

Nykredit



Lønpolitik

Marts 2020



INDHOLDSFORTEGNELSE

1	Baggrund og formål.....	4
1.1	Indledning.....	4
1.2	Overordnede aflønningsprincipper.....	4
1.3	Strategi og risiko.....	5
2	Fælles ramme for alle medarbejdere.....	5
2.1	Aflønningselementer.....	5
2.2	Basisløn.....	6
2.3	Pension.....	6
2.4	Bonusordninger og performancetillæg.....	6
2.5	Long-term incitaments-programmer.....	8
2.6	Sign-on og stay-on vederlag.....	8
2.7	Medarbejdergoder.....	9
2.8	Fratrædelsesgodtgørelse.....	9
3	Bestyrelsesvederlag.....	9
4	Direktionsvederlag.....	10
	4.1 Aflønning af koncerndirektionen	
	4.2 Aflønning af direktionen i datterselskaber	
5	Risikotagere.....	10
5.1	Udpegning af væsentlige risikotagere.....	10
5.2	Long-term instrument, udskydelse og binding.....	11
5.3	Udbetalingsbegrænsning (backtesting) og tilbagebetaling (claw back).....	12
5.4	Bagatelgrænse.....	12
6	Aflønning af medarbejdere i kontrolfunktioner, Revision, Kredit og Risiko.....	12
7	Oplysninger om Aflønning.....	13
8	Kontrol og rapportering.....	13

Godkendt af bestyrelsen i

- Nykredit A/S (d. 4. februar 2020)
- Nykredit Realkredit A/S (d. 4. februar 2020)
- Nykredit Bank A/S (d. 30. januar 2020)
- Totalkredit A/S (d. 3. februar 2020)
- Nykredit Portefølje Administration A/S (d. 30. januar 2020)
- Nykredit Leasing A/S (d. 29. januar 2020)
- Nykredit Mægler A/S (d. 28. januar 2020)
- Ejendomselskabet Kalvebod A/S (d. 30. januar 2020)
- Sparinvest Holdings SE (d. 16. marts 2020)
- Sparinvest S.A. (d. 27. februar 2020)
- LR Realkredit A/S (d. 3. februar 2020)

Godkendt af generalforsamlingen i

- Nykredit A/S (d. 26. marts 2020)
- Nykredit Realkredit A/S (d. 26. marts 2020)
- Nykredit Bank A/S (d. 26. marts 2020)
- Totalkredit A/S (d. 26. marts 2020)
- Nykredit Portefølje Administration A/S (d. 24. marts 2020)
- Nykredit Leasing A/S (d. 24. marts 2020)
- Nykredit Mægler A/S (d. 24. marts 2020)
- Ejendomsselskabet Kalvebod A/S (d. 23. marts 2020)
- Sparinvest Holdings SE (d. 6. maj 2020)
- LR Realkredit A/S (d. 23. marts 2020)

Lønpolitikken gælder for løn optjent fra 1. januar 2020.

Enhver ændring til lønpolitikken skal vedtages af bestyrelsen i de respektive selskaber og godkendes af generalforsamlingen i samme selskaber.

Dokumentansvarlig: Niels Gregers Hansen (NGH), HR

1 BAGGRUND OG FORMÅL

1.1 Indledning

Lønpolitikken for Nykredit-koncernen beskriver rammerne for aflønning af bestyrelse, direktion, andre væsentlige risikotagere, medarbejdere i kontrolfunktioner m.m. samt øvrige medarbejdere i Nykredit A/S, og Nykredit Realkredit-koncernens selskaber: Nykredit Realkredit A/S, Nykredit Bank A/S, Totalkredit A/S, Nykredit Portefølje Administration A/S, Nykredit Leasing A/S, Nykredit Mægler A/S, og Ejendomsselskabet Kalvebod A/S, Sparinvest Holdings SE, Sparinvest S.A. og LR Realkredit A/S (herefter samlet betegnet "Nykredit" eller "koncernen").

Nærværende lønpolitik er udarbejdet med afsæt i:

1. Nykredits forretningsmodel, strategi og ønsket risikoprofil
2. Regler og retspraksis inden for området
3. Overenskomster
4. Finanssektorens kodeks for ansvarlig aflønning
5. Anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse
6. Nykredit som systemisk vigtigt finansielt institut

Lønpolitikken er udarbejdet med fokus på ansvarlighed og risikostyring og understøtter ønsket om, at Nykredit bidrager til finansiell stabilitet. Dertil ønsker Nykredit med sin lønpolitik at varetage Nykredits langsigtede interesser, samt andre interessenters interesser såsom kunderne, aktionærer, øvrige investorer og offentligheden.

Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger, herunder anbefalinger vedrørende ledelsens vederlag, implementeres løbende inden for de ansættelses- og kontraktsretlige rammer.

Nykredits bestyrelser har nedsat et koncernvederlagsudvalg, som har til opgave at forberede bestyrelserne i koncernselskabernes arbejde i relation til aflønning. Herudover overvåger koncernvederlagsudvalget overholdelsen af lønpolitikken.

