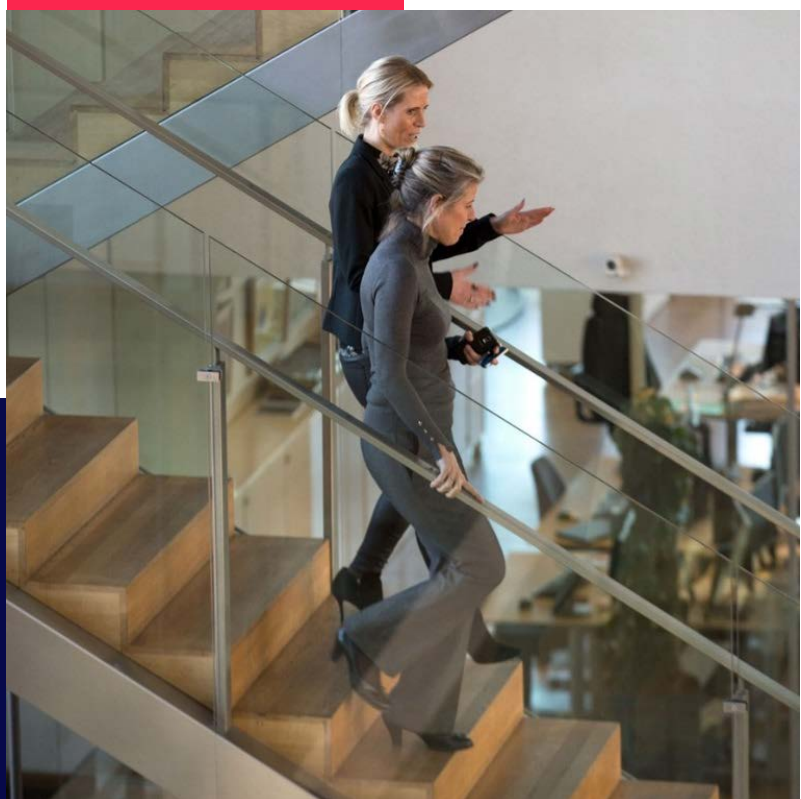


Nykredit-
koncernen

Vederlagsrapport 2018



INDHOLDSFORTEGNELSE

Introduktion	3
Formål.....	3
Nykredits lønpolitik	3
Vederlag til bestyrelse, koncerndirektion og øvrige væsentlige risikotagere.....	3
Bestyrelse.....	3
Koncerndirektion.....	3
Væsentlige risikotagere	4
Bonusordninger	5
Bilag.....	6

INTRODUKTION

Nykredit er blandt Danmarks største finansielle institutioner, og vi er landets største långiver. Som noget særligt i det danske finansielle landskab er vi overvejende ejet af en forening, Forenet Kredit, der repræsenterer kunderne. Vores position betyder, at vi har et særligt ansvar for at drive forretning på en måde, der bidrager til langsigtet, bæredygtig og stabil udvikling for vores kunder, vores ejere og for samfundet.

Vores vision er at være boligejernes førstevalg, og vi ønsker at bidrage med en sikker hånd under den danske økonomi. Derfor har vi udarbejdet vores lønpolitik med fokus på ansvarlighed og risikostyring, så den understøtter ønsket om, at Nykredit bidrager til finansiell stabilitet. Derudover skal lønpolitikken modvirke interessekonflikter og sikre, at medarbejderne altid handler efter kundernes bedste interesse.

FORMÅL

Vederlagsrapportens hovedformål er at oplyse om vederlag til bestyrelsen i Nykredit A/S og Nykredit Realkredit A/S (i det følgende "Nykredit"), Nykredits koncerndirektion og øvrige medarbejdere i koncernen, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Nykredits risikoprofil (i det følgende "væsentlige risikotagere").

Nykredit har ved udarbejdelse af vederlagsrapporten valgt at følge anbefalingen fra Komitèen for god Selskabsledelse, der lyder:

"Selskabet udarbejder en vederlagsrapport, der indeholder oplysninger om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen og associerede virksomheder i de seneste tre år, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold, og at der redegøres for sammenhængen mellem vederlaget og selskabets strategi og relevante mål herfor. Vederlagsrapporten bør offentliggøres på selskabets hjemmeside."

