

Nykredit



Sparinvest

Lønpolitik

Marts 2022



INDHOLDSFORTEGNELSE

1	Baggrund og formål.....	4
1.1	Indledning.....	4
1.2	Overordnede aflønningsprincipper.....	4
1.3	Strategi og risiko.....	5
2	Fælles ramme for alle medarbejdere.....	5
2.1	Aflønningselementer.....	5
2.2	Basisløn.....	5
2.3	Pension.....	6
2.4	Bonusordninger og performancetillæg.....	6
2.5	Sign-on og stay-on vederlag.....	8
2.6	Medarbejdergoder.....	8
2.7	Fratrædelsesgodtgørelse.....	9
2.8	Kønsneutral aflønning.....	9
3	Bestyrelsesvederlag.....	9
4	Direktionsaflønning.....	10
4.1	Aflønning af koncerndirektionen.....	10
4.2	Aflønning af direktionen i datterselskaber.....	10
5	Risikotagere.....	10
5.1	Udpegning af væsentlige risikotagere.....	10
5.2	Long-term instrument, udskydelse og binding.....	11
5.3	Udbetalingsbegrænsning (backtesting) og tilbagebetaling (claw back).....	12
5.4	Bagatelgrænse.....	12
6	Aflønning af medarbejdere i kontrolfunktioner.....	12
7	Oplysninger om Aflønning.....	13
8	Kontrol og rapportering.....	13
	Appendix to Nykredit remuneration policy.....	15

Godkendt af bestyrelsen i

- Nykredit A/S (d. 8. februar 2022)
- Nykredit Realkredit A/S (d. 8. februar 2022)
- Nykredit Bank A/S (d. 7. februar 2022)
- Totalkredit A/S (d. 7. februar 2022)
- Nykredit Portefølje Administration A/S (d. 2. februar 2022)
- Nykredit Leasing A/S (d. 1. februar 2022)
- Nykredit Mægler A/S (d. 2. februar 2022)
- Sparinvest Holdings SE (21. april 2022)
- Sparinvest S.A. (25. januar 2022)

Godkendt af generalforsamlingen i

- Nykredit A/S (d. 24. marts 2022)
- Nykredit Realkredit A/S (d. 24. marts 2022)
- Nykredit Bank A/S (d. 24. marts 2022)
- Totalkredit A/S (d. 24. marts 2022)
- Nykredit Portefølje Administration A/S (d. 23. marts 2022)
- Nykredit Leasing A/S (d. 23. marts 2022)
- Nykredit Mægler A/S (d. 23. marts 2022)
- Sparinvest Holdings SE (18. maj 2022)

Lønpolitikken gælder fra 1. januar 2022.

Enhver ændring til lønpolitikken skal vedtages af bestyrelsen i de respektive selskaber og godkendes af generalforsamlingen i samme selskaber.

Dokumentansvarlig: Niels Gregers Hansen (NGH), HR

1 BAGGRUND OG FORMÅL

1.1 Indledning

Lønpolitikken for Nykredit-koncernen beskriver rammerne for aflønning af bestyrelse, direktion, andre væsentlige risikotagere, medarbejdere i kontrolfunktioner m.m. samt øvrige medarbejdere i Nykredit A/S, og Nykredit Realkredit-koncernens selskaber: Nykredit Realkredit A/S, Nykredit Bank A/S, Totalkredit A/S, Nykredit Portefølje Administration A/S, Nykredit Leasing A/S, Nykredit Mægler A/S, Sparinvest Holdings SE og Sparinvest S.A. (herefter samlet betegnet "Nykredit" eller "koncernen").

Nærværende lønpolitik er udarbejdet med afsæt i:

1. Nykredits forretningsmodel, strategi og ønsket risikoprofil
2. Regler og retspraksis inden for området
3. Overenskomster
4. anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse
5. Nykredit som systemisk vigtigt finansielt institut

Lønpolitikken er udarbejdet med fokus på ansvarlighed og risikostyring og understøtter ønsket om, at Nykredit bidrager til finansiel stabilitet. Dertil ønsker Nykredit med sin lønpolitik at varetage Nykredits langsigtede interesser, samt andre interessenters interesser såsom kunderne, aktionærer, øvrige investorer og offentligheden.

Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger, herunder anbefalinger vedrørende ledelsens vederlag, implementeres løbende inden for de ansættelses- og kontraktsretlige rammer.

Nykredits bestyrelser har nedsat et koncernvederlagsudvalg, som har til opgave at forberede bestyrelserne i koncernselskabernes arbejde i relation til aflønning. Herudover overvåger koncernvederlagsudvalget overholdelsen af lønpolitikken.

Efter vederlagsudvalgets indstilling gennemgår bestyrelserne i koncernselskaberne mindst én gang om året lønpolitikken med henblik på at foretage eventuelle ændringer, således at lønpolitikken afspejler koncernens udvikling. I tilfælde af ændringer skal lønpolitikken tillige godkendes på selskabernes generalforsamling.

En beskrivelse af koncernvederlagsudvalgets sammensætning, ansvar, opgaver og beføjelser findes i kommissoriet for vederlagsudvalget på nykredit.com og totalkredit.dk.

Nykredit sikrer fastlæggelse af og kontrol med aflønning, som bidrager til at undgå eventuelle interessekonflikter i forbindelse med aflønning. I forhold til andre foranstaltninger med samme formål kan nævnes pkt. 2.4.1 (øvre grænse for variabel løn) og 2.6 (forelæggelse af større variabel aflønning af koncerndirektionen/ansvarlig koncerndirektør); pkt. 2.4.2 (ingen variabel aflønning på baggrund af kvantitative kommercielle kriterier); pkt. 4.1. (fastlæggelse og sammensætning af koncerndirektionens aflønning).

