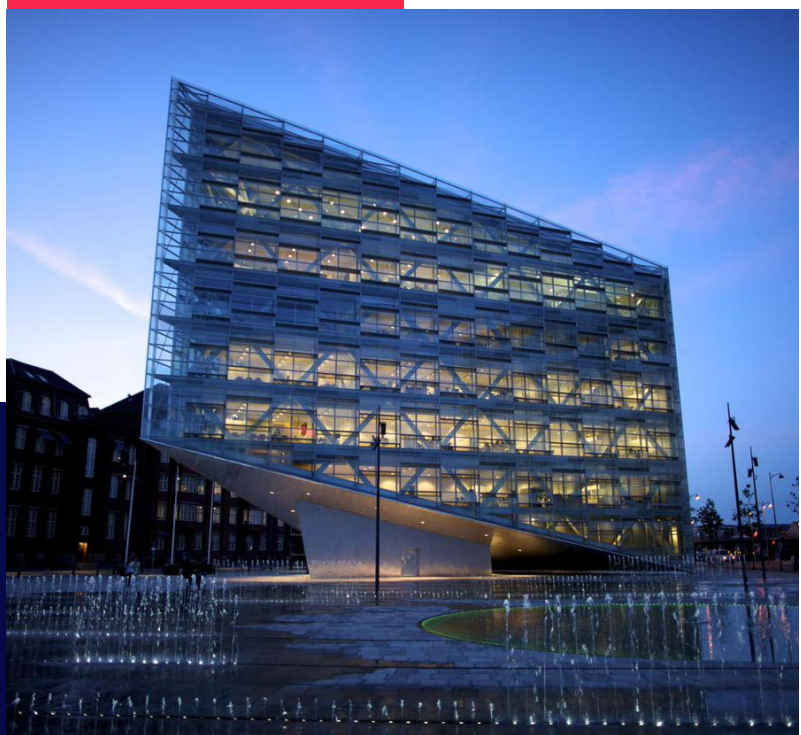


Nykredit-  
koncernen

Vederlagsrapport 2019



# 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

Nykredits 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](http://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 uhensigtsmæssig risikotagning

Nykredits overordnede strategi – Winning the Double 2.0. – 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 helkundeforhold
- 3) Vi vil vinde positionen som den foreningsejede samfundsansvarlige finansielle virksomhed

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](http://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 4 regnskabsår fremgår af bilag 1.

### Koncerndirektionen

Koncernchef Michael Ramussen og koncerndirektørerne David Helleman, Anders Jensen og Tonny Thierry Andersen modtager en fast løn og et pensionsbidrag, der dækker alle ledelseshverv i Nykredit A/S samt tilknyttede og associerede selskaber.

Koncerndirektørerne Kim Duus og Søren Holm, der fratrådte ved udgangen af juni 2019, aktiverede pr. 1. juli 2019 den ydelsesbaserede pensionsordning de er omfattet af. Ordningen er gældende i fem år regnet fra 1. juli 2019.

Koncernchef Michael Rasmussen blev i 2017 tildelt et fastholdelsesvederlag, der blev fastsat til et års løn eksklusiv pension. Koncerndirektørerne David Helleman og Anders Jensen blev i 2018 tilsvarende tildelt et fastholdelsesvederlag på et års løn eksklusiv pension.

Fastholdelsesvederlagene var betinget af, at direktørerne ikke opsagde deres stilling i en fastsat årrække. Koncernchef Michael Rasmussens aftale udløb ved udgangen af 2019. Optjeningsretten til fastholdelsesvederlaget ophørte for David Helleman og Anders Jensen ligeledes ved udgangen af 2019.

