

Lønpolitik

2. april 2026

Godkendelsesprocedure, dokumentansvar og publicering

Godkendt af bestyrelserne i

- Nykredit A/S (d. 3. februar 2026)
- Nykredit Realkredit A/S (d. 3. februar 2026)
- Nykredit Bank A/S (d. 2. februar 2026)
- Totalkredit A/S (d. 2. februar 2026)
- Nykredit Portefølje Administration A/S (d. 29. januar 2026)
- Nykredit Leasing A/S (d. 28. januar 2026)
- Nykredit Mægler A/S (d. 27. februar 2026)
- Sparinvest Holdings SE (d. 29. januar 2026)
- Sparinvest S.A. (d. 22. april 2026)

Efter forudgående behandling i

- Vederlagsudvalget (27. januar 2026)

Godkendt af generalforsamlingen i

- Nykredit A/S (d. 26. marts 2026)
- Nykredit Realkredit A/S (d. 26. marts 2026)
- Nykredit Bank A/S (d. 23. februar 2026)
- Totalkredit A/S (d. 26. marts 2026)
- Nykredit Portefølje Administration A/S (d. 26. marts 2026)
- Nykredit Leasing A/S (d. 23. februar 2026)
- Nykredit Mægler A/S (d. 11. maj 2026)
- Sparinvest Holdings SE (d. 8. juni 2026)

Dokumentansvar:

Theis Højholdt Nielsen (THNI)

Enhed:

People & Identity

Publicering:

Den dokumentansvarlige sørger for at dokumentet umiddelbart efter godkendelse bliver publiceret på:

	På dansk	På engelsk
PolicyPortal	✓	
Nykredit.com	✓	✓
Totalkredit.dk	✓	
Sparinvest.dk	✓	
Sparinvest.lu		✓

Indholdsfortegnelse

1 Baggrund og formål	5
1.1. Indledning	5
1.2 Overordnede aflønningsprincipper	6
1.3 Strategi og risiko	6
2 Fælles ramme for alle medarbejdere	6
2.1 Aflønningsselementer	6
2.2 Basisløn	7
2.3 Pension	7
2.4 Bonus	8
2.5 Sign-on og stay-on vederlag (fastholdelsesvederlag)	11
2.6 Medarbejdergoder	11
2.7 Fratrædelsesgodtgørelse	11
2.8 Kønsneutral aflønning	12
2.9 Sammenhæng med aflønningsstruktur og integration af bæredygtighedsrisici	11
2.10 Outsourcing	12
3 Bestyrelsesvederlag	12
4 Direktionsaflønning	13
4.1 Aflønning af koncerndirektionen	13
4.2 Aflønning af direktionen i datterselskaber	14
5 Risikotagere	14
5.1 Udpegning af væsentlige risikotagere	14
5.2 Long-term instrument, udskydelse og binding	15
5.3 Udbetalingsbegrænsning (backtesting, ikke udbetalt) og tilbagebetaling (clawback, udbetalt)	16
5.4 Bagatelgrænse	17
5.5 Omgåelse	17
6 Aflønning af medarbejdere i kontrolfunktioner,	17
7 Oplysninger om aflønning	18
8 Kontrol og rapportering	18
Appendix applicable to Sparinvest S.A. and amending and complementing Nykredit's Group remuneration policy	19

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, Sparinvest Holdings SE og Sparinvest S.A. (herefter samlet betegnet "Nykredit" eller "koncernen" og hver for sig et "koncernselskab").

Nærværende lønpolitik er udarbejdet med afsæt i:

1. Nykredits forretningsmodel, strategi og ønsket risikoprofil
2. Regler og retspraksis inden for området
3. Overenskomster
4. anbefalinger for god Selskabsledelse
5. 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,
- til at varetage Nykredits langsigtede interesser samt andre interessenters interesser såsom kunderne, aktionærer, øvrige investorer og offentligheden, og
- til at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere, anerkende talenter, fremme den enkeltes bidrag og motivere medarbejderne til at udvikle deres faglige kompetencer.

Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger, herunder anbefalinger vedrørende ledelsens vederlag, implementeres løbende inden for de ansættelses- og kontraktsretlige rammer i de relevante jurisdiktioner for de enheder, der er en del af Koncernen. Hvis det anses for at være i Nykredits interesse, kan formandskabet for bestyrelsen for Nykredit A/S i ekstraordinære tilfælde beslutte ikke at følge en eller flere af de nævnte anbefalinger. Hvis anbefalingerne ikke følges, orienteres bestyrelsen på førstkommende møde.

