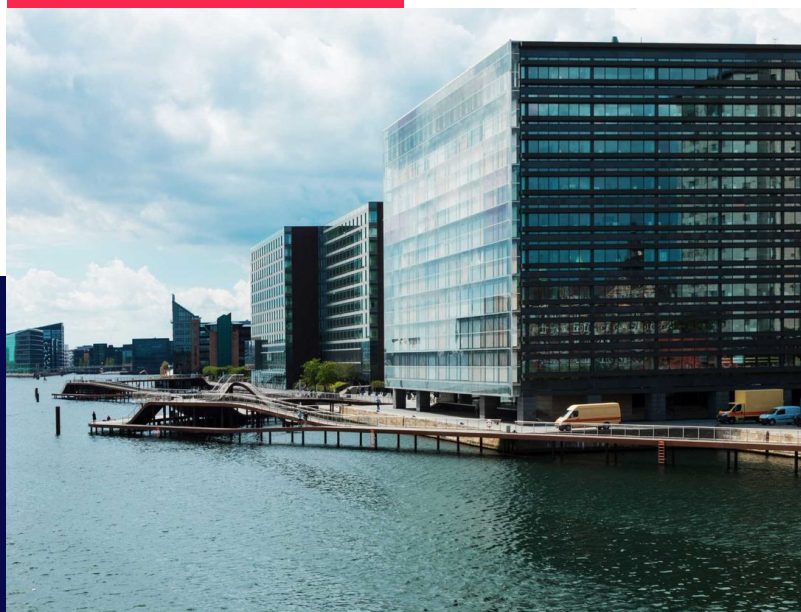


Nykredit- koncernen

Vederlagsrapport 2020



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
Bestyrelsens påtegning	6
Den uafhængige revisors erklæring.....	7
Bilag.....	8

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 finansiel 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").

Rapporten indeholder desuden en redegørelse for de overordnede aflønningsprincipper, herunder sammenhængen mellem aflønning og Nykredits strategi.

Nykredit har ved udarbejdelse af vederlagsrapporten fulgt selskabslovens krav til børsnoterede selskabers vederlagsrapport, den finansielle lovgivnings krav til oplysning om aflønning af væsentlige risikotagere og anbefalingerne fra Komitèen for god Selskabsledelse.

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 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 tre målsætninger:

- 1) Vi vil fremtidssikre Totalkredits position som markedsleder inden for boligfinansiering i Danmark

- 2) Vi vil udbygge Nykredits position på bankområdet.
- 3) Vi vil være hele Danmarks foreningsejede og 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.

Oplysning om koncernens resultat og gennemsnitlig løn for en fuldtidsansat medarbejder – og de årlige ændringer heraf - fremgår af bilag 5.

Nykredits bestyrelse har nedsat et vederlagsudvalg, der i sit arbejde følger anbefalingen fra Komitèen for god Selskabsledelse og lov om finansiell virksomhed, 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. Niveauet 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 – og de årlige ændringer heraf - i de seneste 5 regnskabsår fremgår af bilag 1 og 2.

Koncerndirektionen

Koncernchef Michael Ramussen og koncerndirektørerne David Helleman, Anders Jensen og Tonny Thierry Andersen modtager en fast løn og et pensionsbidrag, der af direktøren kan vælges udbetalt som løn. Den samlede lønpakke dækker alle ledelseshverv i Nykredit A/S samt tilknyttede og associerede selskaber.

Koncernchef Michael Rasmussen blev i 2017 tildelt et fastholdelsesvederlag, der blev fastsat til et års løn eksklusiv pension. Fastholdelsesvederlaget udbetales over en 5 års periode, og første rate er udbetalt i 2020. Koncerndirektørerne David Helleman og Anders Jensen blev i 2018 tilsvarende tildelt et fastholdelsesvederlag på 8 måneders løn eksklusiv pension. Beløbet udbetales over en 5 årig periode, og første rate udbetales i 2021.

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

Koncerndirektørerne modtager ikke variabel aflønning.

Fratrædelsesgodtgørelse for koncerndirektørerne er individuelt aftalt og er ikke afhængig af resultater opnået ved varetagelse af stillingen. Fratrædelsesgodtgørelserne udgør mellem 6 og 17 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 – og de årlige ændringer heraf - i de seneste 5 regnskabsår fremgår af bilag 3 og 4.

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 udpegning 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 4-5 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 6.

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 i Wealth Management, Corporates and Institutions, 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.

BESTYRELSENS PÅTEGNING

Bestyrelsen har dags dato behandlet og godkendt vederlagsrapporten for Nykredit A/S for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2020.