Bestyrelsen fandt det afgørende, at Nykredit havde – og har - stærke kompetencer i direktionen, og bestyrelsen ønskede at øge sandsynligheden for de nævnte direktørers medvirken til at realisere den ambitiøse forretningsplan, som Nykredit udarbejdede som grundlag for etablering af investørløsningen, der bibragte Nykredit et styrket kapitalgrundlag. Fastholdelsesvederlaget var således

væsentligt i forhold til implementering og gennemførelsen af Nykredits strategi, der bl.a. krævede ledelsesmæssig kontinuitet og fastholdelse af afgørende kompetencer.

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

Derudover modtager koncerndirektørerne ikke – og har ikke modtaget - variabel aflønning.

Fratrædelsesgodtgørelse for koncerndirektørerne er individuelt aftalt på tiltrædelsestidspunktet og er ikke afhængig af resultater opnået ved varetagelse af stillingen. Fratrædelsesgodtgørelserne udgør mellem 6 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 4 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 & Conduct 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 udpegnings af væsentlige risikotagere i forbindelse med fratrædelser/tiltrædelser, 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 Trading, Asset Management, Investments og Funding & Kapital, indhentes der løbende evaluering fra eksternt anerkendt leverandør med speciale i incitamentsordninger. Den seneste evaluering i 2018 konkluderede, at nuværende ordninger er markedskonforme, compliant og understøttende for opnåelse af de forretningsmæssige mål uden at animere til uhensigtsmæssig risikotagning.

## BILAG 1

### Bestyrelsens honorar

2019	Nykredit A/S	Nykredit Realkredit A/S	Nykredit A/S / Nykredit Realkredit A/S	Nykredit-koncernen	Forenet Kredit f.m.b.a. <sup>2</sup>	Forenet Kredit-koncernen <sup>2</sup>			
						I alt	2018	2017	2016
Honorar t.kr	Bestyrelses-honorar	Bestyrelses-honorar	Bestyrelses udvalg	I alt	Bestyrelses-honorar	I alt 2019	2018	2017	2016
Steffen Kragh	837	404	200	1.441	-	1.441	1.414	1.210	1.055
Merete Eldrup	558	269	456	1.283	-	1.283	1.234	1.080	859
Nina Smith	558	269	100	927	195	1.122	1.104	1.013	856
Hans Bang-Hansen <sup>1</sup>	-	-	-	-	-	-	133	483	529
Helge Leiro Baastad	279	135	163	576	-	576	555	453	229
Olav Bredgaard Brusen	279	135	25	439	75	514	480	428	285
Steen E. Christensen <sup>1</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	304
Michael Demsitz	279	135	163	576	130	706	671	553	480
Per W. Hallgren	279	135	356	770	75	845	805	690	393
Marlene Holm	279	135	-	414	-	414	405	353	324
Hans-Ole Jochumsen <sup>1</sup>	279	135	163	576	-	576	417	-	-
Vibeke Krag	279	135	163	576	75	651	551	420	-
Allan Kristiansen <sup>3</sup>	279	135	-	414	-	414	405	353	305
Gert Kryger	-	-	-	-	-	-	-	-	46
Bent Naur <sup>1</sup>	-	-	-	-	-	-	163	578	480
Ina Nielsen <sup>1</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	95
Lasse Nyby <sup>3</sup>	279	-	-	279	-	279	273	228	185
Anders C. Obel <sup>1</sup>	-	-	-	-	-	-	-	145	555
Claus Erik Petersen <sup>3</sup>	279	-	-	279	-	279	273	228	185
Erling Bech Poulsen <sup>1</sup>	-	-	-	-	-	-	100	353	305
Inge Sand	279	135	-	414	75	489	480	428	285
Lars Peter Skaarup <sup>1</sup>	-	-	-	-	-	-	227	228	234
Jens Erik Udsen <sup>1</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	120
Leif Vinther	279	135	25	439	75	514	530	478	430
<b>I alt</b>	<b>5.301</b>	<b>2.287</b>	<b>1.813</b>	<b>9.400</b>	<b>700</b>	<b>10.100</b>	<b>10.215</b>	<b>9.695</b>	<b>8.538</b>

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> Allan Kristiansen har herudover i 2019 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 A/S på henholdsvis 150 t.kr. og 100 t.kr.