Efter vederlagsudvalgets indstilling gennemgår bestyrelserne i koncernselskaberne mindst én gang om året lønpolitikken med henblik på at foretage eventuelle ændringer, således at lønpolitikken afspejler koncernens udvikling. I tilfælde af ændringer skal lønpolitikken tillige godkendes på selskabernes generalforsamling.

En beskrivelse af koncernvederlagsudvalgets sammensætning, ansvar, opgaver og beføjelser findes i kommissoriet for vederlagsudvalget på nykredit.com og totalkredit.dk.

Nykredit sikrer fastlæggelse af og kontrol med aflønning, som bidrager til at undgå eventuelle interessekonflikter i forbindelse med aflønning. I forhold til andre foranstaltninger med samme formål kan nævnes pkt. 2.4.1 (øvre grænse for variabel løn) og 2.6 (forelæggelse af større variabel aflønning af koncerndirektionen/ansvarlig koncerndirektør); pkt. 2.4.2 (ingen variabel aflønning på baggrund af kvantitative kommercielle kriterier); pkt. 4.1. (fastlæggelse og sammensætning af koncerndirektionens aflønning).

1.2 Overordnede aflønningsprincipper

Lønpolitikken fastlægger de overordnede aflønningsprincipper og aflønningsselementer i Nykredit, som understøtter:

- Opfyldelse af koncernens strategi.
- Nykredits evne til at tiltrække og fastholde kvalificerede og performanceorienterede medarbejdere
- Nykredits ønske om at prioritere udvikling og muligheder hos de medarbejdere, der vil og kan
- At ansvarlig adfærd fremmes
- En sund og effektiv risikostyring – herunder at Nykredits aflønningsstruktur ikke tilskynder til overdreven risikotagning bl.a. via:
 - sammensætning af bonusordninger, der ikke tilskynder til overskridelse af de fastsatte risikorammer og governance
 - harmoni med principperne om fair behandling af kunder samt beskyttelse af kunder og investorer ved at træffe foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter
 - kontrol med at aflønningsstrukturen ikke udhuler Nykredits mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag

- o fastsættelse af kriterier for fastsættelse af faste lønde/le henholdsvis variable lønde/le

Medarbejdernes aflønning er uafhængig af køn, religion, seksuel orientering, politisk observans og etnisk baggrund.

1.3 Strategi og risiko

Lønpolitikken er udarbejdet med afsæt i Nykredits overordnede strategi – Winning the Double 2.0., som sætter rammerne for koncernens strategiske og forretningsmæssige udvikling.

Nykredits strategiske fundament bygger på foreningsejerskab, bank, realkredit og Totalkredit-partnerskabet.

Strategien fokuserer særligt på 3 målsætninger:

- 1) Vi vil fremtidssikre Totalkredits position som markedsleder inden for boligfinansiering i Danmark
- 2) Vi vil udbygge Nykredits position på bankområdet gennem flere helkunde/forhold
- 3) Vi vil vinde positionen som den foreningsejede samfundsansvarlige finansielle virksomhed

Nykredit har et mål om at øge indtægterne fra kerneforretningen og løbende blive mere omkostningseffektiv. Dette er nødvendigt for at kunne imødekomme de regulative krav samt sikre en langsigtet konkurrencedygtig forretning.

I Nykredit anvendes p.t. Balanced Scorecard som strategisk styringsværktøj til at måle effekterne af de forretningsmæssige initiativer. Dermed kan det løbende sikres, at den ønskede forretningsmæssige udvikling realiseres. Nykredits Balanced Scorecard omfatter mål på koncernniveau med fokus på kapital, økonomi, kunder, processer og medarbejdere. Graden af opfyldelse af mål fastsat efter koncernens til enhver tid anvendte målstyringsværktøj vil ligeledes have indflydelse på størrelsen af eventuel variabel aflønning.

Beslutninger truffet af den enkelte medarbejder kan medføre risici i form af kreditrisici, markedsrisici, likviditetsrisici og operationelle risici – herunder compliance og it-sikkerhedsrisici. En effektiv risikostyring på disse områder sker overvejende via fastsættelse af - og opfølgning på – politikker, retningslinjer, rammer og forretningsgange.

2 FÆLLES RAMME FOR ALLE MEDARBEJDERE

2.1 Aflønningselementer

Aflønning af den enkelte medarbejder fastsættes med udgangspunkt i lønniveauet for den pågældende medarbejders stillingstype, stillingsniveau, relevante personlige og faglige jobkompetencer, indsats og resultater, samt indstilling og adfærd i forhold til Nykredits værdier og under hensyntagen til markedsforhold.

Aflønning af medarbejdere i Nykredit består af følgende aflønningselementer: (i) basisløn (fast løn) og (ii) pension.

Dertil anvendes i begrænset omfang lønelementer som (i) bonus/performancetillæg, (ii) sign-on og/eller stay-on vederlag, (iii) medarbejdergoder og (iv) fratrædelsesgodtgørelse.

