



**Fuldstændige forslag til dagsordenen
Ordinær Generalforsamling 8. marts 2018**

Sparekassen Sjælland-Fyn A/S

Fuldstændige forslag til dagsorden til ordinær generalforsamling i Sparekassen Sjælland-Fyn A/S torsdag den 8. marts 2018 kl. 16.00

Generalforsamlingen afholdes i Vipperødhallen, Rensdyrvej 4, 4390 Vipperød.

I henhold til selskabslovens § 99 fremlægges herved de fuldstændige forslag til dagsordenen.

1. Bestyrelsens beretning om sparekassens virksomhed i det forgangne år.

Bestyrelsen foreslår, at beretningen tages til efterretning.

2. Fremlæggelse af revideret årsrapport til godkendelse.

Bestyrelsen foreslår, at årsrapporten godkendes.

3. Vedtagelse af fordeling af overskud i henhold til den godkendte årsrapport.

Bestyrelsen foreslår, at der ikke udbetales udbytte for 2017, og at resultatet for 2017 således allokeres til overført overskud.

4. Valg af medlemmer til repræsentantskabet.

I henhold til vedtægterne skal der vælges 6 medlemmer på generalforsamlingen. Følgende 7 kandidater er opstillet:

Økonomichef Jakob Nørrekjær Andersson, Holbæk, bestyrelsesmedlem siden 2011, næstformand for bestyrelsen siden 2013 samt repræsentantskabsmedlem siden 2011.

Adm. direktør Michael Huus, Holbæk, repræsentantskabsmedlem siden 2013.

Maskinhandler Gert Jensen, Hørve, repræsentantskabsmedlem siden 2013.

Autoforhandler Peter Klarskov Larsen, Kalundborg, repræsentantskabsmedlem siden 1989.

Gårdejer Ole Nielsen, Orø, repræsentantskabsmedlem siden 2001.

Tømrermester Claus Sørensen, Holbæk, repræsentantskabsmedlem siden 2013.

Bedemand Heidi Ørskov, Holbæk, repræsentantskabsmedlem siden 2013.

I henhold til vedtægterne sker stemmeafgivning ved valg til repræsentantskabet ved, at der sættes kryds ud for den eller de kandidater, der ønskes valgt. Der kan dog maksimalt afgives 6 stemmer, svarende til det antal kandidater, der skal vælges.

5. Valg af revisor.

Bestyrelsen foreslår genvalg af Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab i overensstemmelse med revisionsudvalgets indstilling. Revisionsudvalget er ikke blevet påvirket af tredjeparter og har ikke været underlagt nogen aftale med en tredjepart, som begrænser generalforsamlingens valg af visse revisorer eller revisionsfirmaer.

6. Bemyndigelse til opkøb af egne aktier.

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen bemyndiger bestyrelsen til – indtil næste ordinære generalforsamling – mod vederlag at lade sparekassen erhverve egne aktier til eje eller pant med op til 2 % af sparekassens aktiekapital. Vederlaget må ikke afvige fra den på erhvervelsestidspunktet noterede børskurs med mere end 10 %

7. Eventuelle forslag fra bestyrelse, repræsentantskab eller aktionærer.

7.a. Bestyrelsen stiller følgende forslag til ændring af sparekassens vedtægter:

7.a.1 Ændring af pkt. 14.8 – korrektion af henvisning

Der er en fejl vedrørende henvisningen til pkt. 12.4 i pkt. 14.8.

Forslag om ændring af pkt. 14.8.

Fra:

Repræsentantskabet vælger sparekassens bestyrelse. Stemmeafgivning ved valg til bestyrelsen sker i overensstemmelse med pkt. 12.4 med de fornødne ændringer.

Til:

Repræsentantskabet vælger sparekassens bestyrelse. Stemmeafgivning ved valg til bestyrelsen sker i overensstemmelse med pkt. 12.5 med de fornødne ændringer.

7.a.2 Ændring af pkt. 14.9 – afskaffelse af formandskab for repræsentantskabet

Det foreslås at repræsentantskabet fremadrettet opererer uden formandskab

Forslag om ændring af pkt. 14.9.

Fra:

Bestyrelsens formand og næstformand skal være formand henholdsvis næstformand i repræsentantskabet.

Til:

Repræsentantskabet fungerer uden selvstændigt formandskab.

7.a.3 Ændring af pkt. 14.10 – konsekvensændring af afskaffelse af formandskab for repræsentantskabet (forudsat 7.a.2 vedtages)

Formand for repræsentantskabet udgår af teksten i pkt. 14.10.

Forslag om ændring af pkt. 14.10.

