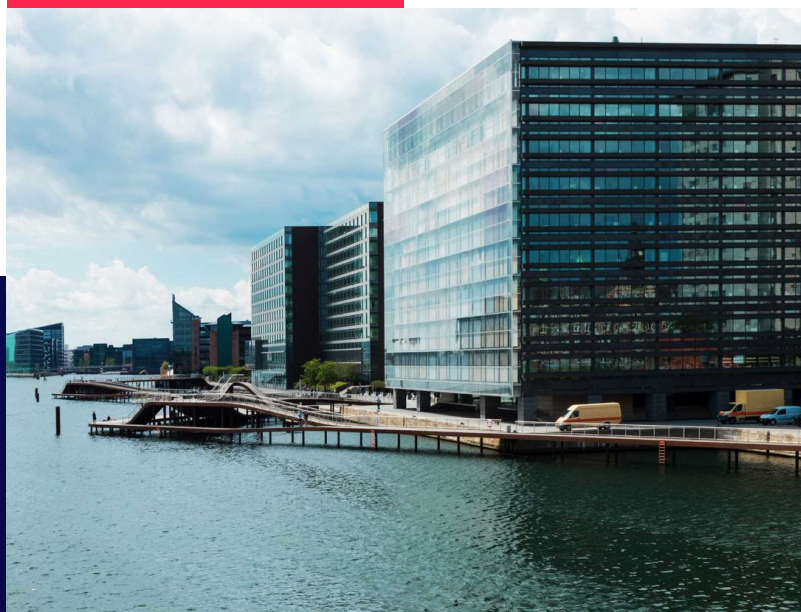


**Nykredit-
koncernen**

Vederlagsrapport 2022



INDHOLDSFORTEGNELSE

Introduktion	3
Formål	3
Nykredits lønpolitik	3
Utsigtet afvigelse fra lønpolitikken	3
Vederlag til bestyrelse, koncerndirektion og øvrige væsentlige risikotagere	4
Bestyrelsen	4
Koncerndirektion	4
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 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").

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.

UTILSIGTET AFVIGELSE FRA LØNPOLITIKKEN

Der blev i 2022 konstateret en enkelt utilsigtet afvigelse fra lønpolitikken. Der er konstaterede ét tilfælde, hvor der for en større bonusudbetaling kun var tilbageholdt 40% til udbetaling over en årrække, fremfor de 60% som kræves i lønpolitikken. Afvigelsen er forelagt vederlagsudvalget, der tog informationen til efterretning.

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 HR 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 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, herunder at det maksimale bonuspotentiale på individniveau er 100 procent af årslønnen.

BESTYRELSENS PÅTEGNING

Bestyrelsen har dags dato behandlet og godkendt vederlagsrapporten for Nykredit A/S for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2022.

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, 9. marts 2023

Bestyrelse

Merete Eldrup
formand

Vibeke Krag

Preben Sunke
næstformand

Allan Kristiansen*

Olav Bredgaard Brusen*

Ann-Mari Lundbæk Lauritsen*

John Christiansen

Lasse Nyby

Michael Demsitz

Mie Krog

Per W. Hallgren

Inge Sand*

Jørgen Høholt

Kristina Andersen Skiøld*

Hans-Ole Jochumsen

* Valgt af medarbejderne

DEN UAFHÆNGIGE REVISORS ERKLÆRING

Til aktionærerne i Nykredit A/S

Som aftalt med selskabets bestyrelse har vi undersøgt, hvorvidt ledelsen har overholdt sine forpligtelser til at medtage de i henhold til selskabslovens § 139 b, stk. 3 angivne oplysninger i selskabets vederlagsrapport for 2022, samt om de i vederlagsrapporten anførte oplysninger, der er angivet "revideret" er nøjagtige og fuldstændige. Vores konklusion udtrykkes med høj grad af sikkerhed.

Bestyrelsens ansvar for vederlagsrapporten

Bestyrelsen har ansvaret for udarbejdelsen af vederlagsrapporten i overensstemmelse med selskabslovens § 139 b, stk. 3 og lønpolitikken, som er godkendt af den ordinære generalforsamling. Bestyrelsen har endvidere 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

Vores ansvar er at udtrykke en konklusion om vederlagsrapporten på grundlag af vores undersøgelser. 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 de oplysninger, som er krævet i henhold til selskabslovens §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 2022.
- 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 2022, samt at de i vederlagsrapporten anførte oplysninger, der er angivet "revideret" er nøjagtige og fuldstændige.