Der er forskel på vægtningen af aflønningselementer mellem de forskellige stillingskategorier og forretningsområder. Aflønningen sammensættes til enhver tid, så ledere og medarbejdere undgår interessekonflikter med kunder og investorer.

2.2 Basisløn

Basislønnen udgør et fast kontant beløb.

Medarbejdere på overenskomstvilkår er omfattet af lønbestemmelserne i de til enhver tid gældende kollektive overenskomster og tilhørende aftaler. Ifølge gældende overenskomst er medarbejderen indplaceret i lønrammer/løntrin, som reguleres én gang om året den 1. juli. Nykredit anvender, i forhold til gruppen af medarbejdere på overenskomst, kun i begrænset omfang individuelle lønstigninger baseret på kompetencer, indsats eller markedsforhold.

For medarbejdere og ledere, hvor aflønningsniveauet ligger uden over overenskomsten, sker der ikke automatisk en årlig lønregulering. I stedet kan eventuelle lønreguleringer aftales én gang årligt med afsæt i rammer og oplæg fra koncerndirektionen og input fra den lokale leder.

2.3 Pension

For medarbejdere omfattet af overenskomsten er pensionssatserne reguleret i overenskomsten.

For medarbejdere, der ikke er omfattet af overenskomsten, er det Nykredits holdning, at disse skal være sikret pensionsvilkår tilsvarende de til enhver tid gældende vilkår i overenskomsten. Vilkår vedrørende pension fremgår af den enkelte medarbejders ansættelseskontrakt.

2.4 Bonusordninger og performancetillæg

For at sikre en markedskonform og konkurrencedygtig aflønning, og for at kunne understøtte opfyldelsen af Nykredits strategi både på koncernniveau og i de enkelte forretningsområder, har Nykredit bonusordninger for visse medarbejdergrupper. Nykredits benchmark i den forbindelse er landsdækkende finansielle virksomheder.

Forholdet mellem den faste løn og den variable løn afhænger af den konkrete stilling, og der er for de enkelte ordninger fastlagt rammer, der sikrer, at bonusordningerne ikke fører til uønsket risikotagning, og at relevant lovgivning overholdes.

Medarbejderens mulighed for at få tildelt bonus er overordnet betinget af, at ledelsen forud for godkendelsen af årsregnskabet træffer beslutning om, at der er grundlag for at udbetale bonus – herunder at udbetalingen – f.eks. i forbindelse med konjunkturændringer - ikke udhuler Nykredits mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.

Hovedparten af Nykredits medarbejdere er ikke omfattet af en bonusordning. De absolut bedst performende af de medarbejdere, der ikke er omfattet af bonusordninger, vil fra år til år efter vedtagelse i koncerndirektionen på individuelt grundlag kunne tildeles kontante éngangspåslag. Beslutning herom foretages af lederne primært på baggrund af opfyldelse af de individuelle mål, der fastlægges på udviklingssamtalen.

2.4.1 Bonusordninger og maksimal andel for variabel løn

Bestyrelsen tager årligt stilling til det maksimale forhold mellem variabel løn og fast løn. Udgangspunktet er, at den variable løndel maksimalt kan udgøre 100% af den faste løn – de fleste har mindre bonuspotentialer.

Bestyrelsen og generalforsamlingen har dog godkendt muligheden for, at et meget begrænset antal medarbejdere - efter forudgående individuel godkendelse af koncerndirektionen og kun på baggrund af helt ekstraordinære resultater - kan opnå en variabel løndel på op til 200% af den faste løndel.

Anvendelse af stay-on/sign-on, jf. pkt. 2.6, kan ligeledes medføre, at den samlede variable løndel kan overstige 100% af den faste løn (men samlet maksimalt udgøre 200%). I den forbindelse følges ligeledes proceduren i lov om finansiel virksomhed, herunder forudgående meddelelse til Finanstilsynet. For medarbejdere ansat i Sparinvest Holdings SE og Sparinvest S.A gives der forudgående meddelelse til CSSF i Luxembourg.

Udbetaling af en variabel løndel på over 750.000 kr. skal altid forelægges koncerndirektionen.

2.4.1.a Langsigtet incitamentsprogram

Fra optjeningsåret 2019 er etableret et langsigtet (2-årigt) incitamentsprogram for et begrænset antal ledere med reference til koncerndirektionen Beslutningen om, hvilke ledere og medarbejdere, der deltager i programmet, er truffet af koncerndirektionen.

Programmet er et supplement til nedenstående bonusordninger, og indebærer, at der kan tildeles en variabel løndel på maksimalt 100% af den faste løn, dog således, at den samlede variable aflønning ikke kommer i konflikt med de ovenfor i pkt. 2.4.1 anførte grænser.