Vederlagsrapporten aflægges i overensstemmelse med selskabslovens § 139b.

Det er vores opfattelse, at vederlagsrapporten er i overensstemmelse med selskabets lønpolitik, der er godkendt på selskabets ordinære generalforsamling og er uden væsentlig fejlinformation og mangler, uanset om disse skyldes besvigelser eller fejl.

Vederlagsrapporten indstilles til godkendelse på selskabets ordinære generalforsamling.

København, 11. marts 2021

Bestyrelse

Merete Eldrup
formand

Vibeke Krag

Nina Smith
næstformand

Allan Kristiansen*

Olav Bredgaard Bruzen*

Ann-Mari Lundbæk Lauritsen*

Michael Demsitz

Lasse Nyby

Per W. Hallgren

Claus E. Petersen

Jørgen Høholt

Inge Sand*

Hans-Ole Jochumsen

Kristina Andersen Skiøld*

* Valgt af medarbejderne

DEN UAFHÆNGIGE REVISORS ERKLÆRING

Til kapitalejeren i Nykredit A/S

Vi har undersøgt, hvorvidt ledelsen har overholdt sine forpligtelser til at medtage de i henhold til selskabsloven § 139 b, stk. 3 angivne oplysninger i selskabets vederlagsrapport for 2020, samt om de i vederlagsrapporten anførte oplysninger, der er angivet "revideret" er nøjagtige og fuldstændige.

Ledelsens ansvar

Selskabets ledelse har ansvaret for udarbejdelsen af vederlagsrapporten i overensstemmelse med selskabslovens § 139 b og lønpolitikken, som er godkendt af den ordinære generalforsamling.

Desuden har selskabets ledelse ansvaret for den interne kontrol, som bestyrelsen anser for nødvendig for at udarbejde vederlagsrapporten uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl.

Revisors ansvar

Det er vores ansvar at udtrykke en konklusion om, hvorvidt ledelsen har overholdt sine forpligtelser til at medtage de i henhold til selskabsloven § 139 b, stk. 3 angivne oplysninger i selskabets vederlagsrapport, samt om de i vederlagsrapporten anførte oplysninger, der er angivet "revideret" er nøjagtige og fuldstændige.

Vi har udført vores undersøgelser i overensstemmelse med ISAE 3000, Andre erklæringer med sikkerhed end revision eller Review af historiske finansielle oplysninger og yderligere krav ifølge dansk revisorlovgivning med henblik på at opnå høj grad af sikkerhed for vores konklusion.

Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab er underlagt international standard om kvalitetsstyring, ISQC 1, og anvender således et omfattende kvalitetsstyringssystem, herunder dokumenterede politikker og procedurer vedrørende overholdelse af etiske krav, faglige standarder og gældende krav i lov og øvrig regulering.

Vi har overholdt kravene til uafhængighed og andre etiske krav i FSR - danske revisorers retningslinjer for revisors etiske adfærd (Etiske regler for revisorer), der bygger på de grundlæggende principper om integritet, objektivitet, faglig kompetence og fornøden omhu, fortrolighed og professionel adfærd.

Vores undersøgelser har omfattet en undersøgelse af, om vederlagsrapporten indeholder, i det omfang det er relevant, de i selskabsloven § 139 b, stk. 3, punkt 1-6 angivne oplysninger om hvert enkelt ledelsesmedlems aflønning.

Som led i vores undersøgelser har vi desuden udført følgende handlinger:

- Vi har efterprøvet, at de i vederlagsrapporten anførte oplysninger, der er angivet "revideret" er i overensstemmelse med lønpolitikken, indgåede aftaler, faktiske tildelinger, udbetalinger, og øvrig underliggende dokumentation, inklusive hoved- og nøgletal og øvrige relevante regnskabsoplysninger angivet i årsrapporten for regnskabsåret 2020, ligesom vi har efterregnet den

gennemsnitlige aflønning på grundlag af fuldtidsækvivalenter af andre ansatte end direktionen, og efterprøvet, at sammenligningsoplysningerne er opgjort efter samme rapporteringspraksis.

- Vi har undersøgt ledelsens proces for indsamling, summering og præsentation af oplysninger om vederlag til bestyrelsen og direktionen.

Konklusion

Det er vores opfattelse, at ledelsen, i alle væsentlige henseender, har overholdt sine forpligtelser til at medtage de i henhold til selskabsloven § 139 b, stk. 3 angivne oplysninger i selskabets vederlagsrapport for 2020, samt at de i vederlagsrapporten anførte oplysninger, der er angivet "revideret" er nøjagtige og fuldstændige.

