



Lønpolitik for Sparekassen Sjælland-Fyn A/S koncernen

Lønpolitik for Sparekassen Sjælland-Fyn A/S koncernen

Formål m.v.

I medfør af Lov om finansiel virksomhed, bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, selskabslovens § 139 og 139a, CRR forordningen samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder m.v. (herefter "Aflønningsbekendtgørelsen"), har bestyrelsen i Sparekassen Sjælland-Fyn A/S (herefter "sparekassen") vedtaget følgende lønpolitik, der er godkendt af generalforsamlingen.

Lønpolitikken har generelt til formål at fastsætte retningslinjer for tildeling af løn, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund virksomhedskultur og en effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning.

Det er endvidere lønpolitikkens formål at medvirke til at sikre, at sparekassens aflønning er i overensstemmelse med sparekassens forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser samt bæredygtighed, herunder en holdbar forretningsmodel.

Lønpolitikken skal tillige være i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt.

Lønpolitikken er kønsneutral, således at sparekassen uanset køn sikrer lige løn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi.

Lønpolitikens anvendelsesområde

Nærværende politik vedrørende løn og pension samt retningslinjer for pensionspolitik og fratrædelsesgodtgørelse er gældende for bestyrelse, direktion (den hos Erhvervsstyrelsen registrerede direktion), ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på pengeinstituttets risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt ansatte i kontrolfunktioner i sparekassen. Tillige omfatter lønpolitikken ansatte, der udfører nærmere definerede særlige aktiviteter, samt ansatte i kontrolfunktioner.

Generelle principper for aflønning

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

Medarbejdere, der i kraft af deres kompetencer og adfærd udvikler sig og gør en positiv forskel for fællesskabet og herigennem understøtter prioriterede indsatsområder, målsætninger, herunder CSR-målsætninger, sparekassens forretningsstrategi og 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.

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. Aftalerne med direktionen kan dog indeholde en ret til fratrædelsesgodtgørelser, hvilket i henhold til den finansielle lovgivning er defineret som en variabel løndel.

Valget af fast aflønning understøtter sparekassens langsigtede interesser, idet lønpolitikken dermed ikke knyttes op til kortsigtede mål og driftsresultater. Den faste aflønning sikrer, at aflønningen ikke er afhængig af kortsigtede mål eller driftsresultater. I stedet fokuseres der på at sikre sparekassens interne bæredygtighed på langt sigt og at skabe værdi for aktionærerne på langt sigt.

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 til alle ansatte i sparekassen, herunder

direktionen ekstraordinært, ydes variabel løn i form af et kontant engangsvederlag. Tildeling og udbetaling af et sådant engangsvederlag vil respektere de til enhver tid gældende regler for variabel aflønning, herunder reglerne i lov om finansiel virksomhed. Der er endvidere fastlagt en øvre grænse for sparekassens ydelse af engangsvederlag 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 Aflønningsbekendtgørelsen (p.t. 100.000 kr./år til den enkelte person.) Engangsvederlag må for den enkelte person tillige højst udgøre 20 pct. af henholdsvis honorar eller den faste grundløn inkl. pension.

Såfremt sparekassen tildeler et ekstraordinært engangsvederlag til et medlem af direktionen eller en væsentlig risikotager, skal sparekassen på anmodning fra Finanstilsynet godtgøre, hvilke hensyn der er lagt til grund for at undtage den variable løndel fra kravene om delvis udbetaling i instrumenter samt delvis udskydelse af udbetalingen af aflønningen samt godtgøre forsvarligheden heraf.

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

- **Jobprofil** – herunder organisatorisk ansvar
- **Resultater**
- **Indsats**
- **Kompetencer** – herunder relevant erhvervs erfaring
- **Adfærd** i relation til sparekassens værdier – herunder CSR-målsætninger

Sparekassen ønsker at være kendt og anerkendt som en attraktiv arbejdsplads med ansatte, der har de rette kompetencer, hvorfor der lægges vægt på en markedskonform fast løn.

Bestyrelsen har i forbindelse med udarbejdelse af lønpolitikken taget sparekassens øvrige medarbejders løn- og ansættelsesvilkår i betragtning for at sikre, at der er den rette balance mellem aflønningen af ledelsen og sparekassens øvrige medarbejdere.

Bestyrelse

Bestyrelsen aflønnes med et fast honorar. Grundhonoraret er et fast beløb, der er ens for alle ordinære bestyrelsesmedlemmer, bortset fra formanden og næstformanden, der kan modtage henholdsvis op til 2,5 og 1,5 gange grundhonoraret.

Bestyrelsesmedlemmerne modtager endvidere tillægshonorar for deres arbejde i bestyrelsens udvalg. Disse tillægshonorarer udgør op til en tredjedel af grundhonoraret, idet formændene for revisions- og risikoudvalg kan modtage tillægshonorarer, der udgør op til 0,75 gange grundhonoraret. Bestyrelsesmedlemmerne kan endvidere modtage honorar for bestyrelses-

poster i sparekassens datterselskaber. Disse honorarer kan udgøre op til en tredjedel af grundhonorar.