1.2 Overordnede aflønningsprincipper

Lønpolitikken fastlægger de overordnede aflønningsprincipper og aflønningselementer i Nykredit, som understøtter:

- Opfyldelse af koncernens 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 adfærd fremmes
- En sund og effektiv risikostyring – herunder at Nykredits aflønningsstruktur ikke tilskynder til overdreven risikotagning bl.a. via:
 - sammensætning af bonusordninger, der ikke tilskynder til overskridelse af de fastsatte risikorammer og governance
 - harmoni med principperne om fair behandling af kunder samt beskyttelse af kunder og investorer ved at træffe foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter
 - kontrol med at aflønningsstrukturen ikke udhuler Nykredits mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag
 - definition af kriterier for fastsættelse af faste og variable lønde

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

1.3 Strategi og risiko

Lønpolitikken er udarbejdet med afsæt i Nykredits overordnede strategi – Winning the Double 2.0, som 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 være hele Danmarks foreningsejede og samfundsansvarlige finansielle virksomhed.

Nykredit har et mål om at øge indtægterne fra kerneforretningen og løbende blive mere omkostningseffektiv. Dette er nødvendigt for at kunne imødekomme de regulative krav samt sikre en langsigtet konkurrencedygtig forretning.

I Nykredit anvendes p.t. Strategisk Scorecard som strategisk styringsværktøj til at måle effekterne af de forretningsmæssige initiativer. Dermed kan det løbende sikres, at den ønskede forretningsmæssige udvikling realiseres. Nykredits Strategiske Scorecard omfatter mål på koncernniveau med fokus på kapital, økonomi, kunder, processer og medarbejdere. Graden af opfyldelse af mål fastsat efter koncernens til enhver tid anvendte målstyringsværktøj vil ligeledes have indflydelse på størrelsen af eventuel variabel aflønning.

Beslutninger truffet af den enkelte medarbejder kan medføre risici i form af kreditrisici, markedsrisici, likviditetsrisici og operationelle risici – herunder compliance og it-sikkerhedsrisici. En effektiv risikostyring på disse områder sker overvejende via fastsættelse af - og opfølgning på – politikker, retningslinjer, rammer og forretningsgange.

2 FÆLLES RAMME FOR ALLE MEDARBEJDERE

2.1 Aflønningslementer

Aflønning af den enkelte medarbejder fastsættes med udgangspunkt i lønniveauet for den pågældende medarbejders stillingstype, stillingsniveau, relevante personlige og faglige jobkompetencer, indsats og resultater, samt indstilling og adfærd i forhold til Nykredits værdier og under hensyntagen til markedsforhold.

Aflønning af medarbejdere i Nykredit består af følgende aflønningslementer: (i) basisløn (fast løn) og (ii) pension.

Dertil anvendes i begrænset omfang lønelementer som (i) bonus/performancetillæg, (ii) sign-on og/eller stay-on vederlag, (iii) medarbejdergoder og (iv) fratrædelsesgodtgørelse.

Der er forskel på vægtningen af aflønningslementer mellem de forskellige stillingskategorier og forretningsområder. Aflønningen sammensættes til enhver tid, så ledere og medarbejdere undgår interessekonflikter med kunder og investorer.

2.2 Basisløn

Basislønnen udgør et fast kontant beløb.

Medarbejdere på overenskomstvilkår er omfattet af lønbestemmelserne i de til enhver tid

gældende kollektive overenskomster og tilhørende aftaler. Ifølge gældende overenskomst er medarbejderen indplaceret i lønrammer/løntrin, som reguleres én gang om året den 1. juli. Nykredit anvender, i forhold til gruppen af medarbejdere på overenskomst, kun i begrænset omfang individuelle lønstigninger baseret på kompetencer, indsats eller markedsforhold.

For medarbejdere og ledere, hvor aflønningsniveauet ligger uden over overenskomsten, sker der ikke automatisk en årlig lønregulering. I stedet kan eventuelle lønreguleringer aftales én gang årligt med afsæt i rammer og oplæg fra koncerndirektionen og input fra den lokale leder.

Medarbejdere, der er ansat i andre lande end Danmark, er normalt ikke omfattet af den overenskomst, der gælder for hovedparten af Nykredits medarbejdere i Danmark. Disse medarbejdere kan være omfattet af andre regler om lønregulering.

2.3 Pension

For medarbejdere omfattet af overenskomsten er pensionssatserne reguleret i overenskomsten.

For medarbejdere, der ikke er omfattet af overenskomsten, er det Nykredits holdning, at disse skal være sikret pensionsvilkår tilsvarende de til enhver tid gældende vilkår i overenskomsten. Vilkår vedrørende pension fremgår af den enkelte medarbejders ansættelseskontrakt.

Medarbejdere ansat i andre lande end Danmark kan være omfattet af andre pensionsvilkår.

2.4 Bonusordninger og performancetillæg

For at sikre en markedskonform og konkurrencedygtig aflønning, og for at kunne understøtte opfyldelsen af Nykredits strategi både på koncernniveau og i de enkelte forretningsområder, har Nykredit bonusordninger for visse medarbejdergrupper. Nykredits benchmark i den forbindelse er landsdækkende finansielle virksomheder.

Forholdet mellem den faste løn og den variable løn afhænger af den konkrete stilling, og der er for de enkelte ordninger fastlagt rammer, der sikrer, at bonusordningerne ikke fører til uønsket risikotagning, og at relevant lovgivning overholdes.

Medarbejderens mulighed for at få tildelt bonus er overordnet betinget af, at ledelsen forud for godkendelsen af årsregnskabet træffer beslutning om, at der er grundlag for at udbetale bonus – herunder at udbetalingen – f.eks. i forbindelse med konjunkturændringer - ikke udhuler Nykredits mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.

Hovedparten af Nykredits medarbejdere er ikke omfattet af en bonusordning. De absolut bedst performende af de medarbejdere, der ikke er omfattet af bonusordninger, vil fra år til år efter vedtagelse i koncerndirektionen på individuelt grundlag kunne tildeles et (éngangs)performancetillæg. Beslutning herom foretages af lederne primært på baggrund af opfyldelse af de individuelle mål, der fastlægges på udviklingssamtalen.