Nykredits bestyrelser har nedsat et koncernvederlagsudvalg (herefter "vederlagsudvalget"), som har til opgave at forberede arbejdet med aflønning for bestyrelserne i koncernselskaberne. Herudover overvåger vederlagsudvalget 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 vederlagsudvalgets 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 aflønningselementer 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 opretholde og styrke sit kapitalgrundlag
 - definition af kriterier for fastsættelse af faste og variable lønde
 - hensyntagen til virksomhedens risikovillighed med hensyn til ESG-risici

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 være hele Danmarks foreningsejede og 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. Strategisk Scorecard som strategisk styringsværktøj til at måle effekterne af de forretningsmæssige initiativer. Dermed kan det løbende sikres, at den ønskede forretningsmæssige udvikling realiseres. Nykredits Strategiske 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 stillingsniveau, relevante personlige og faglige kompetencer, indsats og resultater, samt indstilling og adfærd i forhold til Nykredits værdier og under hensyntagen til markedsforhold.

I Nykredit klassificeres stillingerne i videst muligt omfang efter et system, der understøtter muligheden for objektiv lønfastsættelse og giver mulighed for sammenligning af lønniveauer internt såvel som eksternt.

Medarbejderne i Nykredit har indsigt i, hvordan deres stilling er klassificeret og hvilket lønniveau, der hører til klassificeringen.

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

Dertil anvendes i begrænset omfang variable lønelementer som (i) bonus, herunder engangsbeløb og performancetillæg, (ii) sign-on vederlag, (iii) stay-on vederlag (fastholdelsesvederlag) 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. Der er dog obligatoriske begrænsninger for forholdet mellem faste og variable lønelementer.

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 de gældende overenskomster i Danmark reguleres medarbejderens løn med en aftalt sats én gang om året den 1. juli. Nykredit anvender, i forhold til gruppen af medarbejdere på overenskomst, også individuelle lønstigninger baseret på markedsforhold, kompetencer og performance.

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

Medarbejdere, der er ansat i andre lande end Danmark, er normalt ikke omfattet af de overenskomster, der gælder for hovedparten af Nykredits medarbejdere i Danmark. Disse medarbejdere kan være omfattet af andre regler om lønregulering.

2.3 Pension

For medarbejdere omfattet af en overenskomst er pensionssatserne reguleret i overenskomsten.

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

Medarbejdere ansat i andre lande end Danmark kan være omfattet af andre pensionsvilkår.

2.4 Bonus

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.

I bonusordningerne sikres en balance mellem faste og variable løndelev afhængig 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, fx i forbindelse med konjunkturændringer, ikke udhuler Nykredits mulighed for at opretholde og 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 et diskretionært performancetillæg. Beslutning herom foretages på baggrund af et forslag fra ledelsen og godkendes som anført ovenfor, primært på baggrund af opfyldelse af de individuelle mål, der fastlægges på performancesamtalen.

2.4.1 Bonus 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 – for de fleste medarbejdere der er omfattet af en bonusordning, er andelen dog fastsat væsentligt lavere.

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

2.4.1.a Langsigtet incitamentsprogram

Efter godkendelse i bestyrelsen for Nykredit A/S kan koncerndirektionen implementere et langsigtet incitamentsprogram for et begrænset antal ledere/medarbejdere på de øverste niveauer i koncernen.

Programmet, der i givet fald vil være et supplement til nedenstående bonusordninger, vil kunne indebære, at der i henhold til selve programmet kan tildeles en variabel løndel på indtil 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, Asset Management, Investments og Funding & Kapital

Inden for forretningsenhederne Markets, 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

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

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

2.4.1.d Funktioner med ansvar for de største privatkunder

For ledere og medarbejdere i centrale funktioner med ansvar for de mest formuende privatkunder er der udvalgt et begrænset antal medarbejdere/ledere til deltagelse i en bonusordning, hvor den variable løndel kan udgøre op til 100% af den faste løn.

2.4.1.e 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.

