

Lønpolitik i Sydjysk Sparekasse

1. Indledning og formål

1.1 Lovhjemmel

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.

1.2 Lønpolitikens anvendelsesområde

Lønpolitikken for Sydjysk Sparekasse beskriver rammerne for aflønning af bestyrelse, direktion og andre væsentlige risikotagere samt ansatte i kontrolfunktioner og ansatte, der udfører særlige aktiviteter i Sydjysk Sparekasse. Tillige gælder lønpolitikken pkt. 7 for øvrige ansatte i Sydjysk Sparekasse.

1.3 Formål

Lønpolitikken fastlægger de overordnede aflønningsprincipper i Sydjysk Sparekasse og 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.

Lønpolitikken skal tillige være kønsneutral således, at Sydjysk Sparekasse uanset køn skal sikre lige løn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi.

Endelig skal lønpolitikken og aflønningen være 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.

1.4 Generelle aflønningsprincipper

Med undtagelse af bestyrelse og direktion, er de generelle aflønningsprincipper gældende for alle medarbejdere i Sydjysk Sparekasse. De generelle aflønningsprincipper er således gældende for:

- Væsentlige risikotagere
- Ansatte i kontrolfunktioner
- Ansatte, som udfører særlige aktiviteter samt
- Øvrigt ansatte

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.

Medarbejderne er omfattet af de bestemmelser om pension, som fremgår af overenskomsten mellem Finans Danmark/Arbejdsgiver og Finansforbundet.

Medarbejdernes løn fastsættes med udgangspunkt i den enkeltes arbejds- og ansvarsområde, særlige kompetencer, kvalifikationer og erfaring. Lønnen skal samtidig afspejle markedsniveauet samt lige løn for arbejde af samme art og sammenlignelige præstationer.

Fast løn omfatter medarbejderens grundløn og pensionsydelse, hvor pensionsydelse er beregnet ud fra medarbejderens grundløn eller dele deraf. Hertil kommer eventuelle lønaccessorier i form af arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring, tandforsikring mv.

Ovenstående medarbejdere kan tildeles variabel løn efter principperne i punkt 1.5.

1.5 Variabel Løn

Variable løndelev er aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd. Engangsvederlag er defineret som variabel løn.

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.

Engangsvederlag kan udgøre op til maksimalt 1 mdr. løn, dog maksimal 100 t.kr.

Engangsvederlaget kan ekstraordinært tildeles i tilfælde af store arbejdsbyrder eller ekstraordinære indsatser i henhold til kriterierne nedenfor.

Det er alene sparekassens adm. direktør, som kan bevilge det variable vederlag.

Vurdering af, hvorvidt der er tale om en stor arbejdsbyrde/en ekstraordinær indsats foretages af adm. direktør og/eller vicedirektør i samråd med HR og baseres på en samlet vurdering af medarbejderens indsats i henhold til kriterierne nedenfor:

- Medarbejderen har igennem en længerevarende periode arbejdet mere end forventet, eksempelvis i forbindelse med et større projekt i sparekassen
- Medarbejderen har påtaget sig et større ansvar end forventet
- Medarbejderen har udvist særlig fleksibilitet
- Medarbejderen har løst en enkeltstående opgave eller kompleks opgave særligt tilfredsstillende
- Medarbejderen har ydet en særlig indsats i forhold til efterlevelse af sparekassens værdier og strategi

Henset til ovenstående, 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.

1.6 Fratrædelsesgodtgørelser

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 eller bestyrelsen, hvis aftalen vedrører direktionens eller Intern revisionschef's forhold.

1.7 Bæredygtighed

Idet Sydjysk Sparekasse ikke anvender resultatafhængig variabel aflønning, er aflønningen hverken helt eller delvist gjort direkte afhængig af efterlevelse af Sydjysk Sparekasses bæredygtighedsmål eller -procedurer – hverken i forhold til instituttets ESG-indvirkninger eller -risici. Bortset fra fratrædelsesgodtgørelser og engangsvederlag – der i henhold til den finansielle lovgivning definatorisk anses som værende variabel aflønning – anvender Sparekassen alene fast aflønning. Hverken fratrædelsesgodtgørelser eller engangsvederlag fastsættes ud fra ESG-parametre.

Bestyrelsen har i stedet anvist direktionen om at have stor fokus på bæredygtighed ved driften af Sydjysk Sparekasse.

2. Bestyrelse

Repræsentantskabet har besluttet, at bestyrelsen aflønnes med et fast honorar.

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

Bestyrelsesmedlemmernes honorar fastsættes endvidere ud fra bestyrelsesarbejdets omfang, den krævede indsats samt antallet af bestyrelsesmøder og medgået tid hertil.

Bestyrelsesmedlemmer modtager et fast beløb (et grundvederlag). Formand og næstformand modtager desuden et tillægsvederlag. Derudover betales bestyrelsesmedlemmernes udgifter til befordring iht. statens gældende takster. Der er sundhedsforsikring til de i bestyrelsen, som har valgt at indtræde i forsikringen.

En plads i et bestyrelsesudvalg berettiger desuden bestyrelsesmedlemmerne til et udvalgshonorar.

Udvalgsformanden modtager desuden et tillægsvederlag. Der udbetales således ikke variable lønde til bestyrelsen, 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.

3. Direktion

Bestyrelsen har besluttet, at Sydjysk Sparekasses direktion aflønnes med en fast løn inklusive pension samt almindelige personalegoder, der er aftalt i direktionens ansættelseskontrakt. Herudover kan direktøren ydes fratrædelsesgodtgørelse, 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.