## BILAG 2

	T.kr.			
Direktionens ordinære aflønning	2019	2018	2017	2016
<b>Michael Rasmussen</b>				
Kontraktligt vederlag	11.299	11.045	10.786	9.805
Pensionsbidrag <sup>1</sup>	2.616	2.557	2.497	2.270
I alt	13.915	13.602	13.283	12.075
Diverse goder <sup>2</sup>	18	17	30	27
<b>Kim Duus<sup>4</sup></b>				
Kontraktligt vederlag	3.263	6.527	6.374	6.070
Ydelsesbaseret pension i maksimalt fem år	-	852	1.511	1.717
I alt	3.263	7.379	7.885	7.787
Diverse goder <sup>2</sup>	6	13	16	13
<b>Søren Holm<sup>4</sup></b>				
Kontraktligt vederlag	3.263	6.527	6.374	6.070
Ydelsesbaseret pension i maksimalt fem år	-	852	1.511	1.717
I alt	3.263	7.379	7.885	7.787
Diverse goder <sup>2</sup>	6	14	16	20
<b>Anders Jensen</b>				
Kontraktligt vederlag	6.677	6.527	6.374	6.070
Pensionsbidrag <sup>1</sup>	1.536	1.501	1.466	1.396
I alt	8.213	8.028	7.840	7.466
Diverse goder <sup>2</sup>	22	19	25	23
<b>David Hellemann<sup>3</sup></b>				
Kontraktligt vederlag	6.677	6.527	6.374	2.024
Pensionsbidrag <sup>1</sup>	1.536	1.501	1.466	466
I alt	8.213	8.028	7.840	2.490
Diverse goder <sup>2</sup>	10	16	12	4
<b>Tonny Thierry Andersen<sup>3</sup></b>				
Kontraktligt vederlag	4.638	-	-	-
Pensionsbidrag <sup>1</sup>	1.067	-	-	-
I alt	5.704	-	-	-
Diverse goder <sup>2</sup>	4	-	-	-

<sup>1</sup> Michael Rasmussen, Anders Jensen, David Hellemann og Tonny Thierry Andersen oppebærer ud over kontraktligt vederlag et bidrag til selvvalgt pensionsordning på 23%. Kim Duus og Søren Holm oppebærer en ydelsesbaseret pension.

<sup>2</sup> Foruden den ordinære løn kan direktionen vælge at få stillet diverse goder til rådighed. Koncerndirektøren kan herudover vælge at erhverve firmabil under Nykredits firmabilordning. Udgiften til firmabil fratrækkes det kontraktlige vederlag.

<sup>3</sup> Tonny Thierry Andersen tiltrådte direktionen pr. 1. juni 2019.

<sup>4</sup> Kim Duus og Søren Holm fratrådte direktionen pr. 30. juni 2019.

Fastholdelses- og fratrædelsesvilkår	Michael Rasmussen	Anders Jensen	David Hellemann	Tonny Thierry Andersen
Fastholdelsesvilkår <sup>1,2</sup>	1 års løn ekskl. pension	1 års løn ekskl. pension	1 års løn ekskl. pension	
Fratrædelsesgodtgørelse	23 mdr.	12 mdr.	12 mdr.	6 mdr.
Opsigelsesvarsel fra direktionsmedlemmet	6 mdr.	6 mdr.	6 mdr.	12 mdr.
Opsigelsesvarsel fra Nykredits side	6 mdr.	6 mdr.	6 mdr.	12 mdr.

<sup>1</sup> Nykredit har indgået en fastholdelsesaftale med koncernchef Michael Rasmussen. Fastholdelsesvederlaget er pr. 31. december 2019 optjent og udgør 11,3 mio. kr., som udbetales over en 5-årig periode, første rate udbetales i 2020. Der er i 2019 udgiftsført 5,1 mio. kr. (2018: 3,1 mio. kr.) i fastholdelsesvederlag til Michael Rasmussen.