2.4.2 Særlige regler for visse medarbejdere, som ikke er udpeget som væsentlige risikotagere

For medarbejdere, som ikke er udpeget som væsentlige risikotagere, og med hvem der den 1. marts 2024 eller senere indgås en ansættelsesaftale med et bonuspotentiale, der giver mulighed for at få en bonus, der er større end 75% af bonusberegningsgrundlaget, eller som den 1. marts 2024 eller senere får forøget deres hidtidige bonuspotentiale, så der gives mulighed for at få en bonus, der er større end 75% af bonusberegningsgrundlaget, gælder følgende:

- Hele den del af en bonus for et givent år, der overstiger 75% af bonusberegningsgrundlaget, skal tildeles og udbetales i overensstemmelse med de regler, der til enhver tid gælder for den del af en bonus til en væsentlig risikotager, der skal udbetales i form af et long-term instrument over en flerårig periode.
- Det ovenstående gælder dog ikke, hvis den del af en bonus for et givent år, der overstiger 75% af bonusberegningsgrundlaget, udgør et beløb på indtil 100.000 kr., og i så fald vil hele den pågældende del af bonussen blive tildelt og udbetalt efter samme regler, som gælder for den øvrige del af bonussen.

Med "bonusberegningsgrundlaget" menes summen af de lønandele, som bonus beregnes af.

2.4.3 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 Strategiske 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
- Talentudvikling

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 fratrække 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 A/S og Sparinvest S.A. inddrages hvor relevant tillige de forvaltede UCITS og alternative investeringsfondes 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 (fx 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 Nykredits lønpolitik 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 Strategiske Scorecard og lederens bidrag hertil.

For øvrige ledere og medarbejdere med bonusordning gælder, at deres bonus er særligt tæt koblet til opfyldelsen af målene i koncernens Strategiske Scorecard, deres eget områdes Balanced Scorecard og individuelle mål.

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 Sign-on og stay-on vederlag (fastholdelsesvederlag)

Sign-on og stay-on vederlag (fastholdelsesvederlag) anvendes kun i ekstraordinære tilfælde. Sign-on vederlag anvendes for at tiltrække særligt specialiserede nøglemedarbejdere. Stay-on vederlag (fastholdelsesvederlag) 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.

Sign-on vederlag tildeles kun i det første ansættelsesår i ekstraordinære tilfælde.

Maksimum for sign-on beløb er fastsat til 100% og maksimum for stay-on beløb (fastholdelsesvederlag) 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 vederlag (fastholdelsesvederlag), bonus mv.) kan højst udgøre 100% af den faste løn.

Sign-on og stay-on vederlag samt bonus tildeles udelukkende diskretionært og kan ikke garanteres.

Medmindre Nykredit konkret beslutter andet, vil et sign-on vederlag til en medarbejder, der er væsentlig risikotager, være undtaget fra de i punkt 5 anførte vilkår for og begrænsninger i forhold til variabel aflønning, såfremt sign-on vederlaget opfylder følgende betingelser:

- Aftalen om sign-on vederlaget er indgået i forbindelse med besættelse af stillingen.
- Det aftalte sign-on vederlag er begrænset til det første ansættelsesår.
- Det koncernselskab, som aftalen om sign-on vederlaget er indgået med, har et sundt og solidt kapitalgrundlag på tidspunktet for tildelingen af sign-on vederlaget.

2.6 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, tandforsikring og 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, fx avisabonnement, eller bil inden for rammerne af Nykredits bilpolitik.

Endvidere tilbydes nogle af Nykredits finansielle produkter til medarbejderne på særlige vilkår.

For medarbejdere ansat i andre lande end Danmark kan der gælde andre regler om medarbejdergoder.

2.7 Fratrædelsesgodtgørelse

Medarbejdere ansat under en overenskomst oppebærer fratrædelsesgodtgørelser efter funktionærlovens og overenskomstens bestemmelser.

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

Ud over de ovennævnte fratrædelsesgodtgørelser kan der i enkeltstående tilfælde ekstraordinært udbetales en særlig godtgørelse svarende til passende kompensation for opsigelse fra Nykredits side.

Der gælder særlige forhold for koncerndirektionen, jf. pkt. 0.

For medarbejdere ansat i andre lande end Danmark kan der gælde andre regler og love.

2.8 Kønsneutral aflønning

Nykredits system og praksis for aflønning og tildeling af eventuel bonus skal være kønsneutral og understøtte lige betaling for lige arbejde (ligeløn).

For bl.a. at understøtte ligeløn klassificeres stillingerne i Nykredit i videst muligt omfang efter et system, der understøtter muligheden for objektiv lønfastsættelse. Det valgte system skal herudover muliggøre sammenligning af lønniveauer internt og eksternt

Enhver form for forskelsbehandling baseret på køn vil ikke blive tolereret.

2.9 Sammenhæng med aflønningsstruktur og integration af bæredygtighedsrisici

Bæredygtighedsrisici (ESG-risici) har en central betydning, når Nykredit foretager investeringer, på vegne af kunder eller i forhold til sin egenbeholdning eller yder investeringsrådgivning. Ved bæredygtighedsrisici forstås en miljømæssig, social eller ledelsesmæssig begivenhed eller omstændighed, som, hvis den opstår, kunne have faktisk eller potentiel væsentlig negativ indvirkning på værdien af en investering.