København, 9. marts 2023

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

2022	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				
Honorar t.kr	Bestyrelses-honorar	Bestyrelses-honorar	Bestyrelses-udvalg	I alt	Bestyrelses-honorar	I alt 2022	2021	2020	2019	2018
Merete Eldrup	894	431	210	1.535	-	1.535	1.504	1.438	1.283	1.234
Nina Smith (Udtrådt 24-03-2022)	148	71	26	245	50	294	1.164	1.142	1.122	1.104
Olav Bredgaard Brusén	298	144	-	442	-	442	458	474	514	480
Michael Demstz	298	144	242	683	437	1.120	818	746	706	671
Per W. Hallgren	298	144	611	1.052	205	1.257	1.193	984	845	805
Jørgen Høholt	298	144	506	947	-	947	881	614	-	-
Hans-Ole Jochumsen	298	144	202	644	-	644	622	600	576	417
Vibeke Krag	298	144	202	644	-	644	671	705	651	551
Allan Kristiansen ²	298	144	-	442	-	442	433	423	414	405
Ann-Mari Lundbæk Lauritsen	298	-	-	298	-	298	292	215	-	-
Lasse Nyby	298	-	-	298	-	298	292	286	279	273
Anne-Marie Krog (Indtrådt 24-03-2022)	224	108	-	332	155	487	-	-	-	-
Inge Sand	298	144	27	468	-	468	433	423	489	480
Kristina Andersen Skiöld	298	144	26	468	-	468	459	319	-	-
Preben Sunke	522	252	281	1.055	321	1.376	666	-	-	-
John Christiansen	298	-	-	298	-	298	98	-	-	-
I alt	5.364	2.153	2.331	9.848	1.168	11.015	-	-	-	-

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 2022 modtaget honorar som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i Nykredit Bank A/S på 60 t.kr.

BILAG 2

Bestyrelsens honorar - revideret

2022	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 2022	2021	2020	2019	2018
Merete Eldrup	2,1%	2,1%	1,9%	2,1%	-	2,1%	4,6%	12,1%	4,0%	14,3%
Nina Smith (Udtrådt 24-03-2022)	-74,7%	-74,7%	-74,8%	-74,7%	-74,5%	-74,7%	1,9%	1,8%	1,6%	9,0%
Olav Bredgaard Brusen	2,1%	2,1%	-	-3,5%	-	-3,5%	-3,4%	-7,8%	7,1%	12,1%
Michael Demsitz	2,1%	2,1%	27,4%	9,8%	123,0%	36,9%	9,7%	5,7%	5,2%	21,3%
Per W. Hallgren	2,1%	2,1%	8,3%	5,5%	4,6%	5,4%	21,2%	16,4%	5,0%	16,7%
Jørgen Høholt	2,1%	2,1%	12,7%	7,5%	-	7,5%	43,5%	-	-	-
Hans-Ole Jochumsen	2,1%	2,1%	6,3%	3,5%	-	3,5%	3,7%	4,2%	38,1%	-
Vibeke Krag	2,1%	2,1%	6,3%	3,5%	-	-4,0%	-4,8%	8,3%	18,1%	31,2%
Allan Kristiansen	2,1%	2,1%	-	2,1%	-	2,1%	2,4%	2,2%	2,2%	14,7%
Ann-Mari Lundbæk Lauritsen	2,1%	-	-	2,1%	-	2,1%	35,8%	-	-	-
Lasse Nyby	2,1%	-	-	2,1%	-	2,1%	2,1%	2,5%	2,2%	19,7%
Anne-Marie Krog (Indtrådt 24-03-2022)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Inge Sand	2,1%	2,1%	-	8,1%	-	8,1%	2,4%	-13,5%	1,9%	12,1%
Kristina Andersen Skjold	2,1%	2,1%	0,0%	2,0%	-	2,0%	43,9%	-	-	-
Preben Sunke	137,3%	137,7%	93,8%	124,5%	63,8%	106,6%	-	-	-	-
John Christiansen	204,1%	-	-	204,1%	-	204,1%	-	-	-	-

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.