Fra:

Repræsentantskabet holder møde mindst 2 gange årligt, men i øvrigt når formanden eller bestyrelsen finder det nødvendigt, eller når det forlanges af ¼ af medlemmerne.

Til:

Repræsentantskabet holder møde mindst 2 gange årligt, men i øvrigt når bestyrelsen finder det nødvendigt, eller når det forlanges af ¼ af medlemmerne.

7.a.4 Ændring af pkt. 14.11 – konsekvensændring af afskaffelse af formandskab for repræsentantskabet (forudsat 7.a.2 vedtages)

Formand for repræsentantskabet udgår af teksten i pkt. 14.11.

Forslag om ændring af pkt. 14.11.

Fra:

Repræsentantskabet indkaldes af formanden ved skriftlig tilsigelse med mindst 8 dages varsel til hvert enkelt repræsentantskabsmedlem med angivelse af dagsorden.

Til:

Repræsentantskabet indkaldes af bestyrelsen ved skriftlig tilsigelse med mindst 8 dages varsel til hvert enkelt repræsentantskabsmedlem med angivelse af dagsorden.

7.a.5 Afskaffelse af pkt. 14.12 – udgår da overgangsordning for repræsentantskabet er tilendebragt

Overgangsordning for repræsentantskabet er tilendebragt ved den ordinære generalforsamling i 2018, hvorfor pkt. 14.12 foreslås afskaffet.

Forslag om afskaffelse af pkt. 14.12

Pkt. 14.12 i vedtægterne har følgende indhold:

Der gælder en overgangsordning for repræsentantskabet i Sparekassen Sjælland, der fortsætter sit virke i Sparekassen Sjælland A/S frem til sparekassens ordinære generalforsamling i 2016, og således at de sidste medlemmer fra repræsentantskabet i Sparekassen Sjælland fratræder senest i 2018.

7.b Godkendelse af lønpolitik for Sparekassen Sjælland-Fyn A/S koncernen

Bestyrelsen indstiller lønpolitik for Sparekassen Sjælland-Fyn A/S koncernen til generalforsamlingens godkendelse. I forhold til lønpolitikken godkendt på generalforsamlingen i 2017 er kredsen af væsentlige risikotagere udvidet. Endvidere er der foretaget visse præciseringer af lønpolitikkenes ordlyd, men lønpolitikkenes materielle indhold er uændret i forhold til lønpolitikken godkendt på generalforsamlingen i 2017.

Lønpolitik inklusiv bilag 1 er vedlagt i sin helhed.

7.c Godkendelse af vederlag for 2018 til bestyrelsesmedlemmer i Sparekassen Sjælland-Fyn A/S koncernen

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen godkender følgende vederlag til medlemmer af bestyrelsen for 2018 (uændret fra 2017)

Formanden for bestyrelsen	325.000 kr.
Næstformanden for bestyrelsen	225.000 kr.
Øvrige medlemmer af bestyrelsen	175.000 kr.

Tillæg til formanden for bestyrelsens revisionsudvalg	75.000 kr.
Tillæg til øvrige medlemmer af bestyrelsens revisionsudvalg	50.000 kr.

Tillæg til formanden bestyrelsens risikoudvalg	75.000 kr.
Tillæg til øvrige medlemmer af bestyrelsens risikoudvalg	50.000 kr.

Tillæg til medlemmer af bestyrelsens nomineringsudvalg	10.000 kr.
Tillæg til medlemmer af bestyrelsens aflønningsudvalg	10.000 kr.

Samlet vederlag til hvert medlem af bestyrelserne i Sparekassen Sjælland-Fyn A/S koncernens ejendoms- og investeringsselskaber	50.000 kr.
--	------------

Forslaget er blandt andet fastlagt ud fra et ønske om, at det årlige honorar til medlemmer af bestyrelsen og bestyrelsesudvalg skal ligge på et niveau, som er konkurrencedygtigt og svarer til niveauet i sammenlignelige selskaber. Honoraret skal ligeledes afspejle kravene til bestyrelsesmedlemmerne og deres ansvar under hensyntagen til kompleksiteten i selskabets aktiviteter samt den tid, der normalt kræves til forberedelse og deltagelse i bestyrelsesmøder, udvalgsmøder m.v.

7.d Bemyndigelse til dirigenten

Bestyrelsen foreslår at generalforsamlingen bemyndiger dirigenten til at anmelde anmeldelsespligtige beslutninger truffet af generalforsamlingen til Erhvervsstyrelsen samt til at foretage sådanne ændringer i de til Erhvervsstyrelsen indleverede dokumenter, som Erhvervsstyrelsen eller Finanstilsynet måtte kræve eller finde hensigtsmæssige i forbindelse med Erhvervsstyrelsens registrering af de af generalforsamlingen vedtagne beslutninger.