2.4.1.b Markets Trading, Asset Management, Investments og Funding & Kapital

Inden for Markets Trading, Asset Management, Investments og Funding & Kapital er der etableret særlige bonusordninger for medarbejdere og ledere med væsentligt bundlinjeansvar svarende til markedsstandarden for sådanne stillinger. Aflønningsformen for disse medarbejdere er baseret på forretningsmæssige resultater, og den variable løndel ligger typisk på et højt niveau set i forhold til koncernens øvrige bonusordninger. Den variable løndel kan udgøre op til 100% af den faste løn – for et meget begrænset antal medarbejdere dog op til 200%

2.4.1.c Funktioner med ansvar for de største og mest professionelle kunder

For ledere og medarbejdere i centrale funktioner med ansvar for de største og mest professionelle kunder er der etableret et begrænset antal bonusordninger hvor den variable løndel kan udgøre op til 100% af den faste løn.

2.4.1.d Øvrige ledere og medarbejdere

For øvrige ledere samt et mindre antal medarbejdere, som er placeret på et højt stillingsniveau, eller som løser særlige opgaver, er der etableret bonusordninger, hvor den variable løndel typisk udgør op til 25% af den faste løn. Variabel løn udbetales alene for den ekstraordinære indsats.

2.4.1.e Ekstraordinær forhøjelse af den variable løndel

I helt ekstraordinære tilfælde, herunder i projekter af særlig strategisk vigtighed for Nykredit, kan bonus til medarbejdere, der er omfattet af en bonusordning, hvor den maksimale variable løndel er lavere end 100%, efter beslutning i koncerndirektionen og forudgående orientering af vederlagsudvalget, forhøjes til op til 100% af den faste løn.

2.4.2 Kriterier for bonus

For alle bonusordninger gælder, at der er fastlagt en række kriterier, der skal opfyldes for at opnå bonus. Kriterierne er alle afledt af Nykredits samlede strategi og mål som fastsat i koncernens Balanced Scorecard, og afhænger af det konkrete forretningsområde eller den konkrete stilling, den pågældende medarbejder varetager. Derudover kan en række forhold medføre reduktion eller bortfald af bonus, uanset graden af opfyldelse af de fastlagte kriterier.

I bonusordningerne, skal der herudover være en balance mellem kort- og langsigtede mål, hvilket betyder, at eventuelle indtjeningsmål/kvantitative kriterier suppleres med andre målepunkter/kvalitative.

Som eksempler på konkrete mål/kriterier kan nævnes:

- Indtjening – både niveau og udvikling
- Risikopåvirkning
- Kundetilfredshed
- Bidrag til samarbejde indadtil og udadtil
- Bidrag til udvikling af forretningsområdet
- Bidrag til effektiviseringer og projekter
- Adfærd – skal understøtte strategi og kultur
- Bidrag til opfyldelse af mål fastsat i koncernens til enhver tid anvendte målstyringsværktøj
- Opfyldelse af individuelle mål fastsat på udviklingssamtaler
- Medarbejdertilfredshed

For indtjeningsmålene gælder det, at disse vurderes efter indregning af kreditrisici, markedsrisici, likviditetsrisici og operationelle risici – herunder compliance og it-sikkerhedsrisici. Det sker bl.a. ved at fratække eventuelle tab og kapitalbelastning. Formålet er at understøtte, at forretningsområder og/eller en leder/medarbejder ikke tager unødige risici, idet dette potentielt kan medføre reduktion af den enkeltes bonus.

Derudover inddrages både koncernens, områdets/datterselskabets og den enkeltes indtjening– dog vægtes de forskelligt i forhold til den enkeltes mulighed for påvirkning af indtjeningen. For Nykredit Portefølje Administration og Sparinvest inddrages hvor relevant tillige de forvaltede porteføljefondes resultater og forvalterens samlede resultater.

Forhold, som kan medføre reduktion eller bortfald af bonus er primært:

- Manglende overholdelse af regler og forretningsgange mv. (compliance)
- Manglende overholdelse af politikker, retningslinjer og risikorammer
- At medarbejderen ikke anses for at have udført sit arbejde og ageret i overensstemmelse med sine forpligtelser på tilfredsstillende vis, og således ikke har efterlevet krav til egnethed og hæderlighed.

Nykredit udbetaler ikke variabel løn på baggrund af kvantitative kommercielle kriterier (f.eks. specifikke salgsmål eller antal eller andel af imødekomne ansøgninger om boligkredit), jf. de regler på det finansielle område, der har til formål at sikre, at virksomhedens aflønningspolitik og –praksis udformes på en sådan måde, at de ikke skaber interessekonflikter i forhold til kunderne.

For medarbejdere omfattet af bonusordningen i pkt. 2.4.1.d gælder tilsvarende kriterier som ovenfor, dog vil der være en større vægt på Nykredits samlede resultater, herunder opfyldelse af mål, der fremgår af koncernens Balanced Scorecard og lederens bidrag hertil.

For ledere med reference til koncerndirektionen gælder, at deres bonus er særligt tæt koblet til opfyldelsen af målene i koncernens og deres eget områdes Balanced Scorecard. Hertil kommer opfyldelse af de individuelle mål fastsat på den årlige udviklingssamtale. Alle målene er således fastsat af koncerndirektionen eller den enkelte koncerndirektør.