For Nykredit er det vigtigt, at der er en sammenhæng mellem Nykredits aflønningsstruktur og Nykredits arbejde med integration af bæredygtighedsrisici, så aflønningsstrukturen fremmer en sund og effektiv styring af bæredygtighedsrisici og ikke skynder til overdreven risikotagning.

For medarbejdere, hvis arbejde relaterer sig til investeringsbeslutninger og investeringsrådgivning, samt andre medarbejdere, for hvem Nykredit anser det for relevant af hensyn til medarbejdernes arbejde, skal kriterierne for den enkelte medarbejders bonusordning omfatte et kriterie om medarbejderens overholdelse af de politikker og andre regler om bæredygtige investeringer og integration af bæredygtighedsrisici, som gælder i Nykredit, og som medarbejderen skal overholde for korrekt udførelse af sit arbejde. Manglende overholdelse af disse politikker mv. kan derfor medføre reduktion eller bortfald af den bonus, som medarbejderen ellers ville være berettiget til at modtage.

Ved tildeling af performancetillæg til en af de nævnte medarbejdere skal der også tages hensyn til, om medarbejderen har overholdt de politikker og andre regler om bæredygtige investeringer og integration af bæredygtighedsrisici, som gælder i Nykredit – og er dette ikke tilfældet, kan dette medføre reduktion eller bortfald af det performancetillæg, som medarbejderen ellers ville kunne komme i betragtning til at få tildelt.

2.10 Outsourcing

Ved outsourcing af aktiviteter forbundet med Nykredits kerneforretning tilstræber Nykredit at sikre, at kontraktvilkårene er i overensstemmelse med Nykredits forretnings- og risikostrategi, langsigtede interesser, formål og kulturelle forpligtelser og, at sådanne vilkår forhindrer interessekonflikter og ikke fører til uønsket risikotagning eller salg af produkter på tvivlsomt grundlag.

3. Bestyrelsesvederlag

Medlemmerne af bestyrelserne i Nykredit Realkredit A/S og Nykredit A/S og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i Nykredit Bank A/S, , investeringsrepræsentanter valgt til bestyrelsen i Nykredit Portefølje Administration A/S og visse medlemmer af bestyrelsen i Sparinvest Holdings SE, Sparinvest S.A. 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 relevante koncernselskab for indværende 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 det relevante koncernselskab.

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, den lokale enhed, 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, Totalkredit A/S og ikke medarbejderrabat på koncernens produkter.

Bortset fra de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer modtager de interne bestyrelsesmedlemmer i koncernselskaberne intet honorar.

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

4. Direktionsaflønning

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 med tillæg af et pensionsbidrag, som udgør en given procentsats beregnet af basislønnen, og hvis størrelse kan afvige fra den procentsats, der efter punkt 2.3 gælder for andre medarbejdere. Pensionsbidraget kan efter aftale udbetales som 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 som udgangspunkt ikke variabel løn. Bestyrelserne i Nykredit A/S og Nykredit Realkredit A/S kan under særlige omstændigheder beslutte at tildele medlemmer af koncerndirektionen en variabel løndel på diskretionær basis.

Medlemmer af koncerndirektionen er de facto risikotagere og er 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.

I ekstraordinære tilfælde kan bestyrelsen tildele medlemmer af koncerndirektionen et sign-on og/eller et stay-on vederlag i overensstemmelse med punkt 2.5. Den samlede variable del af lønnen (sign-on/stay-on vederlag, bonus mv.) kan ikke overstige det ovennævnte maksimum.

Medlemmer af koncerndirektionen har et opsigelsesvarsel på 12 måneder. I ekstraordinære tilfælde kan opsigelsesvarslet dog være længere end 12 måneder, men maksimalt 24 måneder, hvis det forlængede opsigelsesvarsel alene gælder for en tidsbegrænset periode og nedreguleres til 12 måneder inden for en periode på 2 år.

Herudover kan der være en fratrædelsesgodtgørelse i tilfælde af opsigelse fra Nykredits side.

Fratrædelsesgodtgørelserne udgør mellem 6 og 13 måneders løn. Fratrædelsesgodtgørelsen gives efter indsats og må ikke belønne forseelser eller manglende resultater. Løn i opsigelsesperioden og fratrædelsesgodtgørelsen udbetales månedsvis, hvor perioden for fratrædelsesgodtgørelsens udbetaling starter, når opsigelsesperioden er udløbet. Raterne fratrædelsesgodtgørelsen udbetales i skal svare til størrelsen af modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår.

