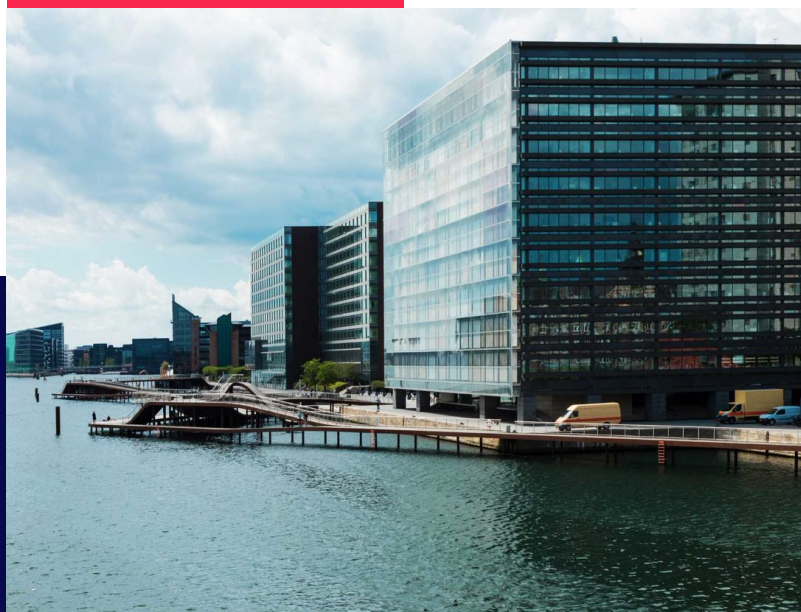


Nykredit- koncernen

Vederlagsrapport 2021



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, anbefalingerne fra Komitèen for god Selskabsledelse samt artikel 450 i kapitalkravsforordningen (CRR).

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 gennem flere helkunde-forhold
- 3) Vi vil være hele Danmarks foreningsejede og samfundsansvarlige finansielle virksomhed

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

Graden af opfyldelse af mål i Strategisk Scorecard og 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.

Der har i 2021 ikke været afvigelser fra lønpolitikken.

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 – og de årlige ændringer heraf - i de seneste 5 regnskabsår fremgår af bilag 1 og 2.

Koncerndirektionen

Koncernchef Michael Rasmussen 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 årig periode, og første rate blev 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 blev udbetalt 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 primært 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.

Koncerndirektionen besluttede primo 2021 at reducere det maksimale bonuspotentiale på individniveau fra 200% af årslønnen til 100% af årslønnen. Ændringen er gennemført i 2021 med virkning fra optjeningsåret 2022.

BESTYRELSENS PÅTEGNING

Bestyrelsen har dags dato behandlet og godkendt vederlagsrapporten for Nykredit A/S for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2021.

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, 10. marts 2022

Bestyrelse

Merete Eldrup
formand

Vibeke Krag

Nina Smith
næstformand

Allan Kristiansen*

Olav Bredgaard Brusen*

Ann-Mari Lundbæk Lauritsen*

John Christiansen

Lasse Nyby

Michael Demsitz

Inge Sand*

Per W. Hallgren

Kristina Andersen Skiøld*

Jørgen Høholt

Preben Sunke

Hans-Ole Jochumsen

* 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 2021, samt om de i vederlagsrapporten anførte oplysninger, der er angivet "revideret" er nøjagtige og fuldstændige.

Vores konklusion udtrykkes med høj grad af sikkerhed.

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 uafhængighed og kvalitetsstyring

Vi har overholdt kravene til uafhængighed og andre internationale retningslinjer for revisors etiske adfærd udgivet af International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA Code), der bygger på de grundlæggende principper om integritet, objektivitet, faglig kompetence og fornøden omhu, fortrolighed og professionel adfærd samt etiske krav, der er gældende i Danmark.

EY Godkendt 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.

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.

Som led i vores undersøgelser har vi udført følgende handlinger:

- Vi har efterprøvet, 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.
- 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 2021.
- 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.

Det er vores opfattelse, at de udførte undersøgelser giver et tilstrækkeligt grundlag for vores konklusion.

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 2021, samt at de i vederlagsrapporten anførte oplysninger, der er angivet "revideret" er nøjagtige og fuldstændige.