Der udbetales ikke variable løndele til bestyrelsen, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

Det faste honorar er blandt andet fastlagt ud fra et ønske om, at honoraret 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 sparekassens aktiviteter samt den tid, der normalt kræves til forberedelse og deltagelse i bestyrelsesmøder, udvalgsmøder m.v.

Størrelsen af bestyrelsens grundhonorar og tillægshonorarer forelægges årligt generalforsamlingen til forudgående godkendelse.

Bestyrelsesmedlemmerne vælges af repræsentantskabet for en periode på 2 år ad gangen. Der afholdes årligt valg af halvdelen af de repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

Direktion

Bestyrelsen har besluttet, at lønnen til direktionen skal være en fast aflønning, herunder eventuelt pension, således at der ikke indgår variable løndele som et aftalt element i lønnen, bortset fra fratrædelsesgodtgørelser, der i henhold til den finansielle lovgivning udgør variabel aflønning. Variabel aflønning kan kun ydes i form

af ekstraordinære engangsvederlag under den til enhver tid gældende bagatelgrænsen (pt. på 100.000 kr.) i Aflønningsbekendtgørelsen. Medlemmer af direktionen modtager ikke vederlag for stillinger eller bestyrelsesposter i andre selskaber i koncernen end sparekassen.

Fratrædelsesgodtgørelser til direktører, der ydes i tillæg til løn i opsigelsesperioden, kan maksimalt udgøre 4 måneders vederlag inkl. pension. Aftaler om fratrædelsesgodtgørelser er ikke afhængig af resultater opnået ved varetagelse af stillingen.

Direktionen har tidsubegrænsede ansættelsesforhold. Direktionsmedlemmer har et opsigelsesvarsel fra 12 – 18 måneder fra sparekassens side, mens direktionsmedlemmers opsigelsesvarsel overfor sparekassen er fra 6 – 12 måneder. Direktionen oppebærer vederlag i opsigelsesperioden.

I tilfælde af, at sparekassen sammenlægges med eller overtages af en anden virksomhed, der driver forretning indenfor den finansielle sektor, og den administrerende direktør accepterer en anden stilling end administrerende direktør i den sammenlagte virksomhed, er direktøren berettiget til i en periode på 12 måneder efter gennemførelsen af sammenlægningen eller overtagelsen at kræve sig opsagt jf. opsigelsesvarsel.

Løn aftales med sparekassens direktion forhandles mellem formandskabet for sparekassens bestyrelse og sparekassens direktion, på baggrund af en forudgående indstilling fra sparekassens aflønningsudvalg. Sparekassens bestyrelse fastlægger endeligt direktionens aflønning.

Direktionens aflønning vurderes en gang årligt af bestyrelsen, herunder foretages der en vurdering af markedsniveauet.

Væsentlige risikotagere

Bestyrelsen udpeger efter behov og minimum årligt de ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på sparekassens risikoprofil.

De medarbejdere, som bestyrelsen, udover bestyrelsen selv og direktionen, har identificeret som væsentlige risikotagere, fremgår af bilag 1.

Aflønningen af væsentlige risikotagere, der ikke er medlemmer af direktionen eller bestyrelsen, varetages af sparekassens direktion, og sker i henhold til indgået overenskomst.

Der udbetales som udgangspunkt ikke variable løndele til væsentlige risikotagere, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning.

Der kan dog tildeles ekstraordinære engangsvederlag i overensstemmelse med det ovenfor i afsnittet "Generelle principper for aflønning" anførte.

Ansatte i kontrolfunktioner

Der udbetales som udgangspunkt ikke variable løndele til ansatte i kontrolfunktioner, hverken i form af løn, aktier, optioner eller pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året. De ansatte i kontrolfunktionerne kan dog modtage ekstraordinære engangsvederlag som nærmere beskrevet ovenfor i afsnittet "Generelle principper for aflønning".

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.

Ansatte, der udfører særlige aktiviteter

I forlængelse af de ovennævnte retningslinjer, der gælder for de angivne persongrupper, gælder følgende regler for aflønning af ansatte i sparekassen, der udfører disse beskrevne aktiviteter:

- Aflønning af sparekassens ansatte, der til brugere rådgiver om samt yder eller bevilger kredit mod pant eller ved anden tilsvarende sikkerhedsstilling i fast ejendom, fastlægges, så der er overensstemmelse med sparekassens forpligtelser efter god skik reglerne i Lov om finansiel virksomhed. Aflønning til de ansatte må ikke tilskynde til risikotagning, som overskrider sparekassens risikoprofil. Derudover er aflønningen uafhængig af antallet af eller andelen af imødekomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål.
- Aflønning af sparekassens ansatte, der formidler forsikrings- og pensionsprodukter, fastlægges, så der er overensstemmelse med sparekassens forpligtelser efter den gældende lovgivning, der har gennemført forsikringsdistributionsdirektivet.

Aflønning til de beskrevne persongrupper sker som udgangspunkt alene i henhold til indgået overenskomst. De ansatte kan dog modtage ekstraordinære engangsvederlag som nærmere beskrevet ovenfor i afsnittet "Generelle principper for aflønning".