Medlemmerne af koncerndirektionen får ikke medarbejderrabat på koncernens produkter.

4.2 Aflønning af direktionen i datterselskaber

Løn og bonus til direktionen i koncernselskaberne fastlægges i koncerndirektionen og bestyrelsen i de relevante koncernselskaber.

Direktionsmedlemmer i datterselskaber 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.

I forhold til tildeling af et sign-on og/eller et stay-on vederlag gælder der det samme som for medlemmer af koncerndirektionen.

Direktionen i datterselskaber har et opsigelsesvarsel fra koncernselskabets side på op til 12 måneder. I ekstraordinære tilfælde kan opsigelsesvarslet dog være længere end 12 måneder, men maksimalt 24 måneder, hvis det forlængede opsigelsesvarsel alene gælder for en tidsbegrænset periode og nedreguleres til maksimalt 12 måneder inden for en periode på 2 år.

I forhold til fratrædelsesgodtgørelser henvises til afsnit 2.7. Herudover gælder for direktionen i datterselskaber også, at fratrædelsesgodtgørelsen gives efter indsats og må ikke belønne forseelser eller manglende resultater. Løn i opsigelsesperioden og fratrædelsesgodtgørelsen udbetales månedsvis, hvor perioden for fratrædelsesgodtgørelsens udbetaling starter, når opsigelsesperioden er udløbet. Raterne fratrædelsesgodtgørelsen udbetales i skal svare til størrelsen af modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår.

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

For medarbejdere ansat i andre lande end Danmark kan der gælde andre regler og love.

5. Risikotagere

5.1 Udpegning af væsentlige risikotagere

Lovgivningen regulerer en række forhold vedrørende variabel aflønning for de medarbejdere, der er væsentlige risikotagere (i det følgende "risikotagere").

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. I forbindelse med kriterier der omhandler medarbejdernes aflønning, er referenceåret for beregning af den variable aflønning fastsat til året forud for det regnskabsår, hvor den variabel løn tildeles.

På baggrund af disse kriterier udpeger HR konkrete ledere og medarbejdere, som indstilles som risikotagere i Nykredit. De konkrete overvejelser, kriterier og risikotagere godkendes årligt i vederlagsudvalget og i de relevante koncernselskabers 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 ethvert koncernselskab 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 S.A. er medarbejdere, der har en væsentlig indflydelse på risikoprofilen for de forvaltede UCITS og alternative investeringsfonde, tillige risikotagere.

I det omfang Nykredit Portefølje Administration A/S, Sparinvest S.A. eller de forvaltede UCITS og/eller 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 de, der gælder for investeringsforvaltningsselskaber, 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 Nykredits samlede 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 fx overholdelse af interne regler og procedurer samt overholdelse af Nykredits 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, at de som væsentlig risikotagere tænker langsigtet og ikke bliver tilskyndet til overdreven risikotagning, 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 p.t. en obligation, der har samme karakteristika som en senior contingent note, hvor kursudviklingen er koblet til udviklingen i Nykredits kernekapitalprocent.

Som forvaltere af UCITS og alternative investeringsfonde bruger Nykredit Portefølje Administration A/S og Sparinvest S.A. et long-term instrument bestående af, afhængig af de forvaltede fondes vedtægter, natur mv., en balance af kapitalandele eller instrumenter knyttet til kapitalandele i de forvaltede fonde.

Det er forbudt for medarbejdere at benytte, og medarbejdere skal forpligte sig til ikke at benytte personlige afdækningsstrategier eller løn- og ansvarsrelaterede forsikringer til at undergrave de risikotilpasningsvirkninger, der er indbygget i deres aflønningsvilkår, primært risici forbundet med ovennævnte instrumenter.

Udbetaling af mindst 40% af den variable løn – eller ved større beløb mindst 60% – skal i overensstemmelse med lov om finansiel virksomhed udskydes over en periode på mindst fem (5) år for alle direktionsmedlemmer i ethvert koncernselskab og mindst fire (4) år for øvrige risikotagere.

Direktionen i de respektive selskaber er bemyndigede til at vurdere, om en variabel løndel udgør et større beløb i det konkrete tilfælde, idet variable løndele, som er større end 750.000 kr., eller som udgør mere end 40% af den faste løn, altid skal betragtes som et større beløb.

Den udskudte variable løn udbetales med en ligelig fordeling over årene.