For øvrige ledere vægtes opfyldelse af de individuelle mål, som blandt andet fastsættes på udviklingssamtalen, højest. Målene tager udgangspunkt i Nykredits strategi og overordnede mål. Udbetaling af bonus vil alene være for den ekstraordinære indsats og vil ske på baggrund af opfyldelse af ambitiøse mål for den enkelte. Resultater, som må forventes dækket af den faste løn, udløser ikke bonus.

Enhver medarbejder omfattet af en bonusordning er til enhver tid berettiget til at initiere en mundtlig drøftelse af status på den pågældendes performance i forhold til de konkrete bonuskriterier.

2.5 Long-term incitaments-programmer

Visse medarbejdere ansat i Sparinvest Holdings SE og Sparinvest S.A. er p.t. omfattet af bonusprogrammer, der løber ud over 3 år.

Ud over dette, samt det langsigtede incitaments-program beskrevet i pkt. 2.4.1.a og obligationer som buselement i forhold til koncernens væsentlige risikotagere jf. afsnit 5, anvender Nykredit ikke long-term incitaments-programmer.

2.6 Sign-on og stay-on vederlag

Sign-on og stay-on vederlag anvendes kun i ekstraordinære tilfælde. Sign-on vederlag anvendes for at tiltrække meget specialiserede nøglemedarbejdere. Stay-on vederlag anvendes for at fastholde medarbejdere, hvor det vurderes afgørende for Nykredit, at disse forbliver i deres stilling i en nærmere defineret periode. Bestyrelsen tager årligt stilling til et maksimum herfor. For 2020 er maksimum for sign-on beløb fastsat til 100% og maksimum for stay-on beløb ligeledes 100% af den faste løn. Beløb over 750.000 kr. skal altid forelægges koncerndirektionen. Beløb under 750.000 godkendes af den ansvarlige koncerndirektør.

Den samlede variable del af lønnen (sign-on/stay on, bonus mv.) kan højst udgøre 200% af den faste løn. Overstiger den samlede variable del af lønnen 100% af den faste løn, følges proceduren i lov om finansiel virksomhed, herunder forudgående meddelelse til Finanstilsynet.

Der anvendes ikke garanteret bonus.

2.7 Medarbejdergoder

Nykredit ønsker at stille koncernens medarbejdere bedst muligt i kritiske situationer, og som en del af virksomhedsoverenskomsten er alle medarbejdere omfattet af Gruppelivsforsikring - herunder forsikring ved kritisk sygdom, heltidsulykkesforsikring samt sundhedssikring.

Herudover tilbydes medarbejderne inden for lovgivningens rammer fleksible lønpakker (transport, telefoner, bredbånd m.v.)

Enkelte medarbejdergrupper har - mod fradrag i lønnen - mulighed for at vælge personalegoder, som ikke tilbydes alle medarbejdere, f.eks. avisabonnement, eller bil inden for rammerne af Nykredits bilpolitik.

Nykredit har endvidere medarbejdervilkår på udvalgte finansielle produkter, der udbydes af Nykredit-koncernen.

2.8 Fratrædelsesgodtgørelse

Medarbejdere ansat under koncernoverenskomsten oppebærer udelukkende fratrædelsesgodtgørelser efter funktionærlovens og overenskomsternes bestemmelser.

Fratrædelsesgodtgørelse for visse ledere og medarbejdere ansat udenfor overenskomstens dækningsområde fastsættes i henhold til bestemmelser i den individuelle ansættelseskontrakt, og udgør maksimum 9 måneders fratrædelsesgodtgørelse.

Ud over egentlige fratrædelsesgodtgørelser, jf. ovenfor, kan der i enkeltstående tilfælde ekstraordinært udbetales en særlig godtgørelse svarende til passende kompensation for førtidig opsigelse fra Nykredits side.

Der gælder særlige forhold for koncerndirektionen, jf. pkt. 4.

3 BESTYRELSESVEDERLAG

Medlemmerne af bestyrelserne i Nykredit Realkredit A/S og Nykredit A/S samt medlemmer af bestyrelsen i Totalkredit A/S, der ikke er ansat i Nykredit-koncernen, samt medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i Nykredit Bank A/S og investeringsrepræsentanter valgt til bestyrelsen i Nykredit Portefølje Administration A/S modtager et fast årligt kontant honorar. Dertil kan førnævnte personkreds modtage yderligere et fast kontant honorar for deltagelse i eventuelle bestyrelsesudvalg. Honorarerne godkendes af generalforsamlingen for det respektive koncernselskab for indeværende år.

Ingen bestyrelsesmedlemmer har ret til nogen form for variabel aflønning som følge af deres bestyrelseshverv. De bestyrelsesmedlemmer, der er ansat i koncernen, kan have variabel aflønning via deres ansættelsesforhold i Nykredit.

Niveauet for bestyrelseshonorarer fastsættes således, at det ligger på et rimeligt niveau i forhold til markedet og afspejler de kvalifikationer og kompetencer, som er nødvendige for bestyrelsesmedlemmer i forhold til koncernens størrelse og kompleksitet, deres selvstændige indsats, værdiskabelse og ansvar, samt den tid de forventes at bruge for på bestyrelseshvervet.