København, 11. marts 2021

Deloitte

Statsautoriseret Revisionspartnerselskab
CVR-nr. 33 96 35 56

Henrik Wellejus
statsautoriseret revisor
MNE-nr. mne24807

Martin Norin Faarborg
statsautoriseret revisor
MNE-nr. mne29395

BILAG 1

Bestyrelsens honorar - revideret

2020	Nykredit A/S	Nykredit Realkredit A/S	Nykredit A/S / Nykredit Realkredit A/S	Nykredit- koncernen	Forenet Kredit f.m.b.a. ¹	Forenet Kredit-koncernen ¹				
						I alt	I alt 2020	2019	2018	2017
Honorar t.kr	Bestyrelses- honorar	Bestyrelses- honorar	Bestyrelses- udvalg	I alt	Bestyrelses- honorar	I alt 2020	2019	2018	2017	2016
Merete Eldrup	786	379	274	1.438	-	1.438	1.283	1.234	1.080	859
Steffen Kragh	212	102	50	364	-	364	1.441	1.414	1.210	1.055
Nina Smith	571	275	101	947	195	1.142	1.122	1.104	1.013	856
Helge Leiro Baastad	286	138	177	600	-	600	576	555	453	229
Olav Bredgaard Brusen	286	138	51	474	-	474	514	480	428	285
Michael Demsitz	286	138	177	600	146	746	706	671	553	480
Per W. Hallgren	286	138	456	879	105	984	845	805	690	393
Marlene Helle Holm	71	34	-	105	-	105	414	405	353	324
Jørgen Høholt	215	104	295	614	-	614	-	-	-	-
Hans-Ole Jochumsen	286	138	177	600	-	600	576	417	-	-
Vibeke Krag	286	138	177	600	105	705	651	551	420	-
Allan Kristiansen ²	286	138	-	423	-	423	414	405	353	305
Ann-Mari Lundbæk Lauritsen	215	-	-	215	-	215	-	-	-	-
Lasse Nyby ²	286	-	-	286	-	286	279	273	228	185
Claus Erik Petersen ²	286	-	-	286	-	286	279	273	228	185
Inge Sand	286	138	-	423	-	423	489	480	428	285
Kristina Andersen Skjold	215	104	-	319	-	319	-	-	-	-
Leif Vinther	71	34	-	105	-	105	514	530	478	430
I alt	5.210	2.131	1.934	9.274	551	9.826	-	-	-	-

¹ Som følge af koncernforbindelsen mellem Forenet Kredit og Nykredit-koncernen og det heraf afledte krav i lov om finansiell virksomhed, er der medtaget oplysninger om det samlede bestyrelseshonorar modtaget i henholdsvis Nykredit-koncernen og i Forenet Kredit-koncernen.

² Allan Kristiansen har herudover modtaget honorar som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i Nykredit Bank A/S (2020: 60 t.kr.). Claus E. Peterson og Lasse Nyby har herudover modtaget honorar som bestyrelsesmedlem i Totalkredit A/S (2020: henholdsvis 75 t.kr. og 50 t.kr.).

BILAG 2

Bestyrelsens honorar - revideret

2020	Nykredit A/S	Nykredit Realkredit A/S	Nykredit A/S / Nykredit Realkredit A/S	Nykredit- koncernen	Forenet Kredit f.m.b.a. ¹		Forenet Kredit-koncernen ¹		
Ændring i honorar i procent	Bestyrelses- honorar	Bestyrelses- honorar	Bestyrelses- udvalg	I alt	Bestyrelses- honorar	I alt 2020	2019	2018	2017
Merete Eldrup	40,9	40,9	-39,9	12,1	-	12,1	4,0	14,3	25,7
Steffen Kragh	-74,7	-74,8	-75,0	-74,7	-	-74,7	1,9	16,9	14,7
Nina Smith	2,3	2,2	1,0	2,2	0,0	1,8	1,6	9,0	18,3
Helge Leiro Baastad	2,5	2,2	8,6	4,2	-	4,2	3,8	22,5	97,8
Olav Bredgaard Brusén	2,5	2,2	104,0	8,0	-	-7,8	7,1	12,1	50,2
Michael Demsitz	2,5	2,2	8,6	4,2	12,3	5,7	5,2	21,3	15,2
Per W. Hallgren	2,5	2,2	28,1	14,2	40,0	16,4	5,0	16,7	75,6
Marlene Helle Holm	-74,6	-74,8	-	-74,6	-	-74,6	2,2	14,7	9,0
Jørgen Høholt	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hans-Ole Jochumsen	2,5	2,2	8,6	4,2	-	4,2	38,1	-	-
Vibeke Krag	2,5	2,2	8,6	4,2	40,0	8,3	18,1	31,2	-
Allan Kristiansen	2,5	2,2	-	2,2	-	2,2	2,2	14,7	15,7
Ann-Mari Lundbæk Lauritsen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lasse Nyby	2,5	-	-	2,5	-	2,5	2,2	19,7	23,2
Claus Erik Petersen	2,5	-	-	2,5	-	2,5	2,2	19,7	23,2
Inge Sand	2,5	2,2	-	2,2	-	-13,5	1,9	12,1	50,2
Kristina Andersen Skjøld	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Leif Brian Vinther	-74,6	-74,8	-	-76,1	-	-79,6	-3,0	10,9	11,2

