

Lovpligtig redegørelse angående §22 i bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter

I medfør af Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter m.fl. (LBK nr. 1242 af 10.06.2021), skal virksomheder med en hjemmeside offentliggøre en række oplysninger om, hvordan virksomheden lever op til en række specifikke krav omkring lønforhold.

Oplysningerne skal gives i det omfang, de pågældende krav finder anvendelse på virksomheden.

For Sydjysk Sparekasse vedrører disse krav:

1. Lønpolitik, jf. §5, stk. 1.
2. Bestyrelsens gennemgang af lønpolitikken, jf. §6
3. Bestyrelsens kontrol af lønpolitikken overholdelse, jf. §7, stk. 1, 1. pkt. og stk. 2
4. Kontrollantens sagkundskab og uafhængighed, jf. §8
5. Sund og effektiv risikostyring, jf. §9
6. Variabel løndel, jf. §11
7. Aflønning af ansatte i kontrolfunktioner, §13
8. Fratrædelsesgodtgørelse, jf. §15, stk. 3
9. Nyansættelsesgodtgørelser, §16
10. Lønpakker, §17

Ad. 1. Lønpolitik, jf. §5, stk. 1.

Jævnfør §5, stk. 1 i bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, skal bestyrelsen under hensyntagen til virksomhedens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter fastlægge virksomhedens lønpolitik for medlemmer af bestyrelsen og ansatte.

I medfør af Lov om finansiel virksomhed, bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, CRR-forordningen samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, har bestyrelsen vedtaget følgende lønpolitik i Sydjysk Sparekasse.

Lønpolitikken er efterfølgende godkendt af sparekassens repræsentantskab.

Lønpolitikken er senest godkendt af bestyrelsen d. 18. december 2025 og kan ses på sparekassens hjemmeside.

Lønpolitikken har generelt til formål at fastsætte retningslinjer for tildelingen af løn, der er i

overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning, herunder i forhold til sparekassens ESG-risici.

Det er desuden formålet, at lønpolitikken er i overensstemmelse med Sydjysk Sparekasses forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser, herunder en holdbar forretningsmodel.

Lønpolitikken skal således understøtte, at sparekassen fortsat kan tiltrække, udvikle og fastholde kvalificerede medarbejdere.

Der føres årligt kontrol med lønpolitikkens overholdelse.

Ad. 2. Bestyrelsens gennemgang af lønpolitikken, jf. §6

Jævnfør §6 i bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, skal bestyrelsen gennemgå virksomhedens lønpolitik med regelmæssige mellemrum og mindst én gang om året med henblik på at tilpasse lønpolitikken til virksomhedens udvikling.

Bestyrelsen i Sydjysk Sparekassen gennemgår årligt sparekassens lønpolitik. Seneste gennemgang fandt sted d. 18. december 2025.

Ad. 3. Bestyrelsens kontrol af lønpolitikkens overholdelse, jf. §7, stk. 1, 1. pkt. og stk. 2

Jævnfør §7, stk. 1, 1. pkt. og stk. 2 i bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, skal bestyrelsen sikre, at der mindst én gang om året foretages en kontrol af, om virksomhedens lønpolitik overholdes. Bestyrelsen skal fastlægge retningslinjer for kontrollen, og resultatet af kontrollen skal rapporteres til bestyrelsen.

Jævnfør §7, stk. 2 skal bestyrelsen føre kontrol med aflønning af direktionen og ansatte med ledelsesansvar for virksomhedens kontrolfunktioner, herunder den ansvarlige for risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen og intern revision, eller væsentlige afdelinger. Har virksomheden nedsat et aflønningsudvalg, skal udvalget varetage denne kontrol.

Retningslinjerne for kontrol med lønpolitikkens overholdelse, er senest opdateret og godkendt af bestyrelsen d. 26.02.2026.

Sparekassens aflønningsudvalg består af den samlede bestyrelse.

Bestyrelsen har modtaget rapportering om kontrol med lønpolitikkens efterlevelse. Kontrollen har omfattet aflønning af de i §7 stk. 2 nævnte personer.

Kontrollen er dateret 26.02.2026.

Ad. 4. Kontrollantens sagkundskab og uafhængighed, jf. §8

Jævnfør §8 i bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, skal virksomheden sikre, at ansatte, der medvirker til udarbejdelse af virksomhedens lønpolitik og kontrol med overholdelse heraf, er i besiddelse af den nødvendige sagkundskab. Virksomheden skal endvidere under hensyntagen til virksomhedens størrelse, interne organisation og omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter sikre, at ansatte, der fører kontrol med overholdelse af lønpolitikken, er uafhængige af de afdelinger i virksomheden, som de fører kontrol med.