BILAG 3

Direktionens aflønning - revideret

t. kr.	2022	2021	2020	2019	2018
Michael Rasmussen					
Kontraktligt vederlag (løn og pension) ¹	17.802	17.368	17.027	13.915	13.602
Udbetalt fastholdelsesvederlag	1.781	1.775	2.825	-	-
Diverse goder ²	14	24	20	18	17
Anders Jensen					
Kontraktligt vederlag (løn og pension) ¹	10.480	10.224	10.023	8.213	8.028
Udbetalt fastholdelsesvederlag	641	1.063	-	-	-
Diverse goder ²	13	17	24	22	19
David Hellemann					
Kontraktligt vederlag (løn og pension) ¹	10.480	10.224	10.023	8.213	8.028
Udbetalt fastholdelsesvederlag	641	1.063	-	-	-
Diverse goder ²	8	15	13	10	16
Tonny Thierry Andersen³					
Kontraktligt vederlag (løn og pension) ¹	10.480	10.224	10.023	5.704	-
Diverse goder ²	13	11	8	4	-

¹ Direktionens kontraktlige vederlag indeholder fast løn, pension og firmabilordning. I tillæg til det kontraktlige vederlag er der i 2022 udbetalt 1.781 tusind kroner i fastholdelsesvederlag til Michael Rasmussen og 641 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.

Direktionens vilkår

	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				
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	2022	2021	2020	2019
Michael Rasmussen				
Kontraktligt vederlag (løn og pension)	2,5	2,0	22,4	2,3
Udbetalt fastholdelsesvederlag	0,3	-37,2	-	-
Diverse goder	-41,7	20,0	11,1	5,9
Anders Jensen				
Kontraktligt vederlag (løn og pension)	2,5	2,0	22,0	2,3
Udbetalt fastholdelsesvederlag	-39,7	-	-	-
Diverse goder	-23,5	-29,2	9,1	15,8
David Hellemann				
Kontraktligt vederlag (løn og pension)	2,5	2,0	22,0	2,3
Udbetalt fastholdelsesvederlag	-39,7	-	-	-
Diverse goder	-46,7	15,4	30,0	-37,5
Tonny Thierry Andersen				
Kontraktligt vederlag (løn og pension)	2,5	2,0	75,7	-
Diverse goder	18,2	37,5	100,0	-

BILAG 5

Øvrige oplysninger- revideret

Nykredit-koncernen ¹	2022	2021	2020	2019	2018
Gennemsnitlig løn for fuldtidsansat (FTE) ekskl. direktion t. kr.	937	910	885	887	850
Ændring i procent pr. år	2,9	2,9	-0,3	4,5	6,8
Årets resultat mio. kr.	9.448	8.865	5.664	7.427	5.792
Ændring i procent pr. år	6,6	56,5	-23,7	28,2	-28,1

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 2022 – ikke-revideret¹

(DKK t.kr.)	Retail	Formue- forvaltning	Investering	Uafhængige kontrol- funktioner ⁵	Stabs- funktioner
Samlet vederlag opdelt på forretningsområder	147.298	21.027	46.395	14.518	47.619
(DKK t.kr.)	Bestyrelse²	Direktion³	Daglig ledelse⁴	Øvrige	
Samlet vederlag fordelt på fast og variabel løn					
Antal risikotagere pr. 31. december 2022	28	13	50	115	
Fast vederlag	12.187	68.829	94.028	139.296	
Variabel vederlag	0	5.975	24.592	18.941	
Variabel vederlag fordelt på kontanter og obligationer					
Kontanter	0	2.552	12.518	11.340	
Obligationer	0	3.424	12.073	7.601	
Variabel vederlag fordelt på udbetalt og udskudt					
Udbetalt	0	2.713	11.697	11.030	
Udskudt	0	3.262	12.895	7.910	
Fratrædelsesgodtgørelse tildelt					
Fratrædelsesgodtgørelse tildelt	0	1.691	1.71	0	
Højeste tildelte fratrædelsesgodtgørelse	0	1.691	1.544	0	
Antal modtagere	0	0	2	0	
Fratrædelsesgodtgørelse udbetalt					
Fratrædelsesgodtgørelse udbetalt	0	0	1.544	4.615	
Antal modtagere	0	0	1	4	
Tilgodehavende udskudt vederlag					
Tilgodehavende udskudt vederlag fra tidligere år	0	21.267	78.460	49.845	
Udbetalinger af udskudte beløb fra tidligere år	0	-4.852	-27.512	-12.563	
Reduceret	0	0	0	0	
Samlet udskudt vederlag	0	16.415	50.948	37.282	
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	0	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	1	0	0	
Samlet vederlag over EUR 2,5 million	0	0	0	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 2022.

² Omfatter bestyrelsesmedlemmer i alle koncernens danske selskaber.

³ Omfatter direktionsmedlemmer i alle koncernens danske selskaber.

⁴ Omfatter ledere som refererer til direktionen i koncernens danske selskaber

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