Den faste løn skal ske med et vederlag, der er markedskonformt og som afspejler direktionens indsats for Sydjysk Sparekasse. Aflønningen af direktionen fastsættes endvidere ud fra arbejds- og ansvarsområde, særlige kompetencer og kvalifikationer, uddannelse og erfaring.

Direktionens ansættelsesvilkår og vederlag aftales mellem direktionen og bestyrelsen og aflønning af direktionen skal hvert år godkendes af bestyrelsen i overensstemmelse med denne politik.

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.

4. Væsentlige risikotagere

Bestyrelsen udpeger efter behov og minimum årligt de ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Sydjysk Sparekasses risikoprofil ("væsentlige risikotagere").

Bestyrelsen har i henhold til interne retningslinjer, udover bestyrelsen selv og direktionen, identificeret følgende medarbejdere som væsentlige risikotagere:

- Vicedirektør
- Intern revisionschef (ansat af bestyrelsen)
- Områdedirektør, forretning
- Områdedirektør, kundeservice/backoffice
- Kreditdirektør
- Finansdirektør (ansvar for økonomi og investering)
- IT-chef
- Afdelingsdirektører
- Risikoansvarlig (kontrofunktion)
- Complianceansvarlig (kontrofunktion)
- Hvidvaskansvarlig (kontrofunktion)

Ovennævnte medarbejdere orienteres om deres status som væsentlige risikotagere samt, hvis bestyrelsen vedtager ændringer.

Aflønning af væsentlige risikotagere varetages under skærpet opmærksomhed, men fastsættes i øvrigt på samme vilkår som andre medarbejdere jf. afsnit 1.4 og 1.5.

Aftaler om væsentlige risikotageres ansættelses- og lønforhold varetages af Sydjysk Sparekasses administrerende direktør, dog med undtagelse af Intern revisionschefens forhold, som fastlægges af bestyrelsen.

Samtlige væsentlige risikotagere er omfattet af indgået overenskomst mellem Finansforbundet og Finans Danmark/Arbejdsgiver.

5. Ansatte i kontrolfunktioner

Ansatte i kontrolfunktioner aflønnes i henhold til de generelle aflønningsprincipper. Hvis en ansat i en kontrolfunktion tildeles en variabel løndel i henhold til punkt 1.5, må den variable løndel ikke være afhængig af resultatet i den afdeling, som den ansatte fører kontrol med, så eventuelle interessekonflikter undgås.

6. Ansatte, som udfører særlige aktiviteter

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

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

Aflønning til den ovenfor beskrevne persongruppe sker med udgangspunkt i retningslinjerne i punkt 1.4 og 1.5 ovenfor, så eventuelle interessekonflikter undgås.

7. Øvrigt ansatte

Øvrigt ansatte aflønnes efter retningslinjerne under punkt 1.4 og 1.5.

8. Aflønningsudvalg

Med baggrund i Sydjysk Sparekasses størrelse – både balance- og medarbejdermæssigt – og da sparekassens kapitalandele ikke er optaget til handel på et reguleret marked, er der ikke efter lovgivningen krav om og ej heller fundet behov for at etablere et særskilt aflønningsudvalg.

9. Vedtagelse og årlig gennemgang af lønpolitikken

Bestyrelsen gennemgår lønpolitikken mindst én gang årligt med henblik på at tilpasse lønpolitikken til Sydjysk Sparekasses udvikling.

Ved enhver væsentlig ændring og som minimum hvert fjerde år, forelægges lønpolitikken til repræsentantskabets godkendelse.

Lønpolitikken offentliggøres hurtigst muligt efter godkendelsen på repræsentantskabsmødet på sparekassens hjemmeside.

Repræsentantskabet skal godkende aflønningen af bestyrelsen for det igangværende regnskabsår særskilt på repræsentantskabsmødet.

10. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse

Sydjysk Sparekasses bestyrelse har ansvaret for lønpolitikken gennemførelse.

Sydjysk Sparekasses bestyrelse fastsætter nærmere retningslinjer for kontrol med lønpolitikken efterlevelse, der bl.a. sikrer, at der mindst én gang om året foretages kontrol af, om lønpolitikken efterleves. Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med lønpolitikken efterlevelse skal indeholde en vurdering samt en begrundelse for vurderingen.

Finansdirektøren skal i samråd med HR lave opfølgende kontroller af udbetaling af variabel lønafregning (engangsvederlag). Der skal udføres backtesting, hvilket betyder, at sparekassen skal sikre, at udbetalingen af engangsvederlag er betinget af de kriterier, der har dannet grundlag for tildelingen af engangsvederlag er opfyldt. Allerede udbetalt variabel løn kan kræves tilbagebetalt eller nedjusteret, hvis den variable løn er udbetalt på grundlag af oplysninger om resultater, som kan dokumenteres at være fejlagtige og hvis modtageren er i ond tro om dette (clawback).

Bestyrelsen skal føre kontrol med aflønning af direktionen, ansatte med ledelsesansvar for sparekassens kontrolfunktioner samt ansatte med ledelsesansvar for øvrige af sparekassens væsentligste afdelinger.

Lønpolitikken er vedtaget af bestyrelsen d. 18. december 2025.

Erik Johannsen
Peter Eberle
Hans Peter Geil
Bente Riis Fogsgaard
Richard de Churruca
Tina W. Holm
Ole Bæk Termansen
Rasmus S. Jepsen
Jesper Seeberg

Peter Hesselberg
Søren A. Jensen
Anne-Mette Michelsen
Morten Iver Thorøe
Anita Linda Jensen
Lars Schack Jessen
Kent Nissen
Bjarne Skov