8. Eventuelt

Vedtagelseskrav

Til vedtagelse af forslagene under pkt. 7.a kræves tiltrædelse af mindst 2/3 af såvel de afgivne stemmer, som af den på generalforsamlingen repræsenterede stemmeberettigede kapital. Til vedtagelse af de øvrige forslag kræves simpel stemmeflerhed.



Lønpolitik
for
Sparekassen Sjælland-Fyn A/S
koncernen

Lønpolitikken i Sparekassen Sjælland-Fyn A/S koncernen (herefter sparekassen), omfatter alle sparekassens medarbejdere, herunder også direktion, bestyrelse og ansatte, der har væsentlig indflydelse på sparekassens risikoprofil samt ansatte i sparekassens kontrolfunktioner.

Lønpolitikken skal sikre åbenhed omkring lønprincipperne og at tildeling af løn er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring.

Lønpolitikken skal til enhver tid understøtte sparekassens forretningsmodel.

Kriterier

Løn bruges som et aktivt redskab i sparekassens ledelse, og honorerer medarbejderens kvalifikationer, funktioner og fleksibilitet.

I sparekassen har vi valgt som udgangspunkt at aflønne i faste løndelev og har derfor ikke variable løndelev, som et aftalt element i medarbejdernes, direktionens og bestyrelsens løn.

Ved variabel løn forstås aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd, herunder ordninger som afhænger af personens, afdelingens eller virksomhedens resultater, eksempelvis bonusordninger, engangsvederlag eller lignende.

Hvis bestyrelsen eller direktionen vurderer, at der er ydet en ekstraordinær indsats kan der dog ekstraordinært ydes variabel løn i form af et engangsvederlag. Tildeling og udbetaling af et sådant engangsvederlag vil respektere de til enhver tid gældende regler, herunder reglerne i lov om finansiel virksomhed. Der er endvidere fastlagt en øvre grænse for ydelse af engangsvederlag til denne personkreds på i alt 2,5 mio. kr. pr. år.

Tildeling af et ekstraordinært engangsvederlag kan udelukkende ske, såfremt det af sparekassens bestyrelse godkendte budget for indeværende år udviser overskud. Der udbetales alene engangsvederlag under den bagatelgrænse, der er fastsat i Bekendtgørelse om lønpolitik (p.t. 100.000 kr. /år.)

Engangsvederlag må for den enkelte person højst udgøre 20 pct. af henholdsvis honorar og den faste grundløn inkl. pension.

Når en individuel løn skal fastsættes sker det ud fra en konkret vurdering. Ved denne vurdering bedømmer sparekassen bl.a. følgende faktorer:

- Jobprofil
- Resultater
- Indsats
- kompetencer

Medarbejdere, der i kraft af deres kompetencer og adfærd udvikler sig og gør en positiv forskel for fællesskabet og herigennem understøtter prioriterede indsatsområder og sparekassens vision, vil til enhver tid være sparekassens væsentligste ressource.

Derfor er det sparekassens politik, at sådanne væsentlige medarbejdere med løn eller uddannelses tilbud skal fastholdes og udvikles. Det påhviler den enkelte leder mindst en gang årligt at vurdere og indstille til HR-afdelingen, såfremt der blandt dennes medarbejdere er behov for lønreguleringer m.v.

Bestyrelse

Bestyrelsesmedlemmer honoreres med et fast honorar, således at der ikke er nogen form for variabel aflønning i honoraret.

Honoraret til sparekassens bestyrelsesmedlemmer fastsættes i overensstemmelse med de til enhver tid værende vedtægter.

Direktion

Bestyrelsen har besluttet, at lønnen til direktionen skal være en fast aflønning, herunder eventuelt pension, således at der ikke indgår variable løndelev, som et aftalt element i lønnen. Variabel aflønning kan kun ydes i form af ekstraordinære engangsvederlag under bagatelgrænsen i bekendtgørelsen om lønpolitik.

Fratrædelsesgodtgørelser til direktører, der ydes i tillæg til løn i opsigelsesperioden, kan maksimalt udgøre 4 måneders vederlag inkl. pension.

Lønaftaler med sparekassens direktion forhandles mellem formandskabet for sparekassens bestyrelse og sparekassens direktion, på baggrund af en forudgående indstilling fra sparekassens aflønnings- og nomineringsudvalg, til endelig godkendelse af sparekassens bestyrelse.

Væsentlige risikotagere

Aflønning af sparekassens væsentlige risikotagere varetages af sparekassens direktion. Der udbetales ikke variable løndelev som et aftalt element til disse uden for rammerne af indgået overenskomst. Udover eventuel overenskomstbestemt variabel aflønning, kan variabel aflønning kun ydes i form af ekstraordinære engangsvederlag under bagatelgrænsen i bekendtgørelsen om lønpolitik.