Udarbejdelse af sparekassens lønpolitik varetages af vicedirektøren. Den complianceansvarlige kontrollerer lønpolitikken og sikrer, at der sker kontrol med overholdelse af politikken.

Finansdirektøren og HR-chef (fire-øjne princip) følger op på lønpolitikken efterlevelse og rapporterer herom til sparekassens bestyrelse.

Bestyrelsen fører kontrol med aflønning af direktionen, væsentlige risikotagere udpeget af bestyrelsen, ansatte med ansvar for kontrolfunktioner, ansatte i kontrolfunktioner samt ansatte, som udfører særlige aktiviteter.

Data til brug for kontrollen leveres af en medarbejder tilknyttet en afdeling, hvor der er funktionsadskillelse til Finansdirektøren.

Ad. 5. Sund og effektiv risikostyring, jf. §9

Jævnfør § 9, stk. 1 i bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, skal virksomhedens lønpolitik være i overensstemmelse med og fremme en sund og effektiv risikostyring og må ikke tilskynde til overdreven risikotagning.

Bestyrelsen i Sydjysk Sparekasse aflønnes med et fast honorar.

Den faste aflønning sker med et vederlag, der er markedskonformt og som afspejler de krævede kompetencer hos bestyrelsesmedlemmerne.

Sydjysk Sparekasses direktion aflønnes med en fast løn samt almindelige personalegoder, der er aftalt i direktionens ansættelseskontrakt.

Aflønningen af direktionen fastsættes endvidere ud fra arbejds- og ansvarsområde, særlige kompetencer og kvalifikationer, uddannelse og erfaring.

Direktionen kan ydes fratrædelsesgodtgørelse.

Der udbetales således ikke resultatafhængige variable løndelev til bestyrelse og direktionen, hverken i form af løn, aktier, garantbeviser, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

For så vidt angår de øvrige medarbejdere - herunder væsentlige risikotagere, ansatte i kontrolfunktioner og ansatte, der udfører særlige aktiviteter, gælder generelle aflønningsprincipper.

Som udgangspunkt anvender Sydjysk Sparekasse alene fast løn og aflønning sker i henhold til indgået overenskomst mellem Finansforbundet og Finans Danmark/Arbejdsgiver. Medarbejdernes løn og pension reguleres løbende i henhold til overenskomsten.

I Sydjysk Sparekasse kan der udbetales variabel løn i form af et engangsvederlag, men der tildeles ikke engangsvederlag på baggrund af foruddefinerede resultater, præstationer eller aftalte målsætninger. Der gøres således ikke brug af incitamentsløn.

Tiltagene skal være med til at fremme en sund og effektiv risikostyring i Sydjysk Sparekasse.

Jævnfør § 9 stk. 2 skal virksomhedens lønpolitik fastlægge virksomhedens pensionspolitik og retningslinjer for tildeling af variable lønde, fratrædelsesgodtgørelser og identifikation af andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Lønpolitikken omfatter løn og pension samt retningslinjer for pensionspolitik og fratrædelsesgodtgørelse. Politikken er gældende for bestyrelse, direktion, ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Sydjysk Sparekasses risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt ansatte i kontrolfunktioner i Sydjysk Sparekasse. Tillige gælder lønpolitikken for ansatte, der udfører særlige aktiviteter samt øvrige ansatte i Sydjysk Sparekasse.

Jævnfør § 9 stk. 3 skal virksomhedens lønpolitik:

- Være i overensstemmelse med virksomhedens forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel.
- Være kønsneutral.
- Harmonere med principperne om beskyttelse af kunder og investorer i forbindelse med udførelsen af virksomheden og indeholde foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter.
- Sikre, at den samlede variable løn, som virksomheden forpligter sig til at udbetale, ikke udhuler virksomhedens mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.
- Fastsætte kriterier for tildeling af faste lønde
- Sikre en passende balance mellem fast og variable lønde.

Det fremgår af lønpolitikken at:

Lønpolitikken er i overensstemmelse med Sydjysk Sparekasses forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser, herunder en holdbar forretningsmodel.

Lønpolitikken er kønsneutral, hvilket betyder, at Sydjysk Sparekasse uanset køn skal sikre lige løn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi.