Herudover indeholder vederlagsrapporten oplysninger om vederlag til og oplysninger om generelle aflønningsprincipper for væsentlige risikotagere i det seneste regnskabsår. Nykredit er en gang om året forpligtet til at offentliggøre disse oplysninger.

Rapporten indeholder desuden en redegørelse for sammenhængen mellem aflønning og Nykredits strategi.

Yderligere oplysninger om Nykredits aflønningsprincipper og –praksis findes i Nykredits lønpolitik på nykredit.com/loenpolitik.

NYKREDITS LØNPOLITIK

Nykredits lønpolitik er udarbejdet med afsæt i Nykredits strategi og fastlægger de overordnede aflønningsprincipper og aflønningsselementer i Nykredit, som understøtter:

- Opfyldelse af Nykredits 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 forretningsadfærd fremmes
- En sund og effektiv risikostyring – herunder at Nykredits aflønningsstruktur ikke tilskynder til overdreven risikotagning

I Nykredit anvendes Balanced Scorecard som strategisk styringsværktøj til at måle effekterne af de forretningsmæssige indsatser og til at understøtte, at den ønskede forretningsmæssige udvikling realiseres. Balanced Scorecard omfatter mål på både koncernniveau og på de enkelte forretningsområder og har fokus på kapital, økonomi, kunder, processer og medarbejdere.

Graden af opfyldelse af mål i Balanced Scorecard har indflydelse på størrelsen af eventuel bonus og anden variabel aflønning i koncernen.

Fastsættelse af medarbejdernes lønniveau tager udgangspunkt i stillingens relative tyngde, markedsforhold, medarbejderens kompetencer og performance. Der anvendes anerkendte eksterne benchmark i forbindelse med vurdering af markedsforholdene.

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

Nykredits bestyrelse har nedsat et vederlagsudvalg, der i sit arbejde følger anbefalingen fra Komitèen for god Selskabsledelse, der blandt andet inkluderer at udføre følgende forberedende opgaver:

- Indstille vederlagspolitikken (herunder "Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning") for bestyrelsen og direktionen til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse
- Fremkomme med forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, som medlemmer af bestyrelsen og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen
- Indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet
- Bistå med forberedelse af den årlige vederlagsrapport

En uddybende beskrivelse af Vederlagsudvalgets sammensætning, ansvar, opgaver og beføjelser findes på nykredit.com/loenpolitik.

VEDERLAG TIL BESTYRELSE, KONCERN DIREKTION OG ØVRIGE VÆSENTLIGE RISIKOTAGERE

Bestyrelsen

Medlemmer af bestyrelsen i Nykredit Realkredit A/S og Nykredit A/S modtager et fast honorar og derudover ydes et fast honorar for deltagelse i bestyrelsesudvalg. Bestyrelsesmedlemmer ydes således ikke variabel vederlæggelse. Honorarerne godkendes af generalforsamlingen.

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer kan, i kraft af deres ansættelsesforhold i Nykredit, ydes variabel vederlæggelse, men det er således ikke knyttet til virket i bestyrelsen.

Nykredits størrelse, kompleksitet og status som systemisk vigtigt finansielt institut stiller særlige kompetencemæssige krav til bestyrelsens medlemmer, ligesom antallet af bestyrelsesmøder og begrænsninger på bestyrelsesmedlemmers øvrige virke er indvejet i den samlede vurdering af vederlæggelsen. Niveaulet for bestyrelseshonorarer er fastsat ud fra markedsniveau, og således at

det afspejler de kvalifikationer, kompetencer, ansvar, begrænsninger og arbejdsbyrder hvervet kræver.

På baggrund af Vederlagsudvalgets indstilling beslutter bestyrelsen honorar og struktur, som forelægges den ordinære generalforsamling i marts måned til godkendelse, hvorefter de kan træde i kraft per 1. juli.