Fastsættelsen af den udskudte variable løn tilpasses Nykredits forhold, risiciene forbundet hermed og den pågældende medarbejders arbejdsopgaver. Længden af udskydningsperioden fastsættes i henhold til den forretningsmæssige cyklus, Nykredits forhold, risiciene forbundet hermed og den pågældende medarbejders arbejdsopgaver

For Nykredit Portefølje Administration A/S og Sparinvest S.A. tilpasses udskydelsesperioden dog i overensstemmelse med de forvaltede fondes livscyklus og indløsningspolitik. Udskydelsesperioden kan dog ikke være kortere end de ovenfor angivne fire (4) og fem (5) år.

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

5.3 Udbetalingsbegrænsning (backtesting, ikke udbetalt) og tilbagebetaling (clawback, udbetalt)

Særligt 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 også det pågældende datterselskabs – resultat, herunder med særligt fokus på evt. underskud. Bestyrelsen i det pågældende koncernselskab godkender udbetaling af den samlede udskudte bonus forud for årsregnskabet offentliggørelse sammen med godkendelse af grundlaget for udbetaling af bonus for det forgangne år.

Den pågældende bestyrelse kan herudover beslutte at tilbageholde variabel løn, hvis Nykredit og/eller koncernselskabet og/eller den pågældende forretningsenhed (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 eller Sparinvest S.A. forvaltede UCITS og alternative 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 og Sparinvest S.A. tillige de forvaltede UCITS og alternative investeringsfonde ikke er væsentligt forringet siden beregningen af den variable løndel.

Endelig kan udbetalingen af 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 den variable løn, som tidligere er udbetalt (fx clawback).

5.4 Bagatelgrænse

Direktionen kan på baggrund af en konkret forsvarlighedsvurdering af den enkelte variable løndel 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.

5.5 Omgåelse

Variabel løn udbetales ikke gennem instrumenter eller metoder, der fremmer omgåelse af aflønningskravene.

6. Aflønning af medarbejdere i kontrolfunktioner

I Nykredit betragtes følgende afdelinger som kontrolfunktioner:

- Group Finance and Investments
- Risk & Conduct
- Quality Assurance
- 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.

Ledere i Kredit, Risk & Conduct, Intern Revision, Banking Risk & AML og Compliance er ikke omfattet af ordninger med variabel aflønning.

For medarbejdere ansat i andre lande end Danmark kan der gælde andre regler og love.

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/performance- tillæg/engangsbeløb personlige mål, der tager udgangspunkt i medarbejderens funktion. Medarbejdere i kontrolfunktioner bør være uafhængige og bør ikke blive vurderet af den afdeling, de fører kontrol med.

7. Oplysninger om aflønning

I forbindelse med beretningen fra bestyrelsen i de relevante koncernselskaber på den ordinære generalforsamling redegør den relevante bestyrelsesformand 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 og den samlede aflønning for regnskabsåret til nuværende og forhenværende medlemmer af direktionen, bestyrelsen og risikotagere.

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

Vederlagsrapporten indeholder blandt andet oplysninger om den samlede aflønning for hvert enkelt navngivet medlem af bestyrelsen og direktionen, som er optjent i hvervet i det pågældende finansielle koncernselskab i det regnskabsår, og som vedkommende i samme regnskabsår har optjent som medlem af bestyrelsen eller direktionen i et koncernselskab.

En gang om året offentliggøres Nykredit-koncernens lønpolitik og vederlagsrapport på nykredit.com og totaltkredit.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 overholdt, som sendes til vederlagsudvalget sammen med en oversigt over aflønning af direktionerne, ansatte med ledelsesansvar for kontrolfunktioner som defineret i pkt. 6 og ansatte med ledelsesansvar i væsentlige forretningsenheder.

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 foretager Compliance periodisk en gennemgang heraf 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/incitamenter, der er indlagt i Nykredits aflønningsstruktur, tager tilstrækkelig højde for risici m.v.

Appendix applicable to Sparinvest S.A. and amending and complementing Nykredit's Group Remuneration Policy

1. Context

1.1. Group Remuneration Policy and Country Appendix

The remuneration policy of Nykredit A/S and all its Group Companies in Denmark and abroad (the "Group Remuneration Policy") defines rules and processes that are also to be implemented by Sparinvest S.A. in Luxembourg and its branch ID Sparinvest, Filial af Sparinvest S.A. in Denmark. The remuneration policy of Sparinvest S.A. consists of the Group Remuneration Policy with the clarifications set out in this Appendix and in the complementary Guidelines. The Group Remuneration Policy as amended and/or complemented by this Appendix are referred to as the "Remuneration Policy of Sparinvest S.A. "

1.2. Objective of the Remuneration Policy of Sparinvest S.A.

The objective of the Remuneration Policy of Sparinvest S.A. is to ensure that remuneration is determined by principles that comply with remuneration rules for both UCITS and AIFs and in this context promote sound and efficient risk management within Sparinvest S.A. Furthermore, the remuneration policy will not encourage risk taking that is inconsistent with the risk profiles of the UCITS and AIFs under management.

