

Kommissorium for vederlagsudvalget i Nykredit A/S og Nykredit Realkredit A/S

1. Formål

- 1.1 I henhold til anbefalingerne for god selskabsledelse og lov om finansiel virksomhed har Nykredit A/S og Nykredit Realkredit A/S (herefter Nykredit) nedsat et udvalg benævnt "vederlagsudvalget".
- 1.2 Udvalget er etableret som et fælles vederlagsudvalg for alle selskaber i Nykredit-koncernen.
- 1.3 Udvalget blev oprindeligt nedsat efter godkendelse af bestyrelsen den 19. maj 2010.
- 1.4 Vederlagsudvalget forestår det forberedende arbejde i forhold til bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning, herunder virksomhedens lønpolitik og andre beslutninger herom, som kan have indflydelse på koncernens risikostyring m.v. og fremkommer med forslag til konkret aflønning af bestyrelse og koncerndirektion. Udvalgets opgaver er nærmere beskrevet i afsnit 6.

2. Sammensætning og kompetencer

- 2.1 Vederlagsudvalget består af 3-4 medlemmer, der udpeges af og blandt bestyrelsesmedlemmerne i Nykredit. Udpegning af vederlagsudvalgets medlemmer, herunder formanden for udvalget, sker så vidt muligt på det førstkommande bestyrelsesmøde efter afholdelse af selskabernes ordinære generalforsamling.
- 2.2 Mindst ét af udvalgets medlemmer skal udgøres af en person, der er valgt som medarbejderrepræsentant til bestyrelsen i Nykredit.
- 2.3 Vederlagsudvalgets medlemmer udpeges for 1 år ad gangen, men kan til enhver tid afsættes af bestyrelsen.
- 2.4 Vederlagsudvalget sammensættes således, at medlemmerne har den fornødne viden og de nødvendige kvalifikationer og kompetencer til at forstå og overvåge lønpolitikken og -praksis, risikostyring og kontrolaktiviteter, navnlig for så vidt angår tilpasning af koncernens aflønningsstruktur til koncernens risikoprofil og forvaltning af kapital og likviditet. Derudover skal udvalget være i stand til at foretage en kvalificeret og uafhængig vurdering af, om koncernens aflønning, herunder lønpolitik og tilhørende forretningsgange, er i overensstemmelse med § 77 a og § 77 d, stk. 1, og regler udstedt i medfør af § 77 h i lov om finansiel virksomhed.

3. Mødefrekvens og indkaldelse

- 3.1 Der afholdes møde i vederlagsudvalget så ofte, som formanden finder det nødvendigt, forventeligt 3-4 gange årligt. Ethvert medlem af vederlagsudvalget kan dog anmode om afholdelse af møde i vederlagsudvalget, når denne finder det nødvendigt.
- 3.2 Vederlagsudvalgets møder placeres så vidt muligt forud for de bestyrelsesmøder, hvorpå bestyrelsen skal behandle/godkende forhold, der ligger inden for udvalgets ansvarsområde.
- 3.3 Møderne i vederlagsudvalget indkaldes af formanden eller efter formandens beslutning af udvalgssekretæren, der varetager sekretariatsfunktionen for udvalget. Der kan indkaldes til skriftlige behandling af sager af hastende karakter. Frist for tilbagemelding fra de enkelte medlemmer kan ikke være kortere end 24 timer.
- 3.4 Udvalgssekretæren udfærdiger i samråd med formanden en dagsorden, der udsendes forud for de enkelte udvalgsmøder. Eventuelt skriftligt materiale medfølger så vidt muligt ved udsendelsen af dagsordenen.