¹ 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.

BILAG 3

Direktionens aflønning - revideret

t. kr.	2020	2019	2018	2017	2016
Michael Rasmussen					
Kontraktligt vederlag (løn og pension) ¹	17.027	13.915	13.602	13.283	12.075
Udbetalt fastholdelsesvederlag	2.825	-	-	-	-
Diverse goder ²	20	18	17	30	27
Anders Jensen					
Kontraktligt vederlag (løn og pension) ¹	10.023	8.213	8.028	7.840	7.466
Diverse goder ²	24	22	19	25	23
David Hellemann³					
Kontraktligt vederlag (løn og pension) ¹	10.023	8.213	8.028	7.840	2.490
Diverse goder ²	13	10	16	12	4
Tonny Thierry Andersen³					
Kontraktligt vederlag (løn og pension) ¹	10.023	5.704	-	-	-
Diverse goder ²	8	4	-	-	-

¹ Direktionens kontraktlige vederlag indeholder fast løn, pension og firmabilordning. I tillæg til det kontraktlige vederlag er der i 2020 udbetalt 2.825 tusind kroner i fastholdelsesvederlag til Michael Rasmussen

² Foruden den ordinære løn kan direktionen vælge at få stillet diverse goder til rådighed.

³ David Hellemann tiltrådte direktionen pr. 1. september 2016 og Tonny Thierry Andersen tiltrådte direktionen pr. 1. juni 2019.

Medlemmerne af direktionen aflønnes med en fast gage, der dækker alle ledelseshverv i Nykredit A/S samt tilknyttede og associerede selskaber. Der er tidligere indgået fastholdelsesaftaler med Michael Rasmussen, Anders Jensen og David Hellemann, jf. nedenstående tabel. Aftalerne for Anders Jensen og David Hellemann er i 2020 ophørt.

Medlemmerne af direktionen har i 2020 fået en forhøjelse af det kontraktlige vederlag. Samtidigt blev opsigelsesvarsler fra direktionsmedlemmernes side forlænget fra 6 til 12 måneder, og der blev ændret i aftalerne om fastholdelsesvederlag, således at der hverken optjenes fastholdelsesvederlag eller bonus for 2020 og fremadrettet.

Herudover er to koncerndirektører, der fratrådte ved udgangen af juni 2019, omfattet af ydelsesbaseret pensionsordning. Den blev aktiveret pr. 1. juli 2019 og ordningen er gældende i fem år regnet fra 1. juli 2019.

Direktionens vilkår - revideret

	Michael Rasmussen	Anders Jensen	David Hellemann	Tonny Thierry Andersen
Fastholdelses- og fratrædelsesvilkår	1 års løn ekskl. pension	8 mdr. løn ekskl. pension	8 mdr. løn ekskl. pension	
Fastholdelsesvilkår ^{1,2}				
Fratrædelsesgodtgørelse ³	17 mdr.	6 mdr.	6 mdr.	6 mdr.
Opsigelsesvarsel fra direktionsmedlemmet	12 mdr.	12 mdr.	12 mdr.	12 mdr.
Opsigelsesvarsel fra Nykredits side	12 mdr.	12 mdr.	12 mdr.	12 mdr.

¹ Nykredit A/S har indgået en fastholdelsesaftale med koncerndirektør Michael Rasmussen. Fastholdelsesvederlaget er pr. 31. december 2019 optjent og udgør 11,3 mio. kr., som udbetales over en 5-årig periode, første rate er udbetalt 2020. Der er i 2020 udgiftsført 0 mio. kr. (2019: 5,1 mio. kr.) i fastholdelsesvederlag til Michael Rasmussen.

² Nykredit Realkredit A/S har indgået en fastholdelsesaftale med hver af koncerndirektørerne Anders Jensen og David Hellemann. Fastholdelsesvederlaget, der udgør 8 måneders løn eksklusive 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 er i 2020 ikke hensat til fastholdelsesvederlag til Anders Jensen og David Hellemann. (2019: 2,1 mio. kr. og 2,1 mio. kr.) da aftalen om fastholdelsesvederlag er ændret jf. ovenstående afsnit.