1.3. Legal framework

This policy seeks to comply with the following legal and regulatory framework:

Luxembourg law of 17 December 2010 on undertakings for collective investment, as amended (hereinafter the "UCI Law") and the European Communities (Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities) Regulations 2011, as amended, consolidated or replaced from time to time (the "UCITS Regulations");

Luxembourg law of 12 July 2013 on alternative investment fund managers, as amended (hereinafter the "AIFM Law") and the European Union (Alternative Investment Fund Managers) Regulations 2013 European Commission Delegated Regulation (EU) 231/2013 (together the "AIFM Regulations");

The AIFM Regulations and the UCITS Regulations are together referred to as the "Regulations".

This policy has also been drafted in accordance with:

CSSF Circular 18/698 on authorization and organization of investment fund managers incorporated under Luxembourg law, which also refer to the application of:

the European Securities Markets Authority ("ESMA") Guidelines on sound remuneration policies under the AIFMD (ESMA/2013/232, as amended by the ESMA Guidelines ESMA/2016/579, the amended guidelines being referred to as the "ESMA AIFMD Guidelines") and

the ESMA Guidelines on Sound Remuneration Policies under the UCITS Directive (ESMA/2016/575).

The ESMA AIFMD Guidelines and the ESMA UCITS Guidelines, are collectively referred to as the "ESMA Guidelines") (the Regulations and the ESMA Guidelines, collectively, the "Remuneration Requirements".

The Regulations require Sparinvest S.A. to comply with a detailed list of principles when establishing and maintaining its remuneration policies and practices.

1.4. Scope

The Remuneration Policy of Sparinvest S.A. applies to all employees, the Board of Directors of Sparinvest S.A. and ID-Sparinvest, Filial af Sparinvest S.A. (hereinafter referred to as "Sparinvest" or "Sparinvest S.A. "). This document supersedes all previous provisions applicable in relation to the Remuneration Policy of Sparinvest S.A. and is effective with immediate effect.

For the purposes of this Remuneration Policy, remuneration consists of:

All forms of payments or benefits paid by Sparinvest;

Any amount paid by a Fund itself, including carried interest (e.g. performance fees);

Any transfer of units or shares of a Fund, in exchange for professional services rendered by the Identified Staff (as defined below).

In addition, in light of the similarities between the investment management activities and discretionary portfolio management services to be provided by Sparinvest S.A., as well as the limited volume of discretionary portfolio management mandates referred to as separately managed accounts ("SMAs") compared to Sparinvest's total assets under management, the remuneration principles governing Sparinvest in its capacity as authorised alternative investment manager of AIFs and as UCITS management company – which are the most effective rules for the purpose of discouraging inappropriate risk taking and aligning the interests of Sparinvest's staff with those of the investors – shall also apply in respect of Sparinvest when managing discretionary portfolio management mandates or providing other ancillary services in accordance with article 101(3) of the UCI Law and article 5(4) of the AIFM Law.

1.5. Alignment to business strategy

This Appendix for Sparinvest to the Group Remuneration Policy and the complementary Guidelines have been prepared in line with the business strategy, objectives, values and interests of Sparinvest, the UCITS funds ("UCITS") and alternative investment funds ("AIFs") under management (hereinafter the "Funds") and the SMAs and ensures that Sparinvest maintains and applies a sound and prudent remuneration process which does not impair compliance with Sparinvest's duty to act in the best interest of the Funds, which identifies and manages any conflicts of interest, promotes sound and effective risk management and does not encourage risk taking which is inconsistent with the risk profile of Sparinvest or the risk profiles and constitutional documents of the AIFs and UCITS under management.

1.6. Group Remuneration Committee

The Board of Directors of Sparinvest S.A. has decided not to establish a Remuneration Committee at company level since the company is part of Nykredit and a Board Remuneration Committee performing its tasks and duties for the whole Group exists at Group level (the "Group Remuneration Committee").

The Group Remuneration Committee is also responsible for ensuring compliance of Sparinvest's Remuneration Policy with the Group Remuneration Policy, as amended by this Appendix.