4. Mødestruktur og afholdelse

- 4.1 På møderne i vederlagsudvalget deltager udvalgsmedlemmerne og efter invitation Nykredits koncernchef, HR-direktør samt udvalgssekretæren.
- 4.2 Efter formandens beslutning kan andre deltage i udvalgsmøderne.
- 4.3 Formanden leder møderne i vederlagsudvalget.
- 4.4 Udvalgssekretæren udarbejder og opbevarer referat fra de enkelte møder i vederlagsudvalget. Referatet underskrives af samtlige tilstedeværende medlemmer. I referatet angives hvilke sager, der har været drøftet, og udvalgets eventuelle indstillinger til bestyrelsen. Et udvalgsmedlem, der ikke er enig i en indstilling til bestyrelsen, har ret til at få sin mening indført i referatet.
- 4.5 Der udsendes et udkast til referat til udvalgsmedlemmerne efter hvert udvalgsmøde. Udvalgsmedlemmerne meddeler eventuelle bemærkninger til dette referat til udvalgssekretæren snarest muligt.
- 4.6 Efter hvert udvalgsmøde orienteres bestyrelsen om drøftelserne på mødet. Dette sker dels i form af en mundtlig afrapportering på det førstkommende bestyrelsesmøde, jf. herved punkt 7.1, dels skriftligt ved senere fremsendelse af referatet fra mødet.
- 4.7 Vederlagsudvalget er underlagt samme fortrolighed som bestyrelsen.

5. Beslutningskompetence og bemyndigelse

- 5.1 Vederlagsudvalget er beslutningsdygtigt, når mindst halvdelen af medlemmerne, herunder formanden, er til stede.

- 5.2 Vederlagsudvalget refererer til og kan indstille beslutningsforslag til godkendelse i bestyrelsen. Vederlagsudvalget har ingen selvstændig beslutningskompetence og kan derfor alene træffe beslutninger, der angår indstillinger til bestyrelsen. Sådanne beslutninger træffes med simpelt flertal. I tilfælde af stemmelighed har vederlagsudvalgets formand den afgørende stemme.
- 5.3 Vederlagsudvalget har bemyndigelse til at gennemgå, undersøge og kontrollere alle forhold inden for rammerne af dette kommissorium og til at indhente de nødvendige oplysninger. Vederlagsudvalget kan inddrage de uafhængige kontrolfunktioner og andre relevante funktioner i koncernen, i det omfang det er nødvendigt for gennemførelsen af vederlagsudvalgets opgaver. Vederlagsudvalget kan endvidere anvende ekstern rådgiver, som ikke er den samme som direktionen i selskabet anvender, såfremt vederlagsudvalget vurderer, der er behov herfor.
- 5.4 Vederlagsudvalget skal have stillet de midler og faciliteter til rådighed, som vederlagsudvalget med rimelighed skønner nødvendigt for at kunne udføre sine arbejdsopgaver, herunder den nødvendige sekretærbistand.
- 5.5 Vederlagsudvalget informeres om det samlede vederlag, som medlemmer af bestyrelsen og koncerndirektionen måtte oppebære fra andre virksomheder i koncernen.

6. Opgaver

6.1 Vederlagsudvalget har til opgave at:

6.1.1 Generelle opgaver:

- (i) kvalificere oplæg om vederlag forud for behandling i bestyrelsen, herunder godkendelse af maksimum for variabel aflønning i det kommende år, samlet budget for bonusudbetalinger for det kommende år og udbetaling af samlet bonus for det forgangne år,
- (ii) gennemgå og overveje kriterierne og processen for udpegning af medarbejdere, der har væsentlig indflydelse på Nykredits risikoprofil, der fastsættes i bestyrelsens retningslinjer for udpegning af risikotagere, der indstilles til bestyrelsens godkendelse, og skal årligt behandle og indstille til bestyrelsen en opdateret liste over væsentlige risikotagere,
- (iii) indstille til beslutning i bestyrelsen en klar og gennemsigtig lønpolitik gældende for bestyrelse, koncerndirektion, væsentlige risikotagere samt øvrige ansatte i overensstemmelse med aflønningsreglerne i den finansielle regulering, som inddrager anbefalingerne 3.4.5 og 4 i anbefalingerne for god selskabsledelse, og som inkluderer en detaljeret beskrivelse af vederlagskomponenterne for medlemmer af bestyrelsen og direktionen samt overordnede retningslinjer for variabel aflønning af bestyrelsen og direktionen i overensstemmelse med selskabslovens § 139. Mindst én gang om året vurderes, om lønpolitikken er opdateret, herunder hvis nødvendigt komme med forslag til opdateringer af lønpolitikken,
- (iv) udforme politikker for rejse- og repræsentationsudgifter, bilordninger, frynsegoder og lignende og indstiller til godkendelse i bestyrelsen,