2.4.1 Bonusordninger og maksimal andel for variabel løn

Bestyrelsen tager årligt stilling til det maksimale forhold mellem variabel løn og fast løn. Udgangspunktet er, at den variable løndel maksimalt kan udgøre 100% af den faste løn – for de fleste medarbejdere der er omfattet af en bonusordning, er andelen dog fastsat væsentligt lavere. .

Udbetaling af en variabel løndel på over 750.000 kr. skal altid forelægges koncerndirektionen.

2.4.1.a Langsigtet incitamentsprogram

Efter godkendelse i bestyrelsen for Nykredit A/S kan Koncerndirektionen implementere et langsigtet incitamentsprogram for et begrænset antal ledere/medarbejdere på de øverste niveauer i koncernen.

Programmet, der i givet fald vil være et supplement til nedenstående bonusordninger, vil

kunne indebære, at der i henhold til selve programmet kan tildeles en variabel løndel på indtil maksimalt 100% af den faste løn, dog således, at den samlede variable aflønning ikke kommer i konflikt med de ovenfor i pkt. 2.4.1 anførte grænser.

2.4.1.b Markets Trading, Asset Management, Investments og Funding & Kapital

Inden for Markets Trading, Asset Management, Investments og Funding & Kapital er der etableret særlige bonusordninger for medarbejdere og ledere med væsentligt bundlinjeansvar svarende til markedsstandarden for sådanne stillinger. Aflønningsformen for disse medarbejdere er baseret på forretningsmæssige resultater, og den variable løndel ligger typisk på et højt niveau set i forhold til koncernens øvrige bonusordninger. Den variable løndel kan udgøre op til 100% af den faste løn.

2.4.1.c Funktioner med ansvar for de største og mest professionelle erhvervskunder

For ledere og medarbejdere i centrale funktioner med ansvar for de største og mest professionelle erhvervskunder er der etableret et begrænset antal bonusordninger hvor den variable løndel kan udgøre op til 100% af den faste løn.

2.4.1.d Funktioner med ansvar for de største privatkunder

For ledere og medarbejdere i centrale funktioner med ansvar for de mest formuende privatkunder er der udvalgt et begrænset antal medarbejdere/ledere til deltagelse i en bonusordning, hvor den variable løndel kan udgøre op til 100% af den faste løn.

2.4.1.e Øvrige ledere og medarbejdere

For øvrige ledere samt et mindre antal medarbejdere, som er placeret på et højt stillingsniveau, eller som løser særlige opgaver, er der etableret bonusordninger, hvor den variable løndel typisk udgør op til 25% af den faste løn. Variabel løn udbetales alene for den ekstraordinære indsats.

2.4.2 Kriterier for bonus

For alle bonusordninger gælder, at der er fastlagt en række kriterier, der skal opfyldes for at opnå bonus. Kriterierne er alle afledt af Nykredits samlede strategi og mål som fastsat i koncernens Strategiske Scorecard, og afhænger af det konkrete forretningsområde eller den konkrete stilling, den pågældende medarbejder varetager. Derudover kan en række forhold medføre reduktion eller bortfald af bonus, uanset graden af opfyldelse af de fastlagte kriterier.

I bonusordningerne, skal der herudover være en balance mellem kort- og langsigtede mål, hvilket betyder, at eventuelle indtjeningsmål/kvantitative kriterier suppleres med andre målepunkter/kvalitative.

Som eksempler på konkrete mål/kriterier kan nævnes:

- Indtjening – både niveau og udvikling
- Risikopåvirkning
- Kundetilfredshed
- Bidrag til samarbejde indadtil og udadtil
- Bidrag til udvikling af forretningsområdet
- Bidrag til effektiviseringer og projekter
- Adfærd – skal understøtte strategi og kultur
- Bidrag til opfyldelse af mål fastsat i koncernens til enhver tid anvendte målstyringsværktøj
- Opfyldelse af individuelle mål fastsat på udviklingssamtaler
- Medarbejdertilfredshed

For indtjeningsmålene gælder det, at disse vurderes efter indregning af kreditrisici, markedsrisici, likviditetsrisici og operationelle risici – herunder compliance og it-sikkerhedsrisici. Det sker bl.a. ved at fratække eventuelle tab og kapitalbelastning. Formålet er at understøtte, at forretningsområder og/eller en leder/medarbejder ikke tager unødige risici, idet dette potentielt kan medføre reduktion af den enkeltes bonus.

Derudover inddrages både koncernens, områdets/datterselskabets og den enkeltes indtjening- dog vægtes de forskelligt i forhold til den enkeltes mulighed for påvirkning af indtjeningen. For Nykredit Portefølje Administration A/S og Sparinvest S.A. inddrages hvor relevant tillige de forvaltede UCITS og alternative investeringsfondes resultater og forvalterens samlede resultater.

De ovennævnte kriterier skal omfatte et kriterie om overholdelse af gældende regler om bæredygtighedsrisici (ESG-risici), herunder i Nykredits investeringspolitik, som medarbejderne skal overholde for korrekt udførelse af deres arbejde.

Forhold, som kan medføre reduktion eller bortfald af bonus er primært:

- Manglende overholdelse af regler og forretningsgange mv. (compliance)
- Manglende overholdelse af politikker, retningslinjer og risikorammer
- At medarbejderen ikke anses for at have udført sit arbejde og ageret i overensstemmelse med sine forpligtelser på tilfredsstillende vis, og således ikke har efterlevet krav til egnethed og hæderlighed.

Nykredit udbetaler ikke variabel løn på baggrund af kvantitative kommercielle kriterier (f.eks. specifikke salgsmål eller antal eller andel af imødekomne ansøgninger om boligkredit), jf. de regler på det finansielle område, der har til formål at sikre, at virksomhedens aflønningspolitik og -praksis udformes på en sådan måde, at de ikke skaber interessekonflikter i forhold til kunderne.