København, 10. marts 2022

EY Godkendt Revisionspartnerselskab

CVR-nr. 30 70 02 28

Lars Rhod Søndergaard

statsaut. revisor

mne28632

Thomas Hjortkjær Petersen

statsaut. revisor

mne33748

BILAG 1

Bestyrelsens honorar - revideret

| 2021 | 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 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
| Honorar t.kr | Bestyrelses- honorar | Bestyrelses- honorar | Bestyrelses- udvalg | I alt | Bestyrelses- honorar | I alt 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
| Merete Eldrup | 876 | 422 | 206 | 1.504 | - | 1.504 | 1.438 | 1.283 | 1.234 | 1.080 |
| Nina Smith | 584 | 281 | 103 | 968 | 196 | 1.164 | 1.142 | 1.122 | 1.104 | 1.013 |
| Olav Bredgaard Brusen | 292 | 141 | 26 | 458 | - | 458 | 474 | 514 | 480 | 428 |
| Michael Demsitz | 292 | 141 | 190 | 622 | 196 | 818 | 746 | 706 | 671 | 553 |
| Per W. Hallgren | 292 | 141 | 564 | 997 | 196 | 1.193 | 984 | 845 | 805 | 690 |
| Jørgen Høholt (Indtrådt 26-03-2020) | 292 | 141 | 449 | 881 | - | 881 | 614 | - | - | - |
| Hans-Ole Jochumsen | 292 | 141 | 190 | 622 | - | 622 | 600 | 576 | 417 | - |
| Vibeke Krag | 292 | 141 | 190 | 622 | 49 | 671 | 705 | 651 | 551 | 420 |
| Allan Kristiansen ² | 292 | 141 | - | 433 | - | 433 | 423 | 414 | 405 | 353 |
| Ann-Mari Lundbæk Lauritsen (Indtrådt 26-03-2020) | 292 | - | - | 292 | - | 292 | 215 | - | - | - |
| Lasse Nyby | 292 | - | - | 292 | - | 292 | 286 | 279 | 273 | 228 |
| Claus Erik Petersen (Udtrådt 18-08-2021) | 218 | - | - | 218 | - | 218 | 286 | 279 | 273 | 228 |
| Inge Sand | 292 | 141 | - | 433 | - | 433 | 423 | 489 | 480 | 428 |
| Kristina Andersen Skiøld (Indtrådt 26-03-2020) | 292 | 141 | 26 | 459 | - | 459 | 319 | - | - | - |
| Preben Sunke (Indtrådt 25-03-2021) | 220 | 106 | 145 | 470 | 196 | 666 | - | - | - | - |
| John Christiansen (Indtrådt 03-09-2021) | 98 | - | - | 98 | - | 98 | - | - | - | - |
| I alt | 5.208 | 2.073 | 2.087 | 9.368 | 833 | 10.200 | - | - | - | - |

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.

² Allan Kristiansen har herudover i 2021 modtaget honorar som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i Nykredit Bank A/S på 60 t.kr.

