udstrækning til vores kunders e-Boks for digital underskrivelse. Det har været med til at nedbringe papirforbruget betydeligt, uden at informationsniveauet til kunder og samarbejdspartnere er forringet.

Fortsat digitalisering af arbejdsgange i DLR har medført, at vi stort set ikke længere har fysiske lånesager, hvilket i betydelig grad har nedbragt vores interne papirforbrug i forbindelse med behandling af lånesager og låneadministration.

Under coronapandemien, hvor mange medarbejdere har arbejdet hjemmefra, har alle i højere grad taget digitale løsninger i anvendelse, og herved er papirforbruget reduceret yderligere. DLR vil i 2021 arbejde proaktivt på at fortsætte en god printkultur, hvor medarbejderne er mere bevidste om forbruget af print og tænker i en digital løsning af arbejdsopgaverne.

I forbindelse med kommunikation og møder i bestyrelsen er der altid store mængder skriftligt materiale til gennemlæsning. Siden 2016 har bestyrelsen haft adgang til dette materiale i et digitalt bestyrelsesforum, og samtidig har bestyrelsens medlemmer fået stillet iPads til rådighed. Dette har reduceret omfanget af printet materiale til bestyrelsesmøderne væsentligt. I 2020 har stort set alle bestyrelsesmøder været afholdt digitalt for at undgå smitterisiko, hvilket også naturligt har bidraget til mindre papirforbrug.

Mål for 2021

Udrulning af grøn indkøbspolitik

I DLR vil vi gerne påtage os et medansvar for en grøn og bæredygtig udvikling. Derfor vil vi også gennem vores grønne indkøbspolitik understøtte omstillingen ved at stille miljøkrav i vores indkøb.

Hensynet til miljøet inddrages på lige fod med andre hensyn i vores fremadrettede indkøb til daglig drift og ved køb af IT-udstyr, møbler og inventar. Det betyder, at vi under hensyn til pris og kvalitet vil købe de produkter og serviceydelser, som i deres livscyklus - fra råvarer til produktion, brug, bortskaffelse og recirkulering - påvirker miljøet mindst muligt. I 2021 vil DLRs grønne indkøbspolitik blive udrullet i organisationen.

Forretningsetik

Vi ser det som en del af vores samfundsansvar i DLR, at organisationen er klædt på til aktivt at sikre fortløbig behandling af persondata og at forebygge hvidvask, finansiering af terrorisme, korruption og skatteunddragelse. Vores forretningsmodel bygger på langvarige tillidsfulde kundeforhold, hvilket til enhver tid afspejler sig i vores lønpolitik og vores markedsføring af DLR.



Persondataforordningen

EU's Persondataforordning (GDPR) fastlægger reglerne for beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger. I DLR arbejder vi kontinuerligt med at sikre, at personoplysninger bliver behandlet bedst muligt og i overensstemmelse med de gældende regler.

DLRs politik på området fastlægger de overordnede rammer og principper for, hvordan DLR behandler persondata, herunder indsamler og opbevarer disse, så de registrerede personer til enhver tid er sikret et højt beskyttelsesniveau.

Politikken danner desuden afsæt for udarbejdede forretningsgange, der sammen med intern undervisning er fundamentet for, at alle medarbejdere medvirker til at sikre, at de grundlæggende

principper for god databehandlerskik efterleves i DLR. Herudover arbejder vi løbende med at gennemgå både IT- og fysiske processer med henblik på at sikre et højt beskyttelsesniveau.

Som led i opfyldelsen af persondataforordningen har DLR udpeget en DPO (Data Protection Officer). DPO'ens rolle er blandt andet at underrette og rådgive organisationen og de ansatte om databeskyttelse. Derudover er det DPO'en, som skal underrettes, hvis de ansatte oplever eller har mistanke om brud på datasikkerhed.

Dataetik

DLR udarbejder en CSR-politik i 2021, som også vil omfatte politik for dataetik om medarbejderes behandling af kunders oplysninger. Politikken vil supplere det generelle kodeks for behandling af kunders personoplysninger. Udgangspunktet for DLRs kommende politik for dataetik er bl.a., at vi behandler kunders og medarbejderes data med respekt. DLR opfatter dataetiske hensyn som mere vidtrækkende end overholdelse og efterlevelse af lovgivningen.

Vi tilstræber udvikling af en 'positiv fejkultur' blandt medarbejdere, hvor åbenhed omkring fejl fører til forbedringer. Vi vil prioritere åbenhed og transparens omkring de løbende udfordringer som håndtering af personoplysninger medfører, så virksomheder, organisationer og myndigheder kan lære af hinandens erfaringer.

Medarbejdere, som tilgår kunders personoplysninger, har underskrevet en erklæring om tavshedspligt og fortrolighedsklausul, og gennemfører nødvendig uddannelse om, hvordan personoplysninger skal behandles.

DLR udveksler udelukkende oplysninger med kredsen af aktionærpengeinstitutter, hvis kundernes samtykke foreligger, og/eller et pengeinstitut har stillet garanti eller kautionerer over for DLR for kundens forpligtelser. DLR udleverer kun kunders oplysninger til myndigheder, når der er pligt hertil ifølge lovgivning, domstols- eller myndighedsafgørelse.