Lønpolitikken og aflønningen er i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt. Sydjysk Sparekasse sikrer fastlæggelse af og kontrol med aflønningen, herunder lønpolitikens efterlevelse, hvilket bidrager til at undgå eventuelle interessekonflikter i forbindelse med aflønning.

For så vidt angår variabel løn, skal sparekassens ledelse sikre, at den samlede variable løn, som sparekassen forpligter sig til at udbetale, ikke udhuler sparekassens mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.

Variabel løn i form af engangsvederlag kan maksimalt udgøre 1 mdr. løn, dog maksimal 100 t.kr. og kan kun udbetales under en række nærmere fastsatte kriterier.

Ad 6. Variabel løndel, jf. §11, stk. 1, stk. 2 og stk. 3

Jævnfør §11, stk. 1 i bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter skal en variabel løndel, der er resultatafhængig, fastsættes på grundlag af en vurdering af den pågældende modtagers resultater, resultaterne i dennes afdeling og virksomhedens resultater.

I Sydjysk Sparekasse kan der alene udbetales variabel løn i form af et engangsvederlag. Engangsvederlaget kan ekstraordinært tildeles i tilfælde af store arbejdsbyrder eller ekstraordinære indsatser i henhold til kriterierne i lønpolitikken.

Der tildeles ikke engangsvederlag på baggrund af foruddefinerede resultater, præstationer eller aftalte målsætninger. Der gøres således ikke brug af incitamentsløn.

På baggrund heraf, vurderes rapportering i henhold til §11 stk. 2 og stk. 3 irrelevant, da dette netop vedrører resultatmåling.

Ad 7. Aflønning af ansatte i kontrolfunktioner, §13

Jævnfør § 13 i bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, fremgår det, at indeholder en virksomheds aflønning af en ansat, der udfører arbejde i forbindelse med virksomhedens kontrolfunktioner, en variabel løndel, må den variable løndel ikke være afhængig af resultatet i den afdeling, som den ansatte fører kontrol med.

Som et er værn mod interessekonflikter, ses ovenstående indarbejdet i Sydjysk Sparekasses lønpolitik under punkt 5.

Ad 8. Fratrædelsesgodtgørelse, jf. §15, stk. 3

Jævnfør §15, stk. 3 i bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, skal fratrædelsesgodtgørelser, der ikke er omfattet af stk. 1 og stk. 2, afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen over en periode.

Sparekassen udbetaler som udgangspunkt kun fratrædelsesgodtgørelse, hvis dette påkræves i henhold til gældende lovgivning og overenskomst med Finans Danmark/Arbejdsgiver og Finansforbundet. Fratrædelsesgodtgørelser udbetales i henhold til reglerne i aflønningsbekendtgørelsen.

Fratrædelsesgodtgørelser baseres på en individuel aftale.

Aftaler om fratrædelsesgodtgørelse eller andre særlige vilkår skal godkendes af den administrerende direktør/direktør eller bestyrelsen, hvis aftalen vedrører direktionens eller Intern revisionschef's forhold.

For så vidt angår direktionen, kan direktører ydes fratrædelsesgodtgørelser, der kan udgøre op til 6 måneders vederlag, dog således at fratrædelsesgodtgørelsen kan udgøre op til 18 måneders vederlag, såfremt sparekassen sammenlægges med eller overtages af et andet pengeinstitut, og direktøren ikke fortsætter i direktionen for det fortsættende pengeinstitut, eller afskediges indenfor 24 måneder efter sammenlægningen eller overtagelsen.

Ad 9. Nyansættelsesgodtgørelser, §16

Jævnfør §16 i bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, finder §77 a, stk. 1-6 i lov om finansiel virksomhed ikke anvendelse på aftaler om nyansættelsesgodtgørelser, der opfylder betingelserne i nr. 1, 2 og 3.

Der gøres ikke brug af nyansættelsesgodtgørelser i Sydjysk Sparekasse.

Ad 10. Lønpakker, §17

Jævnfør §17 i bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, skal lønpakker knyttet til compensation eller frikøb fra andre kontrakter i forbindelse med tidligere beskæftigelse skal være tilpasset virksomhedens interesser på længere sigt, herunder kravene til udbetaling af variabel løn, jf. § 77 a, stk. 1-6, i lov om finansiel virksomhed, § 109, stk. 1-6, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter og § 48 a, stk. 1-6, i lov om investeringsforeninger m.v.

I Sydjysk Sparekasse gøres der ikke brug af lønpakker knyttet til compensation eller frikøb fra andre kontrakter i forbindelse med tidligere beskæftigelse.