<sup>2</sup> Nykredit har indgået en fastholdelsesaftale med hver af koncerndirektørerne Anders Jensen og David Hellemann. Fastholdelsesvederlaget, der udgør et års løn eksklusiv pension, udbetales pr. 1. januar 2021, såfremt Anders Jensen hhv. David Hellemann på udbetalingsdatoen ikke har opsagt eller misligholdt deres stilling. Der hensættes til fastholdelsesvederlaget i takt med optjeningsperioden, der ophørte med udgangen af 2019. Der er i 2019 udgiftsført henholdsvis 2,1 mio. kr. og 2,1 mio. kr. (2018: 2,1 mio. kr. og 2,1 mio. kr.) i fastholdelsesvederlag til Anders Jensen og David Hellemann.

## BILAG 3

### Vederlag - Væsentlige risikotagere 2019<sup>1</sup>

(DKK t.kr.)	Retail	Formue- forvaltning	Investering	Kontrol- funktioner <sup>4</sup>	Stabs- funktioner
Samlet vederlag opdelt på forretningsområder	154.030	29.536	35.555	26.439	42.532
<b>(DKK t.kr.)</b>		<b>Bestyrelse<sup>2</sup></b>	<b>Direktion<sup>3</sup></b>	<b>Øvrige</b>	
<b>Samlet vederlag fordelt på fast og variabel løn</b>					
Antal fuldtidsansatte risikotagere (FTE)		31	11	168	
Antal risikotagere pr. 31. december 2019		31	11	168	
Fast vederlag		17.406	46.035	225.198	
Variabel vederlag		0	12.673	62.893	
<b>Variabel vederlag fordelt på kontanter og obligationer</b>					
Kontanter		0	3.575	32.539	
Obligationer		0	9.098	30.354	
<b>Variabel vederlag fordelt på udbetalt og udskudt</b>					
Udbetalt		0	5.323	29.411	
Udskudt		0	7.350	33.482	
<b>Fratrædelsesgodtgørelse tildelt</b>					
Fratrædelsesgodtgørelse tildelt		0	0	4.020	
Højeste tildelte fratrædelsesgodtgørelse		0	0	2.150	
Antal modtagere		0	0	5	
<b>Fratrædelsesgodtgørelse udbetalt</b>					
fratrædelsesgodtgørelse udbetalt		0	0	0	
Antal modtagere		0	0	0	
<b>Tilgodehavende udskudt vederlag</b>					
Tilgodehavende udskudt vederlag fra tidligere år		0	6.362	77.873	
Udbetalinger af udskudte beløb fra tidligere år		0	-1.876	-29.665	
Reduceret		0	0	0	
Samlet udskudt vederlag		0	4.486	48.208	
<b>Antal medarbejdere, der optjente mere end 1 million EUR, opdelt i bånd med EUR 500.000</b>					
Samlet vederlag: EUR 1,0 million - EUR 1,5 million		0	2	0	
Samlet vederlag: EUR 1,5 million - EUR 2,0 million		0	0	0	
Samlet vederlag: EUR 2,0 million - EUR 2,5 million		0	1	0	
Samlet vederlag over EUR 2,5 million		0	0	0	

<sup>1</sup> Omfatter oplysninger som er indberettet til Finanstilsynet vedrørende risikotagere i Nykredit-koncernen

<sup>2</sup> Omfatter bestyrelsesmedlemmer i alle koncernens finansielle selskaber.

<sup>3</sup> Omfatter direktionsmedlemmer i alle Nykredits finansielle selskaber.

<sup>4</sup> Indeholder kontrolfunktioner ifølge Nykredits lønpolitik. Kontrolfunktionerne er Kreditcontrolling, Group Finance, Risiko & Conduct, Compliance, IT Security, Intern Revision, HR Operations.