Bortset fra de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer får medlemmerne af bestyrelserne i Nykredit Realkredit A/S, Nykredit A/S, Nykredit Bank A/S og Totalkredit A/S ikke medarbejderrabat på koncernens produkter.

Bortset fra de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i Nykredit Bank A/S modtager de interne bestyrelsesmedlemmer i datterselskaberne intet honorar.

På baggrund af vederlagsudvalgets indstilling forelægger bestyrelsen i det respektive selskab forslag til honorar til bestyrelsens medlemmer på den ordinære generalforsamling i samme selskab.

4 DIREKTIONS AFLØNNING

4.1 Aflønning af koncerndirektionen

Medlemmerne af koncerndirektionen, der varetager direktionsopgaven for Nykredit Realkredit A/S og Nykredit A/S, modtager en af bestyrelsen fastsat kontant basisløn.

Medlemmerne af koncerndirektionen er omfattet af Nykredits bilpolitik, og kan inden for rammerne af denne vælge en bil mod fradrag i lønnen.

Koncerndirektionen oppebærer ikke variabel aflønning.

Ud over basislønnen oppebærer medlemmer af koncerndirektionen et bidrag til selvvalgt pensionsordning. De til enhver tid gældende pensionsordninger offentliggøres årligt i forbindelse med aflæggelse af koncernens årsrapport, samt i koncernens vederlagsrapport, jf. Anbefalinger for god Selskabsledelse.

Medlemmer af koncerndirektionen har et opsigelsesvarsel på 12 måneder. Herudover kan der være en fratrædelsesgodtgørelse i tilfælde af opsigelse fra Nykredits side, der er individuelt aftalt på tiltrædelsestidspunktet og som er uafhængig af resultater opnået ved varetagelse af stillingen. Fratrædelsesgodtgørelserne udgør mellem 6-17 måneders løn.

Medlemmerne af koncerndirektionen får ikke medarbejderrabat på koncernens produkter.

4.2. Aflønning af direktionen i datterselskaber

Løn og bonus til direktionen i datterselskaberne fastlægges i koncerndirektionen og bestyrelsen i de respektive koncernselskaber.

Direktionsmedlemmerne i de datterselskaber, der driver finansiell virksomhed, er finansieringsinstitut, eller forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. er de facto risikotagere og derfor underlagt de i punkt 5 nævnte vilkår for og begrænsninger i forhold til variabel aflønning, der maksimalt må udgøre 50% af den faste løn inkl. pension.

Direktionen i datterselskaber har et opsigelsesvarsel fra selskabets side på op til 12 måneder. I forhold til fratrædelsesgodtgørelser henvises til afsnit 2.8.

Medlemmerne af direktionen i Nykredit Bank A/S og i Totalkredit A/S får ikke medarbejderrabat på koncernens produkter.

5 RISIKOTAGERE

5.1 Udpegning af væsentlige risikotagere

Lovgivningen regulerer en række forhold vedr. variabel aflønning for væsentlige risikotagere (i det følgende "risikotagere") i finansielle virksomheder, finansieringsinstitutter og forvaltere af alternative investeringsfonde m.v.

Lovgivningens kriterier for hvilke medarbejdere i koncernen, der er risikotagere, er blevet sammenholdt med Nykredits faktiske forhold, hvorved der er fremkommet konkrete kriterier for, hvilke medarbejdere i Nykredit, der er risikotagere. Kriterierne er fastsat i en forretningsgang fastsat af bestyrelserne i de respektive finansielle koncernselskaber, finansieringsinstitutter og forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., der fastlægger ansvar og processer vedr. identificering af risikotagere og bonus til risikotagere i koncernen.

På baggrund af disse kriterier udpeger HR og Risiko & Conduct konkrete ledere og medarbejdere, som indstilles som risikotagere i Nykredit. De konkrete overvejelser, kriterier og risikotagere godkendes årligt i Vederlagsudvalget og i de respektive selskabers bestyrelser. Derudover sker der hen over året udpegning af risikotagere i forbindelse med

fratrædelser/tiltrædelser, organisationsændringer, ændringer af rammer mv.

Medlemmerne af koncerndirektionen og alle medlemmer af bestyrelser og direktioner i de af Nykredits selskaber, der driver finansiell virksomhed, er finansieringsinstitut, eller forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. er de facto risikotagere.

Risikotagerne får besked om udpegningen og de afledte konsekvenser, når de udpeges, i form af et tillæg til deres ansættelseskontrakt.

For Nykredit Portefølje Administration A/S og Sparinvest er medarbejdere, der har en væsentlig indflydelse på risikoprofilen for de forvaltede alternative investeringsfonde, tillige risikotagere.

I det omfang Nykredit Portefølje Administration A/S eller de forvaltede alternative investeringsfonde delegerer porteføljepleje og risikostyring til medarbejdere i andre af koncernens selskaber, har Nykredit sikret, at modtageren af de delegerede beføjelser enten er underlagt aflønningsregler, der svarer til FAIF, eller underlægges lignende forpligtelser i en kontrakt.

