



Fuldstændige forslag til dagsordenen

Ordinær Generalforsamling 7. marts 2019

Sparekassen Sjælland-Fyn A/S

Fuldstændige forslag til dagsordenen til ordinær generalforsamling i Sparekassen Sjælland-Fyn A/S torsdag den 7. marts 2019 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 2018 på 2,50 kr. pr. aktie.

4. Valg af medlemmer til repræsentantskabet

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

Glarmester Kim Rørdam Andersen, Kalundborg
Kvalitetschef Marie Bruun de Neergaard, Skævinge
Direktør Connie Christensen, Slagelse
Adm. direktør Anders Hestbech, Frederiksberg
Maskinhandler Gert Jensen, Hørve
Direktør Birgitte Kastrup, Sorø
Konsulent Kirsten Hede Nielsen, København
Direktør Torben Arnth Nielsen, Esbjergærde

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 syv 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 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 2018 er der ikke foretaget ændringer i politikens ordlyd.

Lønpolitik inklusiv bilag 1 er vedlagt i sin helhed.

7.b Godkendelse af vederlag for 2019 til bestyrelsesmedlemmer i Sparekassen Sjælland-Fyn A/S koncernen

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen godkender følgende vederlag til medlemmer af bestyrelsen for 2019:

Formanden for bestyrelsen	375.000 kr.	(325.000 kr. i 2018)
Næstformanden for bestyrelsen	225.000 kr.	(uændret fra 2018)
Øvrige medlemmer af bestyrelsen	175.000 kr.	(uændret fra 2018)
Tillæg til formanden for bestyrelsens revisionsudvalg	95.000 kr.	(75.000 kr. i 2018)
Tillæg til øvrige medlemmer af bestyrelsens revisionsudvalg	60.000 kr.	(50.000 kr. i 2018)
Tillæg til formanden bestyrelsens risikoudvalg	95.000 kr.	(75.000 kr. i 2018)
Tillæg til øvrige medlemmer af bestyrelsens risikoudvalg	60.000 kr.	(50.000 kr. i 2018)
Tillæg til medlemmer af bestyrelsens nomineringsudvalg	15.000 kr.	(10.000 kr. i 2018)
Tillæg til medlemmer af bestyrelsens aflønningsudvalg	15.000 kr.	(10.000 kr. i 2018)
Samlet vederlag til hvert medlem af bestyrelserne i Sparekassen Sjælland-Fyn A/S koncernens ejendoms- og investeringsselskaber	60.000 kr.	(50.000 kr. i 2018)

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.

I lyset af formandens særlige opgaver og ansvar indstilles det, at honoraret øges med 50.000 kr. årligt til i alt 375.000 kr. årligt.

Med baggrund i øget mødeaktivitet, forberedelsestid og kompleksitet i udvalgsarbejdet indstilles det, at honoraret til udvalgsformanden i henholdsvis revisions- og risikoudvalget øges med 20.000 kr. årligt til i alt 95.000 kr. årligt, samt at honoraret til medlemmerne i samme udvalg øges med 10.000 kr. årligt til i alt 60.000 kr. årligt.

For så vidt angår honorar for deltagelse i henholdsvis nominerings- og aflønningsudvalg indstilles det, at honoraret øges med 5.000 kr. årligt til i alt 15.000 kr. årligt.

Det samlede vederlag for deltagelse i bestyrelsesarbejde i sparekassens ejendoms- og investeringsselskaber indstilles forhøjet med 10.000 kr. årligt til i alt 60.000 kr. årligt.

8. Eventuelt

Vedtagelseskrav

Til vedtagelse af dagsordenens 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 løndele og har derfor ikke variable løndele 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 besluttet af generalforsamlingen.

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. 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 fire måneders vederlag inkl. pension.

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. 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 compliance-afdelingen 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.

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 sparekassens 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.

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 risiko-profil.

Funktion	Vurdering	Væsentlig risikotagere
Vicedirektør	Kan påtage risiko på vegne af sparekassen	Ja
Koncernøkonomi-direktør og Økonomichef	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 fonds-funktioner, 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
IT-chef	Er ansvarlig for udarbejdelse og overholdelse af politikker	Ja
Risikochef	Foretager kontrol af grænser for sparekassens og kunders risikotagning	Ja
Compliancechef	Foretager kontrol af grænser for sparekassens og kunders risikotagning	Ja
Hvidvaskansvarlig	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 for Privat og Erhverv	Kan aktivt inden for bevillingsbeføjelser disponere kreditrisici i form af udlån og garantier. Transaktioner disponeres indenfor grænser fastsat af bestyrelse og direktion	Ja
Kreditchef 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 – investering	Kan aktivt påvirke risikovillighed i forbindelse med anbefalinger på deres respektive forretningsområder	Ja
Investeringschef – treasury	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
Afdelingsdirektør for Investeringselskabet Sjælland-Fyn A/S	Kan aktivt påvirke risikovillighed i forbindelse med administration af ejendomme	Ja