Aflønningsudvalg

Bestyrelsen har nedsat et aflønningsudvalg. Aflønningsudvalget består af mindst tre af sparekassens bestyrelsesmedlemmer, hvoraf det ene skal være bestyrelsesformanden. Endvidere skal der være et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i udvalget.

Bestyrelsen har fastsat et kommissorium for udvalgets arbejde efter gældende lovgivning.

Godkendelse, årlig gennemgang og offentliggørelse af lønpolitikken

Bestyrelsen har det overordnede ansvar for lønpolitikken gennemførelse. Bestyrelsen gennemgår og godkender lønpolitikken med regelmæssige mellemrum og mindst én gang om året med henblik på at tilpasse lønpolitikken til sparekassens udvikling. Da bestyrelsens vederlag består udelukkende af et fast honorar, er der ikke risiko for interessekonflikter i forbindelse med bestyrelsens arbejde med lønpolitikken.

Aflønningsudvalget forestår det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning, herunder rådgiver bestyrelsen om udformning af lønpolitikken, bistår bestyrelsen med at påse overholdelsen heraf, vurderer om lønpolitikken er opdateret og foreslår om nødvendigt ændringer til politikken.

Bestyrelsens vedtagne ændringer til lønpolitikken forelægges til godkendelse på generalforsamlingen. Afstemning om lønpolitikken på generalsamlingen finder som minimum sted hvert 4. år samt ved enhver ændring.

Bestyrelsen skal foranledige, at lønpolitikken offentliggøres hurtigst muligt efter godkendelsen på generalforsamlingen på sparekassens hjem-

meside sammen med datoen for og resultatet af afstemningen fra generalforsamlingen.

Det samlede vederlag, som sparekassen udbetaler til hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen, vil blive offentliggjort i sparekassens årsrapport. Endvidere gives der oplysninger om sparekassens aflønning i den årlige vederlagsrapport.

Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse

Bestyrelsen har ansvaret for lønpolitikken gennemførelse.

Bestyrelsen fastsætter nærmere retningslinjer for kontrol med lønpolitikken efterlevelse, der bl.a. sikrer, at der mindst én gang om året foretages kontrol af, om lønpolitikken overholdes, herunder føres der kontrol med aflønningen af direktionen, den risikoansvarlige, den complianceansvarlige, den ansvarlige for intern revision samt ansvarlige for væsentlige afdelinger. Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

Vedtaget af bestyrelsen den 10.02.2021

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

Funktion	Vurdering	Væsentlig risikotagere
Vicedirektør	Leder af direktionsekretariatet. Kan påtage risiko på vegne af sparekassen. Kan indtræde for direktionen og har indflydelse på fremtidig strategi og dermed risikoappetit.	Ja
Koncernøkonomidirektør og Økonomichef	Leder af funktion der er ansvarlig for finansielle anliggender, herunder skat, budget og økonomiske analyser. Ingen aktiv disponering af kreditrisici i form af udlån, garantier eller lign. Transaktioner disponeres inden for 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 fondsfunktioner, der har beføjelser til placering af likviditet	Ingen aktiv disponering af kreditrisici i form af udlån, garantier eller lign. Transaktioner disponeres inden for snævre rammer fastsat af bestyrelse og direktion. Kan foretage passiv placering af overskydende likviditet i henhold til bevillingsbeføjelser.	Ja
IT-chef	Leder af funktion der er ansvarlig for informationsteknologi samt ansvarlig for udarbejdelse og overholdelse af politikker.	Ja
Risikochef	Ansvarlig for og står overfor ledelsesorganet til ansvar for aktiviteter i den uafhængige risikostyringsfunktion.	Ja
Compliancechef	Ansvarlig for og står overfor ledelsesorganet til ansvar for aktiviteter i den uafhængige compliancefunktion.	Ja
Hvidvaskansvarlig	Ansvarlig for og står overfor ledelsesorganet til ansvar for aktiviteter i den uafhængige hvidvaskfunktion.	Ja
Intern revisionschef og vicerevisionschef	Ansvarlig for og står overfor bestyrelsen til ansvar for aktiviteter i den uafhængige interne revision.	Ja
Områdedirektører Privat og Erhverv	Kan aktivt inden for bevillingsbeføjelser disponere kreditrisici i form af udlån og garantier. Transaktioner disponeres inden for grænser fastsat af bestyrelse og direktion.	Ja
Kreditchef og medarbejdere med ledelsesansvar i kreditaafdelingen.	Kan aktivt inden for bevillingsbeføjelser disponere kreditrisici i form af udlån og garantier. Transaktioner disponeres inden for grænser fastsat af bestyrelse og direktion.	Ja
Formuedirektør – investering	Kan aktivt påvirke risikovillighed i forbindelse med anbefalinger på deres respektive forretningsområder.	Ja
Kapitalmarkedschef – Kapitalmarkedsafdeling	Kan aktivt påvirke risikovillighed i forbindelse med placering af egenbeholdning.	Ja
Chef for Produkter & Vilkår	Kan aktivt påvirke risikovillighed i forbindelse med anbefalinger på de respektive forretningsområder.	Ja

For mere information besøg venligst spks.dk