Risikotagerne er omfattet af de tidligere beskrevne bonusordninger, rammer og kriterier mv.

Nogle af disse kriterier er for risikotagere endvidere reguleret ved lov, hvilket betyder at:

- En variabel løndel, der er resultatafhængig, fastsættes på grundlag af en vurdering af den pågældende modtagers resultater, resultaterne i dennes afdeling og virksomhedens resultater
- Den resultatmåling, der lægges til grund for den variable løndel, afspejler de nuværende og fremtidige risici, der knytter sig til de pågældende resultater samt eventuelle kapitalomkostninger og likviditet, der er påkrævet for at opnå resultaterne
- Ved vurderingen af den enkeltes resultater tages der hensyn til ikke-økonomiske kriterier f.eks. overholdelse af interne regler og procedurer samt overholdelse af virksomhedens retningslinjer og forretningsgange, der gælder for forholdet til kunder og investorer

Derudover er risikotagere underlagt en række restriktioner for så vidt angår udbetaling af bonusbeløb med det formål yderligere at sikre, at de som væsentlig risikotagere tænker langsigtet, inden de træffer beslutninger.

5.2 Long-term instrument, udskydelse og binding

For risikotagere, der tildeles variabel løn, gælder, at minimum 50% af den variable løn skal udbetales i form af et long-term instrument.

For risikotagere, der samtidig er direktionsmedlemmer i SIFI-institutter i koncernen, udbetales minimum 60 % af den variable løn i form af et long-term instrument.

Som long-term instrument anvendes pt. en obligation, der har samme karakteristika som en senior contingent note, hvor kursudviklingen er koblet til udviklingen i Nykredits kernekapital-procent.

Nykredit Portefølje Administration A/S udbetaler som forvalter af alternative investeringsfonde minimum 50% eller en væsentlig andel af den variable løn, afhængig af de alternative investeringsfondenes vedtægter, natur mv., som en balance af kapitalandele eller instrumenter knyttet til kapitalandele i de alternative investeringsfonde eller tilsvarende instrumenter, der afspejler de alternative investeringsfondenes værdi.

Medarbejderen må ikke foretage en afdækning af den risiko, der knytter sig til ovenstående instrumenter.

Udbetaling af mindst 40% af den variable løn – eller ved større beløb mindst 60% – skal i overensstemmelse med lov om finansiell virksomhed udskydes over en periode på 5 år for direktionsmedlemmer i SIFI-institutter i koncernen, 4 år for andre direktionsmedlemmer finansielle virksomheder, og 3 år for øvrige risikotagere.

Direktionen i de respektive selskaber er bemyndigede til at vurdere, om en variabel løndel er særlig stor i det konkrete tilfælde, idet variabel løndele større end 750.000 kr. dog altid skal betragtes som særlig stor. Den udskudte variable løn udbetales med en ligelig fordeling over årene. For Nykredit Portefølje Administration A/S tilpasses udskydelsesperioden dog i overensstemmelse med investeringsfondens livscyklus og indløsningspolitik.

Der er i Nykredit valgt en bindingsperiode på 12 måneder for bonusmidler placeret i long-term instrumentet.

5.3 Udbetalingsbegrænsning (backtesting) og tilbagebetaling (claw back)

I forbindelse med udbetaling af de udskudte beløb – herunder også obligationsandelen – vurderer Nykredit, om de kriterier, der har dannet grundlag for beregningen af bonusbeløbet til den pågældende, fortsat er til stede på udbetalingstidspunktet. Ved denne vurdering ses på, om de individuelle resultater/handlinger, som den variable løndel blev opgjort ud fra i et konkret år, også på længere sigt har vist sig så gode som oprindeligt vurderet.

Herudover vurderes koncernens – og hvor relevant datterselskabets - resultat, herunder med særligt fokus på evt. underskud. Bestyrelsen i de respektive koncernselskaber godkender udbetaling af den samlede udskudte bonus forud for årsregnskabets offentliggørelse sammen med godkendelse af grundlaget for udbetaling af bonus for det forgangne år.

Bestyrelsen kan herudover beslutte at tilbageholde variabel løn, hvis Nykredit og/eller selskabet (i) ikke overholder kapitalkrav og/eller solvenskrav, eller der er nærliggende risiko herfor eller (ii) har fået frist fra Finanstilsynet til opfyldelse af solvenskravet eller et krav om genoprettelsesplan.

Endvidere er udbetalingen af udskudt variabel løn betinget af (i) at medarbejderen ikke har deltaget i eller været ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i betydelige tab for Nykredit eller de af Nykredit Portefølje Administration A/S forvaltede investeringsfonde (ii) at medarbejderen har efterlevet passende krav til egnethed og hæderlighed (iii) at den økonomiske situation i Nykredit eller det relevante koncernselskab og for Nykredit Portefølje Administration A/S tillige de forvaltede investeringsfonde ikke er væsentligt forringet siden beregningen af den variable løndel.

