



**Fuldstændige forslag til dagsordenen
Ordinær Generalforsamling 6. april 2017**

Sparekassen Sjælland-Fyn A/S

Fuldstændige forslag til dagsorden til ordinær generalforsamling i Sparekassen Sjælland-Fyn A/S torsdag den 6. april 2017 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 udbetales udbytte for 2016 på 3,05 kr. pr. aktie.

4. Valg af medlemmer til repræsentantskabet.

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

Læge Jakob Frimodt Olsen, Høng
Regnskabskonsulent Hans Jørgen Kolding, Slagelse
Installatør Leif Nielsen, Ringsted
Direktør Per Malmos, Jyderup
Direktør Ole Mosbæk, Holbæk
Direktør Jesper Justesen, Holbæk
Skoventreprenør Michael Henriksen, Tuse Næs

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. 14.4 og pkt. 14.6 (ophævelse af aldersgrænse for repræsentantskabsmedlemmer)

Bestyrelsen ønsker ikke nogen former for diskriminering, hvorfor reglerne om aldersgrænser foreslås ophævet.

Forslag om ændring af pkt. 14.4 fra:

Valgbare til repræsentantskabet er sparekassens personlige aktionærer, der på valgtidspunktet ikke er fyldt 75 år. Forslag til kandidater til repræsentantskabet, der ønskes opstillet på aktionærmøder, skal være indgivet til sparekassen senest den 1. september i de år, hvor der afholdes aktionærmøder. Forslag til kandidater til repræsentantskabet, der ønskes opstillet på generalforsamlingen, skal være indgivet til sparekassen senest den 1. februar i valgåret.

Til:

Valgbare til repræsentantskabet er sparekassens personlige aktionærer. Forslag til kandidater til repræsentantskabet, der ønskes opstillet på aktionærmøder, skal være indgivet til sparekassen senest den 1. september i de år, hvor der afholdes aktionærmøder. Forslag til kandidater til repræsentantskabet, der ønskes opstillet på generalforsamlingen, skal være indgivet til sparekassen senest den 1. februar i valgåret.

Forslag om ændring af pkt. 14.6 fra:

Er medlemmet ikke længere aktionær eller opfylder medlemmet ikke længere bestemmelserne i pkt. 14.5, skal medlemmet straks udtræde af repræsentantskabet. Intet medlem kan have sæde i repræsentantskabet længere end til den ordinære generalforsamling i året efter det kalenderår, hvori medlemmet fylder 75 år.

Til:

Er medlemmet ikke længere aktionær eller opfylder medlemmet ikke længere bestemmelserne i pkt. 14.5, skal medlemmet straks udtræde af repræsentantskabet.

7.a.2 Afskaffelse af pkt. 15.5 (Ophævelse af aldersgrænse for bestyrelsesmedlemmer)

Bestyrelsen ønsker ikke nogen former for diskriminering, hvorfor reglerne om aldersgrænser foreslås ophævet.

Forslag om afskaffelse af pkt. 15.5.

Punkt 15.5 i vedtægterne har følgende indhold:

Bestyrelsesmedlemmer skal fratræde på den ordinære generalforsamling, hvor regnskabet for det regnskabsår, hvori vedkommende er fyldt 70 år, behandles.

7.a.3 Ændring af pkt. 22.1 (binavne)

Til den nuværende tekst tilføjes:

Sparekassen Fyn A/S

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

Bestyrelsen indstiller lønpolitik for Sparekassen Sjælland-Fyn A/S til generalforsamlingens godkendelse. I forhold til lønpolitik godkendt på generalforsamlingen i 2016 er sprogbrugen tilpasset i forhold til sammenlægningen af Sparekassen Sjælland-Fyn A/S og Sparekassen Fyn

A/S, ligesom kredsen af væsentlige risikotagere er udvidet. Der er ingen indholdsmæssige ændringer i forhold til tildeling af variabel løn.

Lønpolitik inklusiv bilag 1 er vedlagt i sin helhed.

7.c Godkendelse af vederlag til bestyrelsen for Sparekassen Sjælland-Fyn A/S

Bestyrelsen indstiller vederlag til bestyrelsen for Sparekassen Sjælland-Fyn A/S til generalforsamlingens godkendelse.

Bestyrelsen modtager udelukkende vederlag i form af et fast honorar. Honoraret fastsættes af generalforsamlingen. Bestyrelsesmedlemmer modtager ingen form for incitaments aflønning og er ikke omfattet af nogen pensionsordning.

Det årlige standardhonorar til bestyrelsesmedlemmer er 175.000 kr.

I lyset af formandens og næstformandens særlige opgaver og ansvar får formanden et årligt honorar på 325.000 kr. og næstformanden et årligt honorar på 225.000 kr.

Standardhonorar og honorar til formanden og næstformanden er uændret i forhold til 2016.

Medlemmer af bestyrelsens revisionsudvalg honoreres med 50.000 kr. årligt og formanden for revisionsudvalget med 75.000 kr.

Honorar til medlemmerne i bestyrelsens revisionsudvalg og formanden for bestyrelsens revisionsudvalg er uændret i forhold til 2016.

Det indstilles endvidere, at medlemmer af bestyrelsens risikoudvalg honoreres med 50.000 kr. årligt og formanden for risikoudvalget med 75.000 kr.

Medlemmer af bestyrelsens nomineringsudvalg og af bestyrelsen aflønningsudvalg honoreres med 10.000 kr. årligt.

Hvert medlem af bestyrelserne i koncernens ejendoms- og investeringsselskaber honoreres med samlet 50.000 kr. årligt.

Der har i 2016 ikke været honorar for udvalgsposter i risikoudvalget, nomineringsudvalget eller aflønningsudvalget, ligesom der ikke har været honorar for bestyrelsesposter i koncernens ejendoms- og investeringsselskaber.

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
Koncernen
Sparekassen Sjælland-Fyn A/S**

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 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 og afhænger af personens, afdelingens eller virksomhedens resultater, eksempelvis bonusordninger, engangsvederlag eller lignende.

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.

Hvis bestyrelsen eller direktionen vurderer, at der er ydet en ekstraordinær indsats kan der ekstraordinært ydes et engangsvederlag. Hvis et bestyrelsesmedlem, en direktør, en væsentlig risikotager eller en medarbejder i en kontrolfunktion modtager et engangsvederlag, vil vederlaget blive behandlet i overensstemmelse med §§ 77a og 77b 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, jf. lov om finansiel virksomhed § 77b stk. 3.

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.

Bestyrelse

Bestyrelsesmedlemmer honoreres med et fast honorar, således at der ikke er nogen form for incitamentsaflønning 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, således, at der ikke er nogen form for incitamentsaflønning i lønnen, og at der ikke indgår variable løndelev, som et aftalt element i lønnen.

Lønftaler 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.

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 compliances-afdelingen varetages af sparekassens direktion. Der udbetales ikke variable løndelev som et aftalt element til disse uden for rammerne af indgået overenskomst.

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

Sparekassen benytter 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 lønpolitikken efterlevelse

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

Godkendt af bestyrelsen den 28. februar 2017

Indstilles til godkendelse på generalforsamlingen den 6. april 2017.

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
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
Markedschef	Kan aktivt påvirke risikovillighed i forbindelse med anbefalinger på realkreditområdet.	Ja
Afdelingsdirektør for Investeringselskabet Sjælland-Fyn A/S.	Kan aktivt påvirke risikovillighed i forbindelse med administration af ejendomme.	Ja