For medarbejdere omfattet af bonusordningen i pkt. 2.4.1.d gælder tilsvarende kriterier som ovenfor, dog vil der være en større vægt på Nykredits samlede resultater, herunder opfyldelse af mål, der fremgår af koncernens Strategiske Scorecard og lederens bidrag hertil.

For ledere med reference til koncerndirektionen gælder, at deres bonus er særligt tæt koblet til opfyldelsen af målene i koncernens Strategiske Scorecard og deres eget områdes Balanced Scorecard. Hertil kommer opfyldelse af de individuelle mål fastsat på den årlige udviklingssamtale. Alle målene er således fastsat af koncerndirektionen eller den enkelte koncerndirektør.

For øvrige ledere vægtes opfyldelse af de individuelle mål, som blandt andet fastsættes på udviklingssamtalen, højest. Målene tager udgangspunkt i Nykredits strategi og overordnede mål. Udbetaling af bonus vil alene være for den ekstraordinære indsats og vil ske på baggrund af opfyldelse af ambitiøse mål for den enkelte. Resultater, som må forventes dækket af den faste løn, udløser ikke bonus.

Enhver medarbejder omfattet af en bonusordning er til enhver tid berettiget til at initiere en mundtlig drøftelse af status på den pågældendes performance i forhold til de konkrete bonuskriterier.

2.5 Sign-on og stay-on vederlag

Sign-on og stay-on vederlag anvendes kun i ekstraordinære tilfælde. Sign-on vederlag anvendes for at tiltrække meget specialiserede nøglemedarbejdere. Stay-on vederlag anvendes for at fastholde medarbejdere, hvor det vurderes afgørende for Nykredit, at disse forbliver i deres stilling i en nærmere defineret periode. Bestyrelsen tager årligt stilling til et maksimum herfor. Maksimum for sign-on beløb er fastsat til 100% og maksimum for stay-on beløb ligeledes 100% af den faste løn. Beløb over 750.000 kr. skal altid forelægges koncerndirektionen. Beløb under 750.000 godkendes af den ansvarlige koncerndirektør.

Den samlede variable del af lønnen (sign-on/stay on, bonus mv.) kan højst udgøre 100% af den faste løn.

Der anvendes ikke garanteret bonus.

2.6 Medarbejdergoder

Nykredit ønsker at stille koncernens medarbejdere bedst muligt i kritiske situationer, og som en del af virksomhedsoverenskomsten er alle medarbejdere omfattet af Gruppelivsforsikring - herunder forsikring ved kritisk sygdom, heltidsulykkesforsikring, tandforsikring og sundhedssikring.

Herudover tilbydes medarbejderne inden for lovgivningens rammer fleksible lønpakker (transport, telefoner, bredbånd m.v.)

Enkelte medarbejdergrupper har - mod fradrag i lønnen - mulighed for at vælge personalegoder, som ikke tilbydes alle medarbejdere, f.eks. avisabonnement, eller bil inden for rammerne af Nykredits bilpolitik.

Nykredit har endvidere medarbejdervilkår på udvalgte finansielle produkter, der udbydes af Nykredit-koncernen.

For medarbejdere ansat i andre lande end Danmark kan der gælde andre regler om medarbejdergoder.

2.7 Fratrædelsesgodtgørelse

Medarbejdere ansat under koncernoverenskomsten oppebærer fratrædelsesgodtgørelser efter funktionærlovens og overenskomsternes bestemmelser.

Fratrædelsesgodtgørelse for visse ledere og medarbejdere ansat udenfor overenskomstens dækningsområde fastsættes i henhold til bestemmelser i den individuelle ansættelseskontrakt, og udgør maksimum 9 måneders fratrædelsesgodtgørelse.

Ud over sådanne fratrædelsesgodtgørelser kan der i enkeltstående tilfælde ekstraordinært udbetales en særlig godtgørelse svarende til passende kompensation for førtidig opsigelse fra Nykredits side.

Der gælder særlige forhold for koncerndirektionen, jf. pkt. 4.

For medarbejdere ansat i andre lande end Danmark kan der gælde andre regler.

2.8 Kønsneutral aflønning

Nykredits system og praksis for aflønning og tildeling af eventuel bonus skal være kønsneutral og understøtte lige betaling for lige arbejde (ligeløn).

For bl.a. at understøtte ligeløn klassificeres stillingerne i Nykredit i videst mulig omfang efter et system, der understøtter muligheden for objektiv lønfastsættelse. Det valgte system skal herudover muliggøre sammenligning af lønniveauer in- og eksternt

Enhver form for forskelsbehandling baseret på køn vil ikke blive tolereret.

3 BESTYRELSESVEDERLAG

Medlemmerne af bestyrelserne i Nykredit Realkredit A/S og Nykredit A/S og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i Nykredit Bank A/S, investeringsrepræsentanter valgt til bestyrelsen i Nykredit Portefølje Administration A/S og visse medlemmer af bestyrelsen i Sparinvest Holding SE, Sparinvest S.A. modtager et fast årligt kontant honorar. Dertil kan førnævnte personkreds modtage yderligere et fast kontant honorar for deltagelse i eventuelle bestyrelsesudvalg. Honorarerne godkendes af generalforsamlingen for det respektive koncernselskab for indeværende år.

Ingen bestyrelsesmedlemmer har ret til nogen form for variabel aflønning som følge af deres bestyrelseshverv. De bestyrelsesmedlemmer, der er ansat i koncernen, kan have variabel aflønning via deres ansættelsesforhold i Nykredit.

Niveauet for bestyrelseshonorarer fastsættes således, at det ligger på et rimeligt niveau i forhold til markedet og afspejler de kvalifikationer og kompetencer, som er nødvendige for bestyrelsesmedlemmer i forhold til koncernens størrelse og kompleksitet, deres selvstændige indsats, værdiskabelse og ansvar, samt den tid de forventes at bruge for på bestyrelseshvervet.