However, the Board of Directors, having regard to the increased operational complexity of Sparinvest S.A., size of the Funds and that fact that it manages both AIFs and UCITS, ensures that the Group Remuneration Committee will be provided with sufficient information and in order to oversee the implementation of the remuneration arrangements and to exercise competent and independent judgment on remuneration policies and practices and the incentives created for managing risk. Also, the Board of Directors ensures that Sparinvest S.A. is duly represented at the level of the Group Remuneration Committee.

2. Material Risk Takers and Identified Staff

(referring to point 5.1 of the Group Remuneration Policy)

This Remuneration Policy covers in particular all staff whose professional activities have a material impact on the risk profile of Sparinvest or of the Funds ("Identified Staff"). Under the ESMA Guidelines, Identified Staff are classified as categories of staff, including senior management, risk takers, control functions and any employee receiving total remuneration that falls into the remuneration bracket of senior management and risk takers, whose professional activities have a material impact on Sparinvest's risk profile or the risk profiles of the Funds

The ESMA Guidelines provide further detailed guidance regarding the classification of Identified Staff.

The Remuneration Policy of Sparinvest (including, for the avoidance of doubt, those employees that are employed by ID-Sparinvest, Filial af Sparinvest S.A.) is applicable to all staff members of Sparinvest with specific provisions on variable remuneration applicable only to individuals identified as material risk takers, as detailed below.

In order to identify staff members who are material risk takers, the Board of Directors of Sparinvest S.A. has defined criteria where the material influence is decisive.

Material risk takers are for the purpose of this policy defined as staff members who individually or collectively can change or have the decision-making powers either via delegation from Management or due to their position can exercise influence in a way that will materially impact the business strategy or investors' interests in Sparinvest S.A. or the UCITS and/or AIFs under management respectively the SMAs and can inflict a loss on the company or the Funds/SMAs.

Based on this definition the following criteria will be used when identifying staff covered by the Remuneration Policy:

- (i) Staff who can have a material influence on the risk profile/positions of either the company or the Funds/SMAs;
- (ii) Staff who can have a material impact on the results, balance sheet or performance of the Funds/SMAs;
- (iii) Staff who are capable of entering into substantial contracts/positions on behalf of the company.

In addition to these criteria an analysis of the employees' job functions and responsibility is made in order to assess whether their job function is covered by the Remuneration Policy of Sparinvest.

As reference to point 5.1 of the Group Remuneration Policy, the criteria laid down in law for deciding who among the staff members are risk takers have been aligned with Nykredit's present situation, and this has resulted in specific criteria for identifying the staff members at Nykredit who are risk takers.

The criteria have been laid down in business procedures determined by the Boards of Directors of the financial Group Companies, financial institutions and alternative investment fund managers that define responsibility and processes in relation to identification of risk takers and bonuses for risk takers of the Group.

These business procedures are applicable to Sparinvest, if not defined differently in this appendix. In that case, the rules as defined in this appendix prevail.

On the basis of the above-mentioned qualitative criteria the Board of Directors has identified the following employees as being subject to the Remuneration Policy of Sparinvest.

- (i) Executive and non-executive members of the governing body. Members of the Board of Directors who are also employed by Sparinvest S.A.
- (ii) Senior management (hereinafter "Management"). Conducting Officers (cf point 4.2 Executive Boards of subsidiaries of the Group Remuneration Policy) and managers reporting to a Conducting Officer (cf. point 3 of the business procedures defined at Group level being managers in the sense of employees having people management responsibility).
- (iii) Control functions (staff responsible for AML/CFT Compliance, Risk Management, Compliance, Internal Audit). The Heads of control functions: AML/CFT Compliance, Internal Audit, Compliance and Risk Management.
- (iv) Portfolio management. Chief Investment Officer and Portfolio Managers who are responsible for a given strategy and can have a significant impact on the performance of the UCITS and/or AIFs they manage.
- (v) Other material risk takers including administration, marketing and sales. The Head of International/Institutional Client Management, the Head of Marketing and the Branch Manager. Administration is the sole responsibility of three Conducting Officers in Management.
- (vi) Other. At the date of this policy, the Company does not have any other employees/persons having either a potential or actual material impact on the risk profile of Sparinvest S.A. or of the UCITS and AIFs it manages and whose total remuneration falls into the remuneration bracket of senior managers and risk takers.

In the context of criteria applicable to the remuneration of staff, the reference year for calculation of variable remuneration has been set as the year preceding the financial year in which the variable remuneration is awarded.