Oplysninger om honorarer til bestyrelsen i de seneste 3 regnskabsår fremgår af bilag 1.

Koncerndirektionen

Medlemmerne af Koncerndirektionen modtager en fast løn, der dækker alle ledelseshverv i Nykredit A/S samt tilknyttede og associerede selskaber.

Koncernchef Michael Rasmussen og koncerndirektørerne David Helleman og Anders Jensen modtager et pensionsbidrag. Koncerndirektørerne Kim Duus og Søren Holm er omfattet af en ydelsesbaseret pensionsordning, der, som en følge af pensioneringen ved udgangen af juni 2019, aktiveres pr. 1. juli 2019 og vil være gældende i fem år.

Koncernchef Michael Rasmussen og koncerndirektørerne David Helleman og Anders Jensen er tildelt et fastholdelsesvederlag, der er fastsat til et års løn eksklusiv pension, betinget af at direktørerne ikke har opsagt deres stilling i en fastsat årrække. Betingelserne for udbetaling af fastholdelsesvederlaget fremgår af bilag 2.

Bestyrelsen har fundet det afgørende, at Nykredit har stærke kompetencer i direktionen, og bestyrelsen har ønsket at øge sandsynligheden for, at de nævnte direktører medvirker til at realisere den ambitiøse forretningsplan, Nykredit udarbejdede som grundlag for etablering af investortløsningen, der bibragte Nykredit et styrket kapitalgrundlag. Fastholdelsesvederlaget er således væsentligt i forhold til implementering og gennemførelsen af Nykredits strategi, der bl.a. kræver ledelsesmæssig kontinuitet og fastholdelse af afgørende kompetencer.

Udbetalingen af fastholdelsesvederlagene er underlagt de i lovgivningen fastsatte vilkår og begrænsninger for variabel løn til medlemmer af direktionen.

Derudover modtager koncerndirektørerne ikke variabel aflønning.

Fratrædelsesgodtgørelse for koncerndirektørerne er individuelt aftalt på tiltrædelsestidspunktet og er ikke afhængig af resultater opnået ved varetagelse af stillingen. Fratrædelsesgodtgørelserne udgør mellem 12 og 23 måneders løn.

Koncerndirektørernes løn er baseret på ekstern benchmark vurdering af sammenlignelige stillinger, konkurrencen om særlige kompetencer, og ønsket om kontinuitet. En eventuel regulering af lønnen har virkning fra den 1. januar hvert år.

Oplysninger om aflønning af koncerndirektørerne i de seneste 3 regnskabsår fremgår af bilag 2.

Væsentlige risikotagere

Alle medlemmer af bestyrelser og direktioner i Nykredits finansielle selskaber er alene i kraft af deres hverv væsentlige risikotagere.

Herudover udpeges andre væsentlige risikotagere i Nykredit med udgangspunkt i lovgivningens kriterier for, hvilke medarbejdere der er væsentlige risikotagere. Disse kriterier er blevet sammenholdt med Nykredits faktiske forhold. Derved er der fremkommet konkrete kriterier for, hvilke medarbejdere i Nykredit, der er væsentlige risikotagere.

På baggrund af disse kriterier udpeger enhederne HR og Risiko konkrete ledere og medarbejdere, som indstilles som væsentlige risikotagere i Nykredit. De konkrete overvejelser, kriterier og væsentlige risikotagere godkendes årligt i Vederlagsudvalget og i bestyrelsen. Derudover sker der løbende gennem året udpegnin af væsentlige risikotagere i forbindelse med fratrædelse/tiltrædelse, organisationsændringer, ændringer af stillingsmæssige rammer mv.