- (v) bistå bestyrelsen med at påse overholdelsen af lønpolitikken i praksis og som led heri én gang om året påse, at overholdelsen af lønpolitikken bliver kontrolleret i overensstemmelse med bestyrelsens retningslinjer for kontrol med overholdelsen af Nykredit-koncernens lønpolitik,
- (vi) føre kontrol med aflønning af ledelsen for interne revisions-, kontrol og risikostyringsfunktioner, herunder lederen af compliance, intern revision og risiko,
- (vii) sikre, at oplysningerne i årsrapporten om vederlagsforhold til bestyrelse og koncerndirektion samt oplysningerne forelagt for generalforsamlingen om lønpolitikken og -praksis samt oplysningerne efter § 77 a, stk. 1, nr. 3, litra a og b i lov om finansiel virksomhed, er korrekte, retvisende og fyldestgørende,
- (viii) vurdere, om koncernens processer og systemer er tilstrækkelige og tager højde for koncernens risici, herunder risici forbundet med forvaltning af kapital og likviditet i forhold til koncernens aflønningsstruktur og sikre, at lønpolitikken og -praksis er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring samt er i overensstemmelse med koncernens forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser, hvilket i fornødent omfang koordineres med arbejdet i risikoudvalget,
- (ix) vurdere koncernens, selskabernes og forretningsenhedernes samlede resultater og sikre, at direktionen har evalueret, om de resultatkrævier, der har dannet grundlag for beregningen af variabel løn til medlemmer af bestyrelsen og direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabernes og koncernens risikoprofil, fortsat er opfyldt på udbetalingstidspunktet, jf. § 77 a, stk. 4 i lov om finansiel virksomhed, og
- (x) kontrollere udvalgte evalueringer foretaget af direktionen, jf. pkt. 6.1.1 (ix), for at teste, om betingelserne i § 77 a, stk. 4 i lov om finansiel virksomhed, er opfyldt.

6.1.2 Aflønning af direktionen:

- (i) gennemføre en årlig evaluering af direktionens vederlagsniveau og sammenligning med markedsniveauet for andre sammenlignelige selskaber,
- (ii) komme med forslag til bestyrelsen omkring vederlag til koncerndirektion, herunder sikre, at dette vederlag er i overensstemmelse med lønpolitikken,
- (iii) sikre at fratrædelsesgodtgørelser ikke kan overstige den samlede udbetaling for de foregående to år,
- (iv) gennemgå forslag og indstille anbefalinger til bestyrelsen vedhørende ændringer i vederlaget eller aftalebestemmelserne i direktøraftalerne for direktionsmedlemmer, og
- (v) gennemgå forslag til og indstille en anbefaling til fratrædelsesgodtgørelser.

6.1.3 Aflønning af bestyrelsen:

- (i) komme med forslag til bestyrelsen omkring vederlag til bestyrelse, herunder vederlag for deltagelse i bestyrelsesudvalgene, herunder sikre, at dette vederlag er i overensstemmelse med lønpolitikken.

6.2 Vederlagsudvalget orienteres én gang årligt om aflønning af de 100 bedst lønnede medarbejdere i Nykredit-koncernen.

7. Rapportering til bestyrelse m.v.

7.1 På det førstkommende bestyrelsesmøde efter et møde i vederlagsudvalget orienteres bestyrelsen om drøftelserne i vederlagsudvalget og forelægges eventuelle indstillinger fra udvalget til beslutning.

7.2 Der indarbejdes en kort beskrivelse af udvalgets aktivitet i det forgangne år i Nykredits årsrapport.

7.3 I Nykredits årsrapport medtages endvidere de i lovgivningen påkrævede oplysninger om Nykredits lønpolitik m.v.

8. Evaluering

8.1 Vederlagsudvalget gennemgår og vurderer mindst én gang årligt dette kommissorium med henblik på at sikre, at det til stadighed lever op til lovgivningens krav, god praksis m.v.

8.2 Bestyrelsen forelægges denne vurdering samt eventuelle ændringsforslag til godkendelse.

Således vedtaget på bestyrelsesmødet i hhv. Nykredit A/S og Nykredit Realkredit A/S den 13. april 2023.