

**Lovpligtig redegørelse angående væsentlige
ledelseskrav jævnfør
FIL §80 c**

Lovpligtig redegørelse angående væsentlige ledelseskra v iht. FIL § 80 c

I medfør af Lov om finansiel virksomhed, LBK nr. 1390 af 18/11/2025, § 80c, (FIL), skal en finansiel virksomhed på deres hjemmeside offentliggøre oplysninger om, hvordan virksomheden lever op til en række væsentlige ledelseskra v.

For Sydjysk Sparekasse vedrører disse ledelseskra v redegørelser om:

1. Politik for mangfoldighed i bestyrelsen, jf. FIL § 70, stk. 1, nr. 4.
2. Bestyrelsens vurdering af direktionens varetagelse af opgaver, jf. FIL §70, stk. 4.
3. Personalemæssige og økonomiske ressourcer, der er nødvendige for at sikre tilstrækkelige muligheder for uddannelse af bestyrelsen og direktionen, jf. FIL § 71, stk. 1, nr. 9.
4. Aflønning af bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, jf. FIL § 77 a, stk. 1-6.
5. Oplysninger om, hvorledes sparekassen fastlægger, gennemfører og fører tilsyn med virksomhedens ledelsesordninger, som sikrer effektiv og forsigtig ledelse af virksomheden, jf. § 80 c, stk. 2.

Afgræsning:

Følgende kra v finder ikke anvendelse på Sydjysk Sparekasse:

- §77b, stk. 1 og 3 (pengeinstitutter, der modtager statsstøtte),
- §77 c (pengeinstitutter, hvis kapitalandele er optaget til handel på et reguleret marked) og
- §80 a, stk. 1 og 3 nr. 3 (pengeinstitutter, som skal nedsætte et nomineringsudvalg)

Ad. 1. Mangfoldighed i bestyrelsen, jf. FIL § 70, stk. 1, nr. 4.

Jævnfør FIL §70, stk. 1, nr. 4, skal bestyrelsen for en finansiel virksomhed fastlægge en politik for mangfoldighed i bestyrelsen, der fremmer tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer.

Sparekassens bestyrelse har vedtaget en politik for mangfoldighed i bestyrelsen. Politikken er offentliggjort på sparekassen hjemmeside.

Bestyrelsen ønsker en sammensætning ud fra forskellighed i kompetencer og baggrunde, særligt højt vægtes behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. forskelle i faglighed, erhvervserfaringer, køn og alder.

For at fremme en tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer og sikre optimalt udbytte af arbejdet med mangfoldighed i bestyrelsen, ønsker bestyrelsen at fokusere på følgende elementerne: Kompetencer, ligelig fordeling af begge køn samt medarbejderrepræsentation.

Ad. 2. Bestyrelsens vurdering af direktionens varetagelse af opgaver, jf. FIL §70, stk. 4.

Jævnfør FIL §70, stk. 4, skal bestyrelsen for virksomheden løbende vurdere, om direktionen varetager sine opgaver i overensstemmelse med den fastlagte risikoprofil, de fastlagte politikker og retningslinjerne for direktionen. Bestyrelsen skal træffe passende foranstaltninger, hvis dette ikke er tilfældet.

Bestyrelsen modtager løbende rapportering om overholdelse af direktionsinstruksen, som er udstedt i medfør af FIL §70.

Rapporteringen omfatter blandt andet status på overholdelse af kreditrisiko, markedsrisiko, likviditetsrisiko, kapitalrisiko, operationel risiko, It-risiko, forsikringsrisiko, ESG-risici mm.

Derudover får bestyrelsen løbende rapportering fra sparekassens risiko- og compliancefunktion samt intern revision.

Rapporteringen fra anden og tredje forsvarslinje (compliance- og risikostyring samt intern revision) er med til at belyse, hvorvidt direktionen varetager sine opgaver i overensstemmelse med den fastlagte risikoprofil, politikker og retningslinjer.

På baggrund af rapporteringen, vurderer bestyrelsen løbende behovet for eventuelle foranstaltninger.

Ad. 3. Ressourcer, der er nødvendige for at sikre tilstrækkelige muligheder for uddannelse af bestyrelsen og direktionen, jf. FIL § 71, stk. 1, nr. 9.

Jævnfør FIL §71, stk. 1, nr. 9, skal en finansiel virksomhed have effektive former for virksomhedsstyring, herunder personalemæssige og økonomiske ressourcer, der er nødvendige for at sikre tilstrækkelige muligheder for introduktions- og efteruddannelseskurser til medlemmer af bestyrelsen og direktionen, herunder om ESG-risici og -virkninger og It-risici.