Væsentlige risikotagere udpeges af bestyrelsen efter behov, dog mindst en gang om året og fremgår af bilag 1 til lønpolitikken.

Ansatte i kontrolfunktioner

Aflønning af ansatte i sparekassens kontrolfunktioner, herunder de ansvarlige for økonomi-, risikostyring- og compliancesafdelingen varetages af sparekassens direktion. Der udbetales ikke variable løndelev som et aftalt element til disse uden for rammerne af indgået overenskomst. Udover eventuel overenskomstbestemt aflønning kan variabel aflønning kun ydes i form af ekstraordinære engangsvederlag under bagatelgrænsen i bekendtgørelsen om lønpolitik.

Kontrolfunktioner

Lønssystemet er udarbejdet således, at det afværger interessekonflikter. Det betyder blandt andet, at medarbejdere i kontrolfunktioner ikke kan modtage engangsvederlag som er afhængig af den funktion, de fører kontrol med.

Overenskomstansatte

Overenskomstansatte ydes overenskomstmæssig løn.

Pensionspolitik og fratrædelsesgodtgørelser

Til medarbejdere under direktionsniveau benytter Sparekassen ikke fratrædelsesgodtgørelser eller pensionsordninger, der ikke følger af lov eller overenskomst.

Offentliggørelsespligt

Sparekassen offentliggør en gang om året en række oplysninger vedrørende lønpolitikken og aflønning. Oplysningerne er tilgængelige i årsrapporten og på sparekassernes hjemmeside.

Indberetningspligt

Sparekassen indsender i forlængelse af årsregnskabets afslutning oplysninger til Finanstilsynet vedrørende aflønning i sparekassen.

Kontrol af lønpolitikens efterlevelse

Bestyrelsen gennemgår en gang om året lønpolitikken og sørger for, at der foretages kontrol af om lønpolitikken overholdes.

Bilag 1: Identifikation af ansatte, bortset fra medlemmer af bestyrelse (Inklusiv medarbejdervalgte) og direktion, der per definition er risikotagere, som kan have en væsentlig indflydelse på sparekassens risikoprofil.

Funktion	Vurdering	Væsentlig risikotager
Underdirektør	Kan påtage risiko på vegne af sparekassen.	Ja
Chefer for økonomifunktionen	Ingen aktiv disponering af kreditrisici i form af udlån, garantier eller lign. Transaktioner disponeres indenfor snævre rammer fastsat af bestyrelse og direktion. Kan foretage passiv placering af overskydende likviditet, men vurderes som væsentlig risikotager, idet der påtages risiko på vegne af selskaber i sparekassen.	Ja
Ansatte i økonomi og fondsfunktioner, der har beføjelser til placering af likviditet	Ingen aktiv disponering af kreditrisici i form af udlån, garantier eller lign. Transaktioner disponeres indenfor snævre rammer fastsat af bestyrelse og direktion. Kan foretage passiv placering af overskydende likviditet i henhold til bevillingsbeføjelser.	Ja
Chefer for IT og organisation	Er ansvarlig for udarbejdelse og overholdelse af politikker.	Ja
Chef for risiko	Foretager kontrol af grænser for sparekassens og kunders risikotagning.	Ja
Chef for compliance	Foretager kontrol af grænser for sparekassens og kunders risikotagning	Ja
Intern revisionschef og vicerevisionschef	Foretager kontrol af grænser for sparekassens og kunders risikotagning	Ja
Områdedirektører Privat	Kan aktivt inden for bevillingsbeføjelser disponere kreditrisici i form af udlån og garantier. Transaktioner disponeres indenfor grænser fastsat af bestyrelse og direktion.	Ja

Områdedirektører Erhverv	Kan aktivt inden for bevillingsbeføjelser disponere kreditrisici i form af udlån og garantier. Transaktioner disponeres indenfor grænser fastsat af bestyrelse og direktion.	Ja
Kreditchefer og medarbejdere med ledelsesansvar i kreditafdelingen.	Kan aktivt inden for bevillingsbeføjelser disponere kreditrisici i form af udlån og garantier. Transaktioner disponeres indenfor grænser fastsat af bestyrelse og direktion.	Ja
Markedschefer	Kan aktivt påvirke risikovillighed i forbindelse med anbefalinger på deres respektive forretningsområder.	Ja
Afdelingsdirektør for Investeringselskabet Sjælland-Fyn A/S.	Kan aktivt påvirke risikovillighed i forbindelse med administration af ejendomme.	Ja