BILAG 2

Bestyrelsens honorar - revideret

| 2021 | 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 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
| Merete Eldrup ² | 11,5% | 11,3% | -24,8% | 4,6% | - | 4,6% | 12,1% | 4,0% | 14,3% | 25,7% |
| Nina Smith | 2,3% | 2,2% | 2,0% | 2,2% | 0,5% | 1,9% | 1,8% | 1,6% | 9,0% | 18,3% |
| Olav Bredgaard Brusen | 2,1% | 2,2% | -49,0% | -3,4% | - | -3,4% | -7,8% | 7,1% | 12,1% | 50,2% |
| Michael Demsitz | 2,1% | 2,2% | 7,3% | 3,7% | 34,2% | 9,7% | 5,7% | 5,2% | 21,3% | 15,2% |
| Per W. Hallgren | 2,1% | 2,2% | 23,7% | 13,4% | 86,7% | 21,2% | 16,4% | 5,0% | 16,7% | 75,6% |
| Jørgen Høholt (Indtrådt 26-03-2020) | 35,8% | 35,6% | 52,2% | 43,5% | - | 43,5% | - | - | - | - |
| Hans-Ole Jochumsen | 2,1% | 2,2% | 7,3% | 3,7% | - | 3,7% | 4,2% | 38,1% | - | - |
| Vibeke Krag | 2,1% | 2,2% | 7,3% | 3,7% | -53,3% | -4,8% | 8,3% | 18,1% | 31,2% | - |
| Allan Kristiansen | 2,1% | 2,2% | - | 2,4% | - | 2,4% | 2,2% | 2,2% | 14,7% | 15,7% |
| Ann-Mari Lundbæk Lauritsen (Indtrådt 26-03-2020) | 35,8% | - | - | 35,8% | - | 35,8% | - | - | - | - |
| Lasse Nyby | 2,1% | - | - | 2,1% | - | 2,1% | 2,5% | 2,2% | 19,7% | 23,2% |
| Claus Erik Petersen (Udtrådt 18-08-2021) | -23,8% | - | - | -23,8% | - | -23,8% | 2,5% | 2,2% | 19,7% | 23,2% |
| Inge Sand | 2,1% | 2,2% | - | 2,4% | - | 2,4% | -13,5% | 1,9% | 12,1% | 50,2% |
| Kristina Andersen Skiøld (Indtrådt 26-03-2020) | 35,8% | 35,6% | - | 43,9% | - | 43,9% | - | - | - | - |
| Preben Sunke (Indtrådt 25-03-2021) | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| John Christiansen (Indtrådt 03-09-2021) | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

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.

² Indtrådt som formand 26-03-2020

BILAG 3

Direktionens aflønning - revideret

| t. kr. | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|
| Michael Rasmussen | | | | | |
| Kontraktligt vederlag (løn og pension) ¹ | 17.368 | 17.027 | 13.915 | 13.602 | 13.283 |
| Udbetalt fastholdelsesvederlag | 1.775 | 2.825 | - | - | - |
| Diverse goder ² | 24 | 20 | 18 | 17 | 30 |
| Anders Jensen | | | | | |
| Kontraktligt vederlag (løn og pension) ¹ | 10.224 | 10.023 | 8.213 | 8.028 | 7.840 |
| Udbetalt fastholdelsesvederlag | 1.063 | - | - | - | - |
| Diverse goder ² | 17 | 24 | 22 | 19 | 25 |
| David Hellemann | | | | | |
| Kontraktligt vederlag (løn og pension) ¹ | 10.224 | 10.023 | 8.213 | 8.028 | 7.840 |
| Udbetalt fastholdelsesvederlag | 1.063 | - | - | - | - |
| Diverse goder ² | 15 | 13 | 10 | 16 | 12 |
| Tonny Thierry Andersen³ | | | | | |
| Kontraktligt vederlag (løn og pension) ¹ | 10.224 | 10.023 | 5.704 | - | - |
| Diverse goder ² | 11 | 8 | 4 | - | - |

¹ Direktionens kontraktlige vederlag indeholder fast løn, pension og firmabilordning. I tillæg til det kontraktlige vederlag er der i 2021 udbetalt 1.775 tusind kroner i fastholdelsesvederlag til Michael Rasmussen og 1.063 tusind kroner i fastholdelsesvederlag til Anders Jensen og David Hellemann.

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

³ 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.

Direktionens vilkår

| | Michael Rasmussen | Anders Jensen | David Hellemann | Tonny Thierry Andersen |
|--|--------------------------|---------------------------|---------------------------|------------------------|
| Fastholdelses- og fratrædelsesvilkår | | | | |
| Fastholdelsesvilkår ¹ | 1 års løn ekskl. pension | 8 mdr. løn ekskl. pension | 8 mdr. løn ekskl. pension | |
| Fratrædelsesgodtgørelse ¹ | 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 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 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|--|-------|-------|-------|-------|
| Michael Rasmussen | | | | |
| Kontraktligt vederlag (løn og pension) | 2,0 | 22,4 | 2,3 | 2,4 |
| Udbetalt fastholdelsesvederlag | -37,2 | - | - | - |
| Diverse goder | 20,0 | 11,1 | 5,9 | -43,3 |
| Anders Jensen | | | | |
| Kontraktligt vederlag (løn og pension) | 2,0 | 22,0 | 2,3 | 2,4 |
| Udbetalt fastholdelsesvederlag | - | - | - | - |
| Diverse goder | -29,2 | 9,1 | 15,8 | -24,0 |
| David Hellemann | | | | |
| Kontraktligt vederlag (løn og pension) | 2,0 | 22,0 | 2,3 | 2,4 |
| Udbetalt fastholdelsesvederlag | - | - | - | - |
| Diverse goder | 15,4 | 30,0 | -37,5 | 33,3 |
| Tonny Thierry Andersen | | | | |
| Kontraktligt vederlag (løn og pension) | 2,0 | 75,7 | - | - |
| Diverse goder | 37,5 | 100,0 | - | - |