Bortset fra de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer får medlemmerne af bestyrelserne i Nykredit Realkredit A/S, Nykredit A/S, Nykredit Bank A/S og Totalkredit A/S ikke medarbejderrabat på koncernens produkter.

Bortset fra de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i Nykredit Bank A/S modtager de interne bestyrelsesmedlemmer i datterselskaberne intet honorar.

På baggrund af vederlagsudvalgets indstilling forelægger bestyrelsen i det respektive selskab forslag til honorar til bestyrelsens medlemmer på den ordinære generalforsamling i samme selskab.

4 DIREKTIONS AFLØNNING

4.1 Aflønning af koncerndirektionen

Medlemmerne af koncerndirektionen, der varetager direktionsopgaven for Nykredit Realkredit A/S og Nykredit A/S, modtager en af bestyrelsen fastsat kontant basisløn.

Medlemmerne af koncerndirektionen er omfattet af Nykredits bilpolitik, og kan inden for rammerne af denne vælge en bil mod fradrag i lønnen.

Koncerndirektionen oppebærer ikke variabel aflønning.

Ud over basislønnen oppebærer medlemmer af koncerndirektionen et bidrag til selvvalgt pensionsordning. De til enhver tid gældende pensionsordninger offentliggøres årligt i forbindelse med aflæggelse af koncernens årsrapport, samt i koncernens vederlagsrapport, jf. Selskabsloven og anbefalinger for god Selskabsledelse.

Medlemmer af koncerndirektionen har et opsigelsesvarsel på 12 måneder. Herudover kan der være en fratrædelsesgodtgørelse i tilfælde af opsigelse fra Nykredits side, der er individuelt aftalt på tiltrædelsestidspunktet og som er uafhængig af resultater opnået ved varetagelse af stillingen. Fratrædelsesgodtgørelserne udgør mellem 6 og 17 måneders løn.

Medlemmerne af koncerndirektionen får ikke medarbejderrabat på koncernens produkter.

4.2 Aflønning af direktionen i datterselskaber

Løn og bonus til direktionen i datterselskaberne fastlægges i koncerndirektionen og bestyrelsen i de respektive koncernselskaber.

Direktionsmedlemmer i datterselskaber er de facto risikotagere og derfor underlagt de i punkt 5 nævnte vilkår for og begrænsninger i forhold til variabel aflønning, der maksimalt må udgøre 50% af den faste løn inkl. pension.

Direktionen i datterselskaber har et opsigelsesvarsel fra selskabets side på op til 12 måneder. I forhold til fratrædelsesgodtgørelser henvises til afsnit 2.8.

Medlemmerne af direktionen i Nykredit Bank A/S og i Totalkredit A/S får ikke medarbejderrabat på koncernens produkter.

5 RISIKOTAGERE

5.1 Udpegning af væsentlige risikotagere

Lovgivningen regulerer en række forhold vedr. variabel aflønning for de medarbejdere, der er væsentlige risikotagere (i det følgende "risikotagere").

Lovgivningens kriterier for hvilke medarbejdere i koncernen, der er risikotagere, er blevet sammenholdt med Nykredits faktiske forhold, hvorved der er fremkommet konkrete kriterier for, hvilke medarbejdere i Nykredit, der er risikotagere. Kriterierne er fastsat i en forretningsgang fastsat af bestyrelserne i de respektive finansielle koncernselskaber, finansieringsinstitutter og forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., der fastlægger ansvar og processer vedr. identificering af risikotagere og bonus til risikotagere i koncernen.

I forbindelse med kriterier der omhandler medarbejdernes aflønning, er referenceåret for beregning af den variable aflønning fastsat til året forud for det regnskabsår, hvor den variabel løn tildeles.

På baggrund af disse kriterier udpeger HR og Risiko & Conduct konkrete ledere og medarbejdere, som indstilles som risikotagere i Nykredit. De konkrete overvejelser, kriterier og risikotagere godkendes årligt i Vederlagsudvalget og i de respektive selskabers bestyrelser. Derudover sker der hen over året udpegnings af risikotagere i forbindelse med fratrædelser/tiltrædelser, organisationsændringer, ændringer af rammer mv.

Medlemmerne af koncerndirektionen og alle medlemmer af bestyrelser og direktioner i ethvert koncernselskab er de facto risikotagere.

Risikotagerne får besked om udpegnings og de afledte konsekvenser, når de udpeges, i form af et tillæg til deres ansættelseskontrakt.

For Nykredit Portefølje Administration A/S og Sparinvest S.A. er medarbejdere, der har en væsentlig indflydelse på risikoprofilen for de forvaltede UCITS og alternative investeringsfonde, tillige risikotagere.

I det omfang Nykredit Portefølje Administration A/S, Sparinvest S.A. eller de forvaltede UCITS og/eller alternative investeringsfonde delegerer porteføljepleje og risikostyring til medarbejdere i andre af koncernens selskaber, har Nykredit sikret, at modtageren af de delegerede beføjelser enten er underlagt aflønningsregler, der svarer til de, der gælder for investeringsforvaltningsselskaber, eller underlægges lignende forpligtelser i en kontrakt.

Risikotagerne er omfattet af de tidligere beskrevne bonusordninger, rammer og kriterier mv.

Nogle af disse kriterier er for risikotagere endvidere reguleret ved lov, hvilket betyder at:

- En variabel løndel, 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 den variable løndel, 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, der gælder for forholdet til kunder og investorer

Derudover er risikotagere underlagt en række restriktioner for så vidt angår udbetaling af bonusbeløb med det formål yderligere at sikre, at de som væsentlig risikotagere tænker langsigtet, inden de træffer beslutninger.

5.2 Long-term instrument, udskydelse og binding

For risikotagere, der tildeles variabel løn, gælder, at minimum 50% af den variable løn skal udbetales i form af et long-term instrument.