Bonusordninger og andre former for variable vederlag, der er resultatafhængige, er beskrevet i Nykredits lønpolitik. For de væsentlige risikotagere, der er omfattet af variable vederlag, gælder følgende:

- Et variabelt vederlag, 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 det variable vederlag, 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

Lovgivningen regulerer en række forhold vedrørende udbetaling af variable vederlag til væsentlige risikotagere med det formål yderligere at sikre, at de som væsentlige risikotagere tænker langsigtet, når væsentlige beslutninger træffes. Det betyder blandt andet at:

- En del af det variable vederlag skal udbetales i form af et long-term-instrument (i Nykredit anvendes vederlagsobligationer), som efterfølgende er bundet i 12 måneder
- En andel på minimum 40% af det variable vederlag bliver udskudt i en periode på 3-5 år alt efter hvilken type af væsentlig risikotager, der er tale om
- 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 det variable vederlag blev opgjort ud fra i et konkret år, fortsat er til stede på udbetalingstidspunktet

Yderligere oplysninger om regler, principper og praksis i forbindelse med aflønning af væsentlige risikotagere findes i Nykredits lønpolitik.

Oplysninger om vederlag til væsentlige risikotagere i det seneste regnskabsår fremgår af bilag 3.

BONUSORDNINGER

I Nykredits lønpolitik er beskrevet principperne for Nykredits bonusordninger.

Grundlaget for - og deltagerne i - bonusordningerne vurderes årligt af koncerndirektionen, der indstiller eventuelle væsentlige ændringer til Vederlagsudvalget. Til støtte for koncerndirektionens vurdering af bonusordninger, der er gældende for Markets, Asset Management og Finansafdelingen, indhentes der løbende evaluering fra eksternt anerkendt leverandør med speciale i incitamentsordninger. Evalueringen i 2018 konkluderede, at nuværende ordninger er markedskonforme, compliant og understøttende for opnåelse af de forretningsmæssige mål uden at animere til unødigt risikotagning.

BILAG 1

Bestyrelsens honorar

2018.	Nykredit A/S	Nykredit Realkredit A/S	Nykredit A/S / Nykredit Realkredit A/S	Nykredit-koncernen	Forenet Kredit f.m.b.a. ²	Forenet Kredit-koncernen ²						
						Bestyrelses-honorar	Bestyrelses-honorar	Bestyrelses udvalg	I alt	Bestyrelses-honorar	I alt 2018	2017
Honorar t.kr												
Steffen Kragh	819	395	200	1.414	-	1.414	1.210	1.055				
Merete Eldrup	546	263	425	1.234	-	1.234	1.080	859				
Nina Smith	546	263	100	909	195	1.104	1.013	856				
Hans Bang-Hansen ¹	68	33	-	100	33	133	483	529				
Helge Leiro Baastad	273	132	150	555	-	555	453	229				
Olav Bredgaard Brusen	273	132	-	405	75	480	428	285				
Steen E. Christensen ¹	-	-	-	-	-	-	-	304				
Michael Demsitz	273	132	150	555	116	671	553	480				
Per W. Hallgren	273	132	325	730	75	805	690	393				
Marlene Holm	273	132	-	405	-	405	353	324				
Hans-Ole Jochumsen ¹	206	99	113	417	-	417	-	-				
Vibeke Krag	273	132	113	517	34	551	420	-				
Allan Kristiansen ³	273	132	-	405	-	405	353	305				
Gert Kryger	-	-	-	-	-	-	-	46				
Bent Naur ¹	68	33	63	163	-	163	578	480				
Ina Nielsen ¹	-	-	-	-	-	-	-	95				
Lasse Nyby ³	273	-	-	273	-	273	228	185				
Anders C. Obel ¹	-	-	-	-	-	-	145	555				
Claus E. Petersen ³	273	-	-	273	-	273	228	185				
Erling Bech Poulsen ¹	68	33	-	100	-	100	353	305				
Inge Sand	273	132	-	405	75	480	428	285				
Lars Peter Skaarup ¹	227	-	-	227	-	227	228	234				
Jens Erik Udsen ¹	-	-	-	-	-	-	-	120				
Leif Vinther	273	132	50	455	75	530	478	430				
I alt	5.549	2.301	1.688	9.537	678	10.215	9.695	8.538				

¹ Hans-Ole Jochumsen indtrådte i 2018 i Nykredit A/S og Nykredit Realkredit A/S, og Hans Bang-Hansen, Bent Naur og Erling Bech Poulsen udtrådte i 2018 i Nykredit A/S og Nykredit Realkredit A/S. Lars Peter Skaarup udtrådte i 2018 i Nykredit A/S. Anders C. Obel er udtrådt af Nykredit A/S og Nykredit Realkredit A/S i 2017. Steen E. Christensen, Jens Erik Udsen og Ina Nielsen er udtrådt af Nykredit A/S og Nykredit Realkredit A/S i 2016. Gert Kryger er udtrådt af Nykredit A/S i 2016. Lars Peter Skaarup udtrådte i 2016 i Nykredit Realkredit A/S.