BILAG 5

Øvrige oplysninger- revideret

| Nykredit-koncernen ¹ | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Gennemsnitlig løn for fuldtidsansat (FTE) ekskl. direktion t. kr. | 910 | 885 | 887 | 850 | 795 |
| Ændring i procent pr. år | 2,9 | -0,3 | 4,5 | 6,8 | -5,2 |
| Årets resultat mio. kr. | 8.865 | 5.664 | 7.427 | 5.792 | 8.056 |
| Ændring i procent pr. år | 56,9 | -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 2021 – ikke-revideret¹

| (DKK t.kr.) | Retail | Formue- forvaltning | Investering | Uafhængige kontrol- funktioner ⁵ | Stabs- funktioner |
|---|-------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|---|----------------------|
| Samlet vederlag opdelt på forretningsområder | 111.747 | 35.226 | 30.761 | 9.658 | 70.881 |
| (DKK t.kr.) | Bestyrelse² | Direktion³ | Daglig ledelse⁴ | Øvrige | |
| Samlet vederlag fordelt på fast og variabel løn | | | | | |
| Antal risikotagere pr. 31. december 2021 | 28 | 13 | 56 | 110 | |
| Fast vederlag | 11.245 | 60.101 | 86.781 | 97.354 | |
| Variabel vederlag | 0 | 11.410 | 29.488 | 40.276 | |
| Variabel vederlag fordelt på kontanter og obligationer | | | | | |
| Kontanter | 0 | 3.005 | 14.733 | 20.959 | |
| Obligationer | 0 | 8.405 | 14.715 | 19.317 | |
| Variabel vederlag fordelt på udbetalt og udskudt | | | | | |
| Udbetalt | 0 | 3.571 | 14.501 | 18.367 | |
| Udskudt | 0 | 7.839 | 14.987 | 21.908 | |
| Fratrædelsesgodtgørelse tildelt | | | | | |
| Fratrædelsesgodtgørelse tildelt | 0 | 0 | 5.067 | 1.864 | |
| Højeste tildelte fratrædelsesgodtgørelse | 0 | 0 | 2.700 | 1.282 | |
| Antal modtagere | 0 | 0 | 3 | 2 | |
| Fratrædelsesgodtgørelse udbetalt | | | | | |
| Fratrædelsesgodtgørelse udbetalt | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Antal modtagere | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Tilgodehavende udskudt vederlag | | | | | |
| Tilgodehavende udskudt vederlag fra tidligere år | 0 | 14.863 | 83.471 | 39.648 | |
| Udbetalinger af udskudte beløb fra tidligere år | 0 | -3.098 | -21.004 | -13.844 | |
| Reduceret | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Samlet udskudt vederlag | 0 | 11.765 | 62.467 | 25.804 | |
| 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 | 1 | 1 | 0 | |
| Samlet vederlag: EUR 1,5 million - EUR 2,0 million | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Samlet vederlag: EUR 2,0 million - EUR 2,5 million | 0 | 2 | 0 | 0 | |
| Samlet vederlag over EUR 2,5 million | 0 | 1 | 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 2021.

² Omfatter bestyrelsesmedlemmer i alle koncernens selskaber.

³ Omfatter direktionsmedlemmer i alle koncernens selskaber.

⁴ Omfatter ledere som refererer til direktionen i koncernens selskaber

⁵ Indeholder uafhængige kontrolfunktioner. Kontrolfunktionerne er Risiko & Conduct, Compliance, og Intern Revision.