For risikotagere, der samtidig er direktionsmedlemmer i SIFI-institutter i koncernen, udbetales minimum 60 % af den variable løn i form af et long-term instrument.

Som long-term instrument anvendes pt. en obligation, der har samme karakteristika som en senior contingent note, hvor kursudviklingen er koblet til udviklingen i Nykredits kernekapital-procent.

Som forvaltere af UCITS og alternative investeringsfonde bruger Nykredit Portefølje Administration A/S og Sparinvest S.A. et long-term instrument bestående af, afhængig af de forvaltede fondes vedtægter, natur mv., en balance af kapitalandele eller instrumenter knyttet til kapitalandele i de forvaltede fonde.

Medarbejderen må ikke foretage en afdækning af den risiko, der knytter sig til ovenstående instrumenter.

Udbetaling af mindst 40% af den variable løn – eller ved større beløb mindst 60% – skal i overensstemmelse med lov om finansiel virksomhed udskydes over en periode på 5 år for alle direktionsmedlemmer i ethvert koncernselskab og 4 år for øvrige risikotagere.

Direktionen i de respektive selskaber er bemyndigede til at vurdere, om en variabel løndel udgør et større beløb i det konkrete tilfælde, idet variabel løndele større end 750.000 kr. dog altid skal betragtes som et større beløb.

Den udskudte variable løn udbetales med en ligelig fordeling over årene.

For Nykredit Portefølje Administration A/S og Sparinvest S.A. tilpasses udskydelsesperioden dog i overensstemmelse med de forvaltede fondes livscyklus og indløsningspolitik. Udskyldelsesperioden kan dog ikke være kortere end de ovenfor angivne 4 og 5 år.

Der er i Nykredit valgt en bindingsperiode på 12 måneder for bonusmidler placeret i long-term instrumentet.

5.3 Udbetalingsbegrænsning (backtesting) og tilbagebetaling (claw back)

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 den variable løndel blev opgjort ud fra i et konkret år, også på længere sigt har vist sig så gode som oprindeligt vurderet.

Herudover vurderes koncernens – og hvor relevant datterselskabets - resultat, herunder med særligt fokus på evt. underskud. Bestyrelsen i de respektive koncernselskaber godkender udbetaling af den samlede udskudte bonus forud for årsregnskabet offentliggørelse sammen med godkendelse af grundlaget for udbetaling af bonus for det forgangne år.

Bestyrelsen kan herudover beslutte at tilbageholde variabel løn, hvis Nykredit og/eller selskabet (i) ikke overholder kapitalkrav og/eller solvenskrav, eller der er nærliggende risiko herfor eller (ii) har fået frist fra Finanstilsynet til opfyldelse af solvenskravet eller et krav om genoprettelsesplan.

Endvidere er udbetalingen af udskudt variabel løn betinget af (i) at medarbejderen ikke har deltaget i eller været ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i betydelige tab for Nykredit eller de af Nykredit Portefølje Administration A/S eller Sparinvest S.A. forvaltede UCITS og alternative investeringsfonde (ii) at medarbejderen har efterlevet passende krav til egnethed og hæderlighed (iii) at den økonomiske situation i Nykredit eller det relevante koncernselskab og for Nykredit Portefølje Administration A/S og Sparinvest S.A. tillige de forvaltede UCITS og alternative investeringsfonde ikke er væsentligt forringet siden beregningen af den variable løndel.

Endelig kan variabel løn bortfalde, hvis grundlaget har været fejlagtigt, og hvis medarbejderen er eller burde have været vidende herom. I sådanne tilfælde skal medarbejderen endvidere tilbagebetale de andele af, som tidligere er udbetalt.

5.4 Bagatelgrænse

Direktionen kan på baggrund af en konkret forsvarlighedsvurdering af den enkelte variable løndel beslutte at undtage variable løndele på maksimalt 100.000 kr. om året fra kravene om udskydelse, tilbageholdelsesperiode og kravet om at mindst 50% af den variable løn skal bestå af long-term instrumenter

6 AFLØNNING AF MEDARBEJDERE I KONTROLFUNKTIONER,

I Nykredit betragtes følgende afdelinger som kontrolfunktioner:

- Kreditcontrolling
- Group Finance and Investments
- Risiko & Conduct

- Compliance
- IT Security
- Intern revision
- HR Operations

Medarbejdere, der er involveret i kontrolprocessen, skal være uafhængige af de afdelinger i Nykredit, de fører kontrol med. I det omfang medarbejdere i kontrolfunktioner modtager variabel aflønning, vil denne være afhængig af, hvordan de opfylder de mål, der er knyttet til deres funktioner og således uafhængig af, hvordan de afdelinger, de fører kontrol med, klarer sig.

Ledere i Kredit, Risiko & Conduct, Intern Revision, AML og Compliance er ikke omfattet af ordninger med variabel aflønning.

For medarbejdere ansat i andre lande end Danmark kan der gælde andre regler og bestemmelser.

Nykredit vurderer, at medarbejdere i kontrolfunktioner i øvrigt kan deltage i ordninger med variabel aflønning. Baggrunden herfor er dels, at puljerne til variabel aflønning fastlægges af koncerndirektionen på baggrund af Nykredits samlede resultat – og dermed ikke resultatet i enkeltområder. Derudover er grundlaget for tildeling af bonus/performancetillæg personlige mål, der tager udgangspunkt i medarbejderens funktion. Målene fastsættes og evalueres alene af lederen og ikke af de områder, der føres kontrol med.

7 OPLYSNINGER OM AFLØNNING

I forbindelse med bestyrelsernes beretning på den ordinære generalforsamling redegør bestyrelsesformanden for (i) principperne i lønpolitikken og Nykredits overholdelse heraf, og (ii) aflønningen af bestyrelse/direktion, herunder aflønning i det foregående regnskabsår samt forventet aflønning i indeværende og kommende regnskabsår.