³ I tilfælde af en Direktørs dødsfald betaler Nykredit løn til udgangen af den måned, hvori dødsfaldet indtræder, hvorefter Direktørens ægtefælle, subsidiært Direktørens børn under 24 år, vil være berettiget til efterløn i en periode svarende til Nykredits opsigelsesvarsel af Direktøren med tillæg af fratrædelsesgodtgørelse i den periode, der er gældende for den relevante Direktør.

BILAG 4

Direktionens aflønning – revideret

Ændring i procent	2020	2019	2018	2017
Michael Rasmussen				
Kontraktligt vederlag (løn og pension)	22,4	2,3	2,4	10,0
Udbetalt fastholdelsesvederlag	-	-	-	-
Diverse goder	11,1	5,9	-43,3	11,1
Anders Jensen				
Kontraktligt vederlag (løn og pension)	22,0	2,3	2,4	5,0
Diverse goder	9,1	15,8	-24,0	8,7
David Hellemann				
Kontraktligt vederlag (løn og pension)	22,0	2,3	2,4	214,9
Diverse goder	30,0	-37,5	33,3	200,0
Tonny Thierry Andersen				
Kontraktligt vederlag (løn og pension)	75,7	-	-	-
Diverse goder	100,0	-	-	-

BILAG 5

Øvrige oplysninger - revideret

Nykredit-koncernen ¹	2020	2019	2018	2017	2016
Gennemsnitlig løn for fuldtidsansat (FTE) ekskl. direktion t. kr.	885	887	850	795	839
Ændring i procent pr. år	-0,3	4,5	6,8	-5,2	-
Årets resultat mio. kr.	5.664	7.427	5.792	8.056	5.357
Ændring i procent pr. år	-23,7	28,2	-28,1	50,4	-

¹ Der er ikke udarbejdet en særskilt opgørelse for Nykredit A/S, da det alene er direktionen der er ansat i selskabet.

BILAG 6

Vederlag - Væsentlige risikotagere 2020 – ikke-revideret¹

(DKK t.kr.)	Retail	Formue- forvaltning	Investering	Uafhængige kontrol- funktioner ⁴	Stabs- funktioner
Samlet vederlag opdelt på forretningsområder	162.468	38.228	34.022	15.411	93.673
(DKK t.kr.)		Bestyrelse²	Direktion³	Øvrige	
Samlet vederlag fordelt på fast og variabel løn					
Antal risikotagere pr. 31. december 2020		22	11	167	
Fast vederlag		11.411	63.519	230.518	
Variabel vederlag		0	16.545	113.863	
Variabel vederlag fordelt på kontanter og obligationer					
Kontanter		0	4.576	57.952	
Obligationer		0	11.968	55.332	
Variabel vederlag fordelt på udbetalt og udskudt					
Udbetalt		0	5.219	49.144	
Udskudt		0	11.326	64.139	
Fratrædelsesgodtgørelse tildelt					
Fratrædelsesgodtgørelse tildelt		0	0	9.608	
Højeste tildelte fratrædelsesgodtgørelse		0	0	5.137	
Antal modtagere		0	0	5	
Fratrædelsesgodtgørelse udbetalt					
Fratrædelsesgodtgørelse udbetalt		0	0	0	
Antal modtagere		0	0	0	
Tilgodehavende udskudt vederlag					
Tilgodehavende udskudt vederlag fra tidligere år		0	5.061	57.276	
Udbetalinger af udskudte beløb fra tidligere år		0	-1.189	-29.675	
Reduceret		0	0	0	
Samlet udskudt vederlag		0	3.871	27.600	
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	3	2	
Samlet vederlag: EUR 1,5 million - EUR 2,0 million		0	0	1	
Samlet vederlag: EUR 2,0 million - EUR 2,5 million		0	0	0	
Samlet vederlag over EUR 2,5 million		0	1	0	

¹ Omfatter oplysninger som indberettes til Finanstilsynet vedrørende risikotagere i Nykredit-koncernens danske selskaber. Tabellens oplysninger er ikke revideret, men indgår i koncernregnskabet for Nykredit A/S for 2020.

² Omfatter bestyrelsesmedlemmer i alle koncernens finansielle selskaber.

³ Omfatter direktionsmedlemmer i alle Nykredits finansielle selskaber.

⁴ Indeholder uafhængige kontrolfunktioner. Kontrolfunktionerne er Risiko & Conduct, Compliance, og Intern Revision.