Nye bestyrelsesmedlemmer tilbydes altid at deltage i særskilte kursusforløb på Finanssektorens Uddannelsescenter i takt med, at kurserne bliver udbudt.

Sparekassen indretter planlægningen og gennemførelsen af bestyrelsesmedlemmernes uddannelsesaktiviteter i overensstemmelse med lovkrav herom.

Sparekassens bestyrelse inddrager og forholder sig løbende og minimum én gang om året til kravene til bestyrelsens kompetencer og selvevaluering, som følger af lovgivningen, Corporate Governance anbefalingerne samt Finansrådets ledelseskodex.

Intern uddannelse af bestyrelsen tilpasses på baggrund af gennemført selvevaluering.

På bestyrelsesmøderne deltager altid én eller flere fagspecialister for at understøtte en løbende kompetenceudvikling af bestyrelsens medlemmer, samt bidrage til drøftelsernes kvalitet og tyngde.

Bestyrelsesmedlemmerne har løbende mulighed for at deltage i efteruddannelse, kurser, årligt bestyrelsesseminar og andre møder, der vurderes at kunne bidrage til højnelse af vidensniveauet i bestyrelsen. Herved sikres det, at bestyrelsen stedse har tilstrækkelig viden og kompetencer.

Indenfor It-området samt hvidvask og fraud, gennemfører bestyrelsen løbende e-learningkurser fra Finanssektorens Uddannelsescenter.

Fra og med 2026 vil bestyrelsen ligeledes få særskilt uddannelse indenfor ESG-risici.

Sparekassens direktion deltager løbende i seminarer, kurser og erfa-grupper. Sparekassen afsætter de nødvendige personalemæssige og økonomiske ressourcer til uddannelse og efteruddannelse af såvel sparekassens bestyrelse samt direktion.

Ad. 4. Aflønning af bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, jf. FIL § 77 a, stk. 1-6.

Jævnfør FIL §77a, stk. 1-6, gælder det, at ved pengeinstitutters aflønning af bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, skal virksomheden sikre sig, at en række forhold er opfyldt i forhold til variable løndelev til direktion, bestyrelsen, andre ansatte med væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

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 en lønpolitik i Sydjysk Sparekasse.

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.

Sparekassens lønpolitikken sikrer, at en række forhold er opfyldt i forhold til brug af variable løndelev. Ifølge lønpolitikken 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 i Sydjysk Sparekasse.

Der er løbende opfølgning på lønpolitikken efterlevelse og resultatet heraf rapporteres til bestyrelse og direktion.

Ad. 5. Oplysninger om, hvorledes sparekassen fastlægger, gennemfører og fører tilsyn med virksomhedens ledelsesordninger, som sikrer effektiv og forsigtig ledelse af virksomheden, jf. § 80 c, stk. 2.

Jævnfør FIL §80 c, stk. 2 og 3, skal et pengeinstitut og et realkreditinstitut, der har en hjemmeside offentliggøre oplysninger om, hvorledes virksomheden fastlægger, gennemfører og fører tilsyn med virksomhedens ledelsesordninger, som sikrer effektiv og forsigtig ledelse af virksomheden, herunder adskillelse af opgaver i organisationen og forebyggelse af interessekonflikter.

Sydjysk Sparekasse har en række politikker, forretningsgange og procedurer, der fastlægger, hvorledes tilsyn med sparekassens ledelsesordninger gennemføres, så det sikres, at sparekassen ledes effektivt og forsigtigt.

Sparekassen har desuden procedurer til at forebygge, identificere og håndtere interessekonflikter.

Sparekassen har en klar organisatorisk ansvarsfordeling med den nødvendige og tilstrækkelige funktionsadskillelse samt kontrol og forretningsgange på alle væsentlige aktivitetsområder.

Det er i procedurer og forretningsgange sikret, at der er funktionsadskillelse mellem disponerende medarbejdere, medarbejdere, der udfører afvikling, og medarbejdere, der udfører resultat- og

risikoopgørelser samt kontrol og rapportering. I de tilfælde af eventuelle interessekonflikter, er der indført kompenserende foranstaltninger.

Sparekassens bestyrelse har derudover i politikker og instrukser fastsat grænser for risikotagning, hvis overholdelse løbende kontrolleres og rapporteres til bestyrelsen.

Sparekassen har desuden en compliance og risikostyringsfunktion samt intern revision.

Compliancefunktionen kontrollerer og vurderer bredt overholdelse af reglerne, herunder reglerne om drift af finansiell virksomhed.

Risikostyringsfunktionen er med til at sikre, at Sydjysk Sparekasse ikke påtager sig utilsigtede risici.

Intern revision foretager operationel revision – herunder revision af overholdelse af politikker, forretningsgange og instrukser.