Nykredits årsrapport indeholder blandt andet oplysninger om denne lønpolitik, den samlede aflønning for regnskabsåret til nuværende og forhenværende medlemmer af direktionen, bestyrelsen og risikotagere, samt oplysninger om den samlede aflønning for hvert enkelt navngivet medlem af bestyrelsen og direktionen, som optjent i hvervet i det pågældende selskab i det regnskabsår, og som vedkommende i samme regnskabsår har optjent som medlem af bestyrelsen eller direktionen i et selskab inden for koncernen.

Herudover udarbejdes årligt en vederlagsrapport i overensstemmelse med Selskabsloven og Anbefalinger for god Selskabsledelse

Nykredit offentliggør én gang om året koncernens lønpolitik, vederlagsrapport og oplysninger om aflønning af bestyrelserne og direktionerne i koncernselskaberne, samt væsentlige risikotagere på nykredit.com og totalkredit.dk.

8 KONTROL OG RAPPORTERING

Nykredit har effektive, gennemsigtige og veldokumenterede kontrolprocedurer, der sikrer, at variabel løn udbetales i overensstemmelse med lønpolitikken og gældende lovgivning. På baggrund af retningslinjer fastsat af bestyrelserne foretager HR én gang om året en gennemgang af, om lønpolitikken og aflønningsreglerne er overholdt. På baggrund af gennemgangen udarbejder HR et notat samt en erklæring om, hvorvidt lønpolitikken er overholdt, som sendes til vederlagsudvalget sammen med en oversigt over aflønning af direktionerne, ansatte med ledelsesansvar for kontrolfunktioner som defineret i pkt. 6 og ansatte med ledelsesansvar i væsentlige forretningsenheder.

Vederlagsudvalget vurderer det modtagne materiale og rapporterer herefter om resultatet af kontrollen til bestyrelserne i de respektive koncernselskaber. De enkelte bestyrelser skal i den forbindelse modtage notatet fra HR og oversigten over aflønning af direktionen.

For at sikre overholdelse af lønpolitikken og gældende regler involveres Compliance så vidt muligt med henblik på at kontrollere og vurdere, om metoder og procedurer i forhold til

aflønningsreglerne er egnede til at opdage og mindske risikoen for manglende overholdelse heraf. Compliance rapporterer til bestyrelserne i Nykredit A/S og Nykredit Realkredit A/S samt de respektive bestyrelser i de øvrige koncernselskaber.

Dertil vurderer risikoudvalget minimum en gang årligt, om de kriterier/incitament, der er indlagt i Nykredits aflønningsstruktur, tager tilstrækkelig højde for risici m.v.

APPENDIX TO NYKREDIT REMUNERATION POLICY

Remuneration policy of Sparinvest S.A.

Approved by the Board of Directors on 25 January 2022

The remuneration policy of Nykredit A/S (the "Group Remuneration Policy") defines rules and processes that are also to be implemented by the Board of Directors of Sparinvest S.A. in Luxembourg. The remuneration policy of Sparinvest S.A. consists of the Group Remuneration Policy with the clarifications below.

The objective of the remuneration policy is to ensure that remuneration is determined by principles that comply with remuneration rules for both UCITS and AIFs and in this context promote sound and efficient risk management within Sparinvest S.A. Furthermore, the remuneration policy will not encourage risk taking that is inconsistent with the risk profiles of the UCITS and AIFs under management.

This policy seeks to comply with the following legal and regulatory framework:

- Luxembourg law of 17 December 2010 on undertakings for collective investment (hereinafter the "UCI Law");
- Luxembourg law of 12 July 2013 on alternative investment fund managers (hereinafter the "AIFM Law") and Regulation (EU) 231/2013;
- CSSF Circular 18/698 on authorization and organization of investment fund managers incorporated under Luxembourg law, adopting the ESMA Guidelines on sound remuneration policies under the AIFMD and the UCITS Directive (ESMA/2016/579 and ESMA/2016/575).

In light of the similarities between the investment management activities and discretionary portfolio management services to be provided by Sparinvest S.A., as well as the limited volume of discretionary portfolio management mandates (SMAs) compared to Sparinvest S.A.'s total assets under management, the remuneration principles governing Sparinvest S.A. in its capacity as authorised alternative investment manager of AIFs and UCITS management company – which are the most effective rules for the purpose of discouraging inappropriate risk taking and aligning the interests of Sparinvest S.A.'s staff with those of the investors – shall also apply in respect of Sparinvest S.A. when managing discretionary portfolio management mandates or providing other ancillary services in accordance with article 101(3) of the UCI Law and article 5(4) of the AIFM Law.

The remuneration policy is in line with the business strategy, objectives, values and interests of Sparinvest S.A., the UCITS and AIFs under management (hereinafter "the Funds") and the SMAs in order to avoid conflicts of interest. The remuneration policy supports and is part of Sparinvest S.A.'s integration of good corporate governance and responsible investments as laid down in the UN Principles for Responsible Investment, which have been signed by Sparinvest S.A..

GOVERNANCE

The Board of Directors of Sparinvest S.A. is responsible for:

- (i) approving the remuneration policy of Sparinvest S.A. as defined above and reviewing at least once a year the said remuneration policy with the support of the internal auditor, and verifying its compliance with the rules applicable to Sparinvest S.A.;
- (ii) making sure that the remuneration policy is implemented in the company's staff contracts, guidelines and workflows;
- (iii) determining the total amount available for bonus payment;
- (iv) approving Management's entitlement to a performance-related bonus;
- (v) overseeing the remuneration of the Chief Risk Manager, Chief Compliance Officer and Chief Internal Auditor.

The Board of Directors of the parent company, Sparinvest Holdings SE, must also approve the total amount available for bonus payment.

The Management of Sparinvest S.A. is responsible for making sure that the remuneration policy is implemented in Sparinvest S.A.'s staff contracts, guidelines and workflows.

Additionally, Management lays down procedures to this effect and submits them to the Board of Directors annually.