² Som følge af koncernforbindelsen mellem Forenet Kredit og Nykredit-koncernen og det heraf afledte krav i lov om finansiel virksomhed, er der medtaget oplysninger om det samlede bestyrelseshonorar modtaget i henholdsvis Nykredit-koncernen og i Forenet Kredit-koncernen.

³ Allan Kristiansen har herudover i 2018 modtaget et honorar som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i Nykredit Bank A/S på 60 t.kr. Claus E. Petersen og Lasse Nyby har herudover modtaget et honorar som bestyrelsesmedlem i Totalkredit på henholdsvis 150 t.kr. og 100 t.kr.

BILAG 2

Direktionens aflønning

	Michael Rasmussen			Kim Duus			Søren Holm			Anders Jensen			David Hellemann ³		
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
Kontraktligt vederlag	11.045	10.786	9.805	6.527	6.374	6.070	6.527	6.374	6.070	6.527	6.374	6.070	6.527	6.374	2.024
Pensionsbidrag ¹	2.557	2.497	2.270	-	-	-	-	-	-	1.501	1.466	1.396	1.501	1.466	466
I alt	13.602	13.283	12.075	6.527	6.374	6.070	6.527	6.374	6.070	8.028	7.840	7.466	8.028	7.840	2.490
Ydelsesbaseret pension i maksimalt fem år	-	-	-	852	1.511	1.717	852	1.511	1.717	-	-	-	-	-	-
I alt inklusiv pension	13.602	13.283	12.075	7.379	7.885	7.787	7.379	7.885	7.787	8.028	7.840	7.466	8.028	7.840	2.490
Diverse goder ²	17	30	27	13	16	13	14	16	20	19	25	23	16	12	4

¹ Michael Rasmussen, Anders Jensen og David Hellemann modtager ud over kontraktligt vederlag et bidrag til selvalgt pensionsordning på 23%. Kim Duus og Søren Holm oppebærer en ydelsesbaseret pension.

² Foruden det kontraktlige vederlag og pension, har koncerndirektionen fået stillet følgende goder til rådighed: fri telefon, helbredsundersøgelse, sikkerhedsovervågning, forsikringer omfattende kritisk sygdom, gruppelev, ulykkes- og sundhedsforsikring.

³ David Hellemann er indtrådt i direktionen den 1. september 2016.

Pensions-, fastholdelses- og fratrædelsesvilkår

	Michael Rasmussen	Kim Duus ¹	Søren Holm ²	Anders Jensen	David Hellemann
Pensionsordning	-	Ydelsesbaseret	Ydelsesbaseret	-	-
Pensionsvilkår	-	60% af fast løn i indtil 5 år efter det fyldte 60. år.	60% af fast løn i indtil 5 år efter det fyldte 60. år.	-	-
Fastholdelsesvilkår ^{3,4}	1 års løn ekskl. pension			1 års løn ekskl. pension	1 års løn ekskl. pension
Fratrædelsesgodtgørelse	23 mdr.			12 mdr.	12 mdr.
Opsigelsesvarsel fra direktionsmedlemmet	6 mdr.	12 mdr.	12 mdr.	6 mdr.	6 mdr.
Opsigelsesvarsel fra Nykredits side	6 mdr.	6 mdr.	6 mdr.	6 mdr.	6 mdr.

¹ Kim Duus har opsagt sin stilling og fratræder senest ved udgangen af juni 2019, hvorefter han overgår til pension jf. de skitserede vilkår.

² Søren Holm har opsagt sin stilling og fratræder senest ved udgangen af juni 2019, hvorefter han overgår til pension jf. de skitserede vilkår.