Endelig kan variabel løn bortfalde, hvis grundlaget har været fejlagtigt, og hvis medarbejderen er eller burde have været vidende herom. I sådanne tilfælde skal medarbejderen endvidere tilbagebetale de andele af, som tidligere er udbetalt.

5.4 Bagatelgrænse

Direktionen kan på baggrund af en konkret forsvarlighedsvurdering af den enkelte variable løbdel beslutte at undtage variable løndele på maksimalt 100.000 kr. om året fra kravene om udskydelse, tilbageholdelsesperiode og kravet om at mindst 50% af den variable løn skal bestå af long-term instrumenter, kapitalandele i alternative investeringsfonde, tilsvarende instrument mv.

6 AFLØNNING AF MEDARBEJDERE I KONTROLFUNKTIONER,

I Nykredit betragtes følgende afdelinger som kontrolfunktioner:

- Kreditcontrolling
- Group Finance (Group Accounting og Performance Management)
- Risiko & Conduct
- Compliance
- IT Security
- Intern revision
- HR Operations

Medarbejdere, der er involveret i kontrolprocessen, skal være uafhængige af de afdelinger i Nykredit, de fører kontrol med. I det omfang medarbejdere i kontrolfunktioner modtager variabel aflønning, vil denne være afhængig af, hvordan de opfylder de mål, der er knyttet til deres funktioner og således uafhængig af, hvordan de afdelinger, de fører kontrol med, klarer sig.

Revisionschef og vicerevisionschef er ikke omfattet af ordninger med variabel aflønning.

Ledere i Kredit, Risiko & Conduct, Intern Revision og Compliance ikke omfattet af ordninger med variabel aflønning.

Nykredit vurderer, at medarbejdere i kontrolfunktioner i øvrigt kan deltage i ordninger med variabel aflønning. Baggrunden herfor er dels, at puljerne til variabel aflønning fastlægges af koncerndirektionen på baggrund af Nykredits samlede resultat – og dermed ikke resultatet i enkeltområder. Derudover er grundlaget for tildeling af bonus/performancetillæg personlige mål, der tager udgangspunkt i medarbejderens funktion. Målene fastsættes og evalueres alene af lederen og ikke af de områder, der føres kontrol med.

7 OPLYSNINGER OM AFLØNNING

I forbindelse med bestyrelsernes beretning på den ordinære generalforsamling redegør bestyrelsesformanden for (i) principperne i lønpolitikken og Nykredits overholdelse heraf, og (ii) aflønningen af bestyrelse/direktion, herunder aflønning i det foregående regnskabsår samt forventet aflønning i indeværende og kommende regnskabsår.

Nykredits årsrapport indeholder blandt andet oplysninger om denne lønpolitik, den samlede aflønning for regnskabsåret til nuværende og forhenværende medlemmer af direktionen, bestyrelsen og risikotagere, samt oplysninger om den samlede aflønning for hvert enkelt navngivet medlem af bestyrelsen og direktionen, som optjent i hvervet i det pågældende selskab i det regnskabsår, og som vedkommende i samme regnskabsår har optjent som medlem af bestyrelsen eller direktionen i et selskab inden for koncernen.

Herudover udarbejdes årligt en vederlagsrapport i overensstemmelse med Anbefalinger for god Selskabsledelse.

Nykredit offentliggør én gang om året koncernens lønpolitik, vederlagsrapport og oplysninger om aflønning af bestyrelserne og direktionerne i koncernselskaberne, samt væsentlige risikotagere på nykredit.com og totalkredit.dk.

8 KONTROL OG RAPPORTERING

Nykredit har effektive, gennemsigtige og veldokumenterede kontrolprocedurer, der sikrer, at variabel løn udbetales i overensstemmelse med lønpolitikken og gældende lovgivning. På baggrund af retningslinjer fastsat af bestyrelserne foretager HR én gang om året en gennemgang af, om lønpolitikken og aflønningsreglerne er overholdt. På baggrund af gennemgangen udarbejder HR et notat samt en erklæring om, hvorvidt lønpolitikken er i overensstemmelse med aflønningsreglerne, som sendes til vederlagsudvalget sammen med en oversigt over aflønning af direktionerne og ledelsen i kontrolfunktioner som defineret i pkt. 6.

Vederlagsudvalget vurderer det modtagne materiale og rapporterer herefter om resultatet af kontrollen til bestyrelserne i de respektive koncernselskaber. De enkelte bestyrelser skal i den forbindelse modtage notatet fra HR og oversigten over aflønning af direktionen.

For at sikre overholdelse af lønpolitikken og gældende regler involveres Compliance så vidt muligt med henblik på at kontrollere og vurdere, om metoder og procedurer i forhold til aflønningsreglerne er egnede til at opdage og mindske risikoen for manglende overholdelse heraf. Compliance rapporterer til bestyrelserne i Nykredit A/S og Nykredit Realkredit A/S samt de respektive bestyrelser i de øvrige koncernselskaber.

Dertil vurderer risikoudvalget minimum en gang årligt, om de kriterier/incitament, der er indlagt i Nykredits aflønningsstruktur, tager tilstrækkelig højde for risici m.v.