Roles of control functions:

Group Finance has the operational responsibility for executing the payments in order to make sure that payments are compliant with the terms of the remuneration policy.

The Board of Directors monitors the remuneration of Management in general and in particular that part of Management that is responsible for compliance with the limits for risk taking.

The risk management, AML/CFT, internal audit and compliance functions will have an active role in the ongoing oversight and review of the remuneration policy. The compliance function will notably be involved in reviewing the remuneration policy to ensure compliance with legal requirements. The risk management function will notably (i) ensure that the structure of remuneration practices does not limit Sparinvest S.A.'s liquidity/capital base and (ii) validate and assess risk adjustment data, both at Sparinvest S.A. and individual level. The AML/CFT Compliance Officer will provide Internal Audit with data regarding any AML/CFT breach which affects the staff before any variable compensation is paid. Internal Audit will oversee that the requirements of the remuneration policy are implemented sufficiently in the daily operations.

The Board of Directors of Sparinvest S.A. has decided not to establish a Remuneration Committee at company level since the company is part of the Nykredit Group and a Board Remuneration Committee performing its tasks and duties for the whole Group exists at Group level. This decision is based on the assumption that:

- (i) the rules governing such Remuneration Committee's composition, role and competencies are equivalent to the ones set out in ESMA's sound remuneration policies guidelines; and
- (ii) the existing Remuneration Committee takes responsibility for verifying compliance of the company with the rules set out in the said ESMA's sound remuneration policies guidelines.

The Remuneration Committee is also responsible for ensuring compliance of Sparinvest S.A.'s remuneration policy with the Group Remuneration Policy.

The Board of Directors must report to the Remuneration Committee on compliance issues with respect to rules applicable to Sparinvest S.A. The Remuneration Committee must not, however, take responsibility for such compliance issues, except for compliance of the company with the rules set out in the said ESMA's sound remuneration policies guidelines for which the Remuneration Committee is jointly responsible with the Board of Directors.

MATERIAL RISK TAKERS (IDENTIFIED STAFF) (referring to point 5.1)

The remuneration policy of Sparinvest S.A. (including, for the avoidance of doubt, those employees that are employed by the Danish branch of Sparinvest S.A.) is applicable to all staff members of Sparinvest S.A. with specific provisions on variable remuneration applicable only to individuals identified as material risk takers, as detailed below.

In order to identify staff members who are material risk takers, the Board of Directors of Sparinvest S.A. has defined criteria where the material influence is decisive. Material risk takers are for the purpose of this policy defined as staff members who individually or collectively can change or have the decision-making powers either via delegation from Management or due to their position can exercise influence in a way that will impact the business strategy or investors' interests in the company or the UCITS and AIFs under

management (the "Funds")/separately managed account (the "SMAs") and can inflict a loss on the company or the Funds/SMAs.

Based on this definition the following criteria will be used when identifying staff covered by the remuneration policy:

- (i) Staff who can have a material influence on the risk profile/positions of either the company or the Funds/SMAs;
- (ii) Staff who can have a material impact on the results, balance sheet or performance of the Funds/SMAs;
- (iii) Staff who are capable of entering into substantial contracts/positions on behalf of the company.

In addition to these criteria an analysis of the employees' job functions and responsibility is made in order to assess whether their job function is covered by the remuneration policy.

On the basis of the above-mentioned criteria the Board of Directors has identified the following employees as being subject to the remuneration policy.

- (i) Executive and non-executive members of the governing body. Members of the Board of Directors who are also employed by Sparinvest S.A.
- (ii) Senior management (hereinafter "Management"). Conducting Officers (cf point 4.2 Executive Boards of subsidiaries).
- (iii) Control functions (staff responsible for AML/CTF Compliance, Risk Management, Compliance, Internal Audit). The Heads of control functions: AML/CFT Compliance, Internal Audit, Compliance and Risk Management.
- (iv) Portfolio management. Chief Investment Officer and Portfolio Managers who are responsible for a given strategy and can have a significant impact on the performance of the UCITS they manage.
- (v) Other material risk takers including administration, marketing and sales. The Head of International/Institutional Client Management, the Head of Marketing and the Branch Manager. Administration is the sole responsibility of three conducting officers in Management.
- (vi) Other. At the date of this policy, the Company does not have any other employees/persons having either a potential or actual material impact on the risk profile of the Company or of the UCITS and AIFs it manages and whose total remuneration falls into the remuneration bracket of senior managers and risk takers.

REMUNERATION:

Pension policy (referring to point 2.3)

Sparinvest S.A. does not use pension schemes that fail to follow relevant laws or collective agreements. There is no discretionary pension benefit paid to employees.

Severance remuneration (referring to point 2.7)

For staff employed in Luxembourg and according to the Luxembourgish Labor Law, severance payments might exceed nine months in case the employee has a high seniority with the company.

Apart from this severance pay, an appropriate compensation for early termination by Sparinvest S.A. may extraordinarily be paid in certain individual cases.

The Board of Directors of Sparinvest S.A. does not receive severance pay.

DISCLOSURE

External Disclosure

Sparinvest S.A. will publish a full or partial disclosure on a proportionate basis, covering:

- Sub-total of remuneration paid to all "Material Risk Takers (Identified Staff)"
- Where relevant, the total remuneration paid under Carried Interest
- Details of the financial and non-financial performance measures used for "Identified Staff"

The external disclosure will be made via Sparinvest S.A.'s annual report, an independent remuneration policy statement or via any other form (including internet) or by similar means.

Sparinvest S.A. will also ensure that for each AIF and UCITS it manages, an annual report will be published in accordance with the applicable laws and regulations (including Article 150 and 151 of the UCI Law and Article 20 of the AIFM Law).

Internal Disclosure

The main principles of the remuneration policy are part of Sparinvest S.A.'s policies and procedures and as such the main principles are available to all staff. The employees for whom this policy applies are regularly informed about their remuneration as part of the individual meeting regarding the 'Employee Development Plan'.