³ Nykredit A/S har indgået en fastholdelsesaftale med koncerndirektøren Michael Rasmussen. Fastholdelsesvederlaget, der udbetales med halvdelen ved udgangen af december 2019 og halvdelen ved udgangen af juni 2020, er fastsat til et års løn eksklusiv pension. Fastholdelsesvederlaget kommer alene til udbetaling, såfremt Michael Rasmussen pr. 1. januar 2020 ikke har opsagt eller misligholdt sin stilling. Der hensættes til fastholdelsesvederlaget i takt med optjeningsperioden, der løber fra 1. april 2017 til udgangen af december 2019. Der er i 2018 udgiftsført 3,1 mio. kr. fastholdelsesvederlag til Michael Rasmussen.

⁴ Nykredit Realkredit A/S har indgået en fastholdelsesaftale med hver af koncerndirektørerne Anders Jensen og David Hellemann. Fastholdelsesvederlaget, der udbetales med halvdelen ved udgangen af december 2020 og halvdelen ved udgangen af juni 2021, er fastsat til et års løn eksklusiv pension. Fastholdelsesvederlaget kommer alene til udbetaling, såfremt Anders Jensen hvh. David Hellemann pr. 1. januar 2021 ikke har opsagt eller misligholdt deres stilling. Der hensættes til fastholdelsesvederlaget i takt med optjeningsperioden, der løber fra 1. januar 2018 til udgangen af december 2020.

BILAG 3

Vederlag - Væsentlige risikotagere 2018

(DKK t.kr.)	Retail	Formue- forvaltning	Investering	Kontrol- funktioner ³	Stabs- funktioner
Samlet vederlag opdelt på forretningsområder	132.037	17.118	45.156	18.557	53.202
(DKK t.kr.)		Bestyrelse¹	Direktion²	Øvrige	
Samlet vederlag fordelt på fast og variabel løn					
Antal fuldtidsansatte risikotagere (FTE)		29	12	158	
Antal risikotagere pr. 31. december 2018		29	12	158	
Fast vederlag		16.202	50.289	210.324	
Variabel vederlag		0	12.425	55.746	
Variabel vederlag fordelt på kontanter og obligationer					
Kontanter		0	3.672	29.147	
Obligationer		0	8.753	26.599	
Variabel vederlag fordelt på udbetalt og udskudt					
Udbetalt		0	5.780	27.995	
Udskudt		0	6.645	27.751	
Fratrædelsesgodtgørelse tildelt					
Fratrædelsesgodtgørelse tildelt		0	0	5.357	
Højeste tildelte fratrædelsesgodtgørelse		0	0	1.350	
Antal modtagere		0	0	7	
Fratrædelsesgodtgørelse udbetalt					
fratrædelsesgodtgørelse udbetalt		0	0	0	
Antal modtagere		0	0	0	
Tilgodehavende udskudt vederlag					
Tilgodehavende udskudt vederlag fra tidligere år		0	3.036	67.358	
Udbetalinger af udskudte beløb fra tidligere år		0	-537	-14.946	
Reduceret		0	0	0	
Samlet udskudt vederlag		0	2.499	52.412	
Antal medarbejdere, der optjente mere end 1 million EUR, opdelt i bånd med EUR 500.000					
Samlet vederlag: EUR 1,0 million - EUR 1,5 million		0	2	0	
Samlet vederlag: EUR 1,5 million - EUR 2,0 million		0	1	0	
Samlet vederlag: EUR 2,0 million - EUR 2,5 million		0	0	0	
Samlet vederlag over EUR 2,5 million		0	0	0	

¹ Omfatter bestyrelsesmedlemmer i alle koncernens finansielle selskaber.

² Omfatter direktionsmedlemmer i alle Nykredits finansielle datterselskaber.

³ Indeholder kontrolfunktioner ifølge Nykredits lønpolitik. Kontrolfunktionerne er Kreditcontrolling, Koncernøkonomi, Risiko, Compliance, IT-sikkerhed, Intern Revision, HR Operations.