Hvidvask og terrorfinansiering

Bekæmpelse af hvidvask og terrorfinansiering er en vigtig samfundsopgave, som DLR har meget fokus på. Det er DLRs opgave – med udgangspunkt i kendskabet til vores kunder – at identificere og underrette om mistænkelige forhold til Sekretariatet for økonomisk og International Kriminalitet (SØIK).

DLRs arbejde med hvidvask tager afsæt i en risikovurdering, som tager udgangspunkt i DLRs forretningsmodel. På baggrunden af risikovurderingen fastsætter vi risikoen for, at DLR eller DLRs kunder bliver misbrugt til hvidvask eller terrorfinansiering. Risikovurderingen giver mulighed for prioritering af indsatsen og fastlæggelse af de relevante politikker, systemer og forretningsgange.

Et væsentligt element i bekæmpelsen af hvidvask og terrorfinansiering er at sikre, at DLRs medarbejdere er fortrolige med reglerne og lever op til den opmærksomhedspligt, som reglerne

foreskriver. Derfor gennemfører DLR løbende undervisning for de af DLRs medarbejdere, som har kundekontakt eller behandler oplysninger om kunder mv. i forbindelse med DLRs udlånsaktivitet.

DLR har som realkreditinstitut, modsat et pengeinstitut, ikke kundekonti, hvor der kan foretages ind- og udbetalinger. DLRs forretningsmodel indebærer, at DLR udbetaler provenuet fra et realkreditlån til en kunde, og kunden skal herefter tilbagebetale lånet over en årrække. DLR overvåger, om der, i forbindelse med tilbagebetalingen, sker noget usædvanligt.

DLR går ind for gennemsigtighed, og vi har i 2020 oprettet en side på vores hjemmeside (<https://dlr.dk/bekaempelse-af-hvidvask-og-terrorfinansiering/>), hvor vi beskriver, hvordan DLR bekæmper hvidvask og terrorfinansiering. Her findes også link til "DLRs politik for forebyggelse af hvidvask og finansiering af terrorisme".

Anti-korruption

Transparency International definerer korruption som "misbrug af betroet magt med henblik på selv at opnå en fordel". Korruption omhandler blandt andet bestikkelse, bedrageri, underslæb og afpresning. Men korruption involverer ikke nødvendigvis en transaktion med penge. Korruption kan også omfatte udførelse af tjenester for at opnå fordele som eksempelvis positiv særbehandling og kortere sagsbehandlingstid. Der er en risiko for, at DLRs medarbejdere kan blive eksponeret for korruption, eller vores medarbejdere benytter sig af korruption.

DLR tager afstand fra alle former for bestikkelse, korruption og andre uredelige forretningsmetoder, og forventer, at alle medarbejdere i DLR lever op til dette.

Whistleblowerordning

DLR lægger stor vægt på at drive sin forretning på en ordentlig og redelig måde, som alle kan have fuld tillid til. Med henblik på at støtte op om dette har vi en whistleblowerordning, hvor medarbejdere kan rapportere om overtrædelse af den finansielle regulering eller mistanke herom. Alle henvendelser, der kan foretages anonymt, sker til en ekstern portal og bliver undersøgt nøje.

Lønpolitik forbyder kvantitative lønelementer

DLR har ingen salgsfunktion og tilbyder iht. vores lønpolitik ikke ledere og medarbejdere variable lønelementer, der afhænger af salgsmål, vækstsmål eller lignende kvalitative målsætninger.

Markedsføring

DLR har historisk kun i meget beskedent omfang foretaget aktiviteter til markedsføring af DLR. Markedsføringen har i en årrække været begrænset til annoncering i landbrugsmedier – primært lokale/regionale landbrugsmedier, hvor formålet har været at gøre landbrugskunder opmærksom på, hvilke vurderingssagkyndige DLR har i det lokale/regionale område, som landbrugsmediet dækker.

DLR har privatkunder i Grønland og på Færøerne. I Danmark finansierer vi bolig- og fritidslandbrug. DLR har hidtil ikke gennemført markedsføringsaktiviteter målrettet privatkunder.

Vi har altid – og vil også i fremtiden lægge stor vægt på at markedsføre os med afsæt i vores værdigrundlag. Vi har ingen interesse i at finansiere andre formål end fornuftige og bæredygtige langsigtede investeringer i samfundet for vores kunder, som vi sætter en ære i at have en langvarig tilidsfuld relation til.

Klager

Kunder, der ikke er tilfreds med DLRs behandling af deres lånesag, kan klage til DLR. På dlr.dk giver vi vejledning om, hvordan man kan klage. Alle modtagne klager behandles af DLRs klageansvarlige i Jura og Regulering og forelægges DLRs direktion. Klager rapporteres årligt til DLRs bestyrelse.

Hvis en privatkunde, som ikke agerer på vegne af en virksomhed, fortsat er utilfreds, er der mulighed for at klage til Realkreditankencævnet.

Kunder bosat i EU har mulighed for at benytte EU-Kommissionens online-plattform til at fremføre en klage over DLRs behandling af deres lånesag.

