

Lønpolitik

Oktober 2023

Indhold

1. Indledning og formål	3
2. Lønpolitik gældende for bestyrelse, direktion, væsentlige risikotagere, ansatte i kontrolfunktioner og intern revision.....	3
3. Lønpolitik gældende for ansatte i DLR.....	4
4. Aflønningsudvalg	4
5. Godkendelse og gennemgang af lønpolitikken	4
6. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse	4

1. Indledning og formål

I medfør af lov om finansiel virksomhed § 77 d samt den tilhørende bekendtgørelse nr. 1242 af 10. juni 2021 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter m.fl. (herefter bekendtgørelsen), CRR-forordningen samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, har bestyrelsen vedtaget følgende lønpolitik i DLR Kredit.

Lønpolitikken har generelt til formål at fastsætte retningslinjer for tildelingen af løn, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, og som ikke tilskynder til overdreven risikotagning. Det er desuden formålet, at lønpolitikken er i overensstemmelse med DLRs forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser, herunder at aflønning af DLRs ansatte er i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt.

2. Lønpolitik gældende for bestyrelse, direktion, væsentlige risikotagere, ansatte i kontrolfunktioner og intern revision

Politikken vedrører løn og pension samt retningslinjer for pensionspolitik og fratrædelsesgodtgørelse for bestyrelse, direktion, ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på DLRs risikoprofil (væsentlige risikotagere) samt ansatte i kontrolfunktioner i DLR og intern revision.

Lønpolitikken skal være kønsneutral, så DLR uanset køn sikrer lige løn for lige arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi.

Bestyrelse og direktion

Generalforsamlingen har besluttet, at bestyrelsen aflønnes med et fast honorar.

Bestyrelsen har besluttet, at direktionen aflønnes med en fast løn.

Der udbetales således ikke variable løndele til bestyrelse og direktion, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

Væsentlige risikotagere

Bestyrelsen udpeger efter behov og minimum årligt de ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på DLRs risikoprofil.

Udover bestyrelse og direktion, som pr. definition er væsentlige risikotagere, er følgende medarbejdere, jf. liste med væsentlige risikotagere, udpeget:

- Ledende medarbejdere, der refererer direkte til direktionen
- Ledende medarbejdere, der er ansvarlige for væsentlige forretningsområder
- Risikoansvarlig
- Complianceansvarlig
- Andre medarbejdere, hvis aktiviteter ud fra en konkret vurdering kan have væsentlig betydning for DLRs risikoprofil.

Der udbetales ikke variable løndele til væsentlige risikotagere, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

Ansatte i kontrolfunktioner mv. og Intern revision

Der udbetales ikke variable løndele til ansatte i kontrolfunktioner og Intern revision, hverken i form af løn, aktier, optioner eller pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

3. Lønpolitik gældende for ansatte i DLR

I tilknytning til ovennævnte lønpolitik, der gælder for de angivne persongrupper, gælder følgende regler for aflønning af samtlige ansatte i DLR, når de udfører de beskrevne aktiviteter:

Aflønning af DLRs 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 DLRs forpligtelser efter god skik reglerne i lov om finansiel virksomhed. Aflønning til de ansatte må ikke tilskynde til risikotagning, som overskrider DLRs risiko-profil. Derudover er aflønningen uafhængig af antallet af eller andelen af imødekomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål.

Aflønning til den beskrevne persongruppe sker alene i henhold til indgået overenskomst.

Der udbetales ikke variable løndele til øvrige ansatte i DLR ud over, hvad der følger af indgået overenskomst.

Hvis bestyrelsen eller direktionen vurderer, at der har været tale om en ekstraordinær indsats, kan der ekstraordinært ydes et engangsvederlag. Der udbetales alene engangsvederlag under den bagatelgrænse (pt. 100.000 kr./år), der er fastsat i bekendtgørelsen.

Det vurderes, at det under bagatelgrænsen for DLRs bestyrelse, direktion samt væsentlige risikotagere generelt vil være risikomæssigt forsvarligt at se bort fra kravene om, at mindst 50 pct. skal udbetales i aktier, aktiebaserede instrumenter eller tilsvarende instrumenter, der afspejler virksomhedens kreditværdighed (FIL § 77 a, stk. 1, nr. 4), udskydelse (FIL § 77 a, stk. 1, nr. 5 samt § 312 b) og tilbageholdelse (FIL § 77 a, stk. 3).

Desuden indgås ikke uden bestyrelsens samtykke aftaler om fratrædelsesgodtgørelse ud over, hvad der følger af lovgivning og kollektive overenskomster.

4. Aflønningsudvalg

Der er på baggrund af lov om finansiel virksomhed § 312 og § 77 c nedsat et aflønningsudvalg i DLR. Bestyrelsen har vedtaget et kommissorium for udvalgets arbejde.

5. Godkendelse og gennemgang af lønpolitikken

Lønpolitikken forelægges efter vedtagelse i bestyrelsen til godkendelse på generalforsamlingen. Aflønningen af bestyrelsen godkendes af generalforsamlingen.

Bestyrelsen skal løbende gennemgå lønpolitikken og tilpasse lønpolitikken til DLRs udvikling.

Vedtagne ændringer til lønpolitikken forelægges desuden til godkendelse på generalforsamlingen.

6. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse

DLRs bestyrelse har ansvaret for lønpolitikken gennemførelse.

DLRs bestyrelse fastsætter nærmere retningslinjer for kontrol med lønpolitikens efterlevelse, der bl.a. sikrer, at der mindst én gang om året foretages kontrol af, om lønpolitikken efterleveres. Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

Direktionen skal sikre, at der sker den nødvendige rapportering samt indberetning til Finanstilsynet i relation til aflønning, jf. CRR-artikel 450 og § 23 i bekendtgørelsen.

Nærværende "Lønpolitik" er godkendt på DLR Kredit A/S' bestyrelsesmøde den 30. oktober 2023.