

**Lovpligtig redegørelse angående
§ 22 i
Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i
pengeinstitutter**

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. Fratrædelsesgodtgørelse, jf. §15, stk. 3

Sydjysk Sparekasse gør ikke brug af variabel løn, nyansættelsesgodtgørelse eller kompensation og frikøb af kontrakter, hvorfor rapportering i henhold til §11, §13, §16 og §17 er udeladt.

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 finansiell virksomhed, bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, CRR-forordningen samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, har bestyrelsen vedtaget en lønpolitik for Sydjysk Sparekasse. Lønpolitikken er efterfølgende godkendt af sparekassens repræsentantskab.

Lønpolitikken er senest godkendt af bestyrelsen d. 21. august 2023 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.

Det fremgår af lønpolitikken, at der kun gøres brug af fast aflønning i sparekassen - det gælder både repræsentantskab, bestyrelse, direktion, væsentlige risikotagere, kontrolfunktioner og øvrige ansatte i sparekassen.

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

Der føres årligt kontrol med lønpolitikens 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. 21. august 2023.

Ad. 3. Bestyrelsens kontrol af lønpolitikens 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 og kontrol af lønpolitikens overholdelse, er senest rapporteret til og behandlet af bestyrelsen i Sydjysk Sparekasse d. 29. februar 2024.

Kontrollen omfatter kontrol med aflønning af bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere – herunder indgår blandt andet ansatte med ledelsesansvar for risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen og intern revision.

Sparekassens aflønningsudvalg består af den samlede bestyrelse.

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 afdelingen for risiko- og governance.

Sparekassens økonomichef foretager årligt gennemgang af lønpolitikken og kontrollerer efterlevelse af denne. Data til brug for kontrollen leveres af en medarbejder tilknyttet en afdeling, hvor der er funktionsadskillelse til økonomichefen.

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.

Det fremgår af lønpolitikken, at der kun gøres brug af fast aflønning i sparekassen - det gælder både repræsentantskab, bestyrelse, direktion, væsentlige risikotagere, kontrolfunktioner og øvrige ansatte i sparekassen.

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

Jævnfør § 9 stk. 2 skal virksomhedens lønpolitik fastlægge virksomhedens pensionspolitik og retningslinjer for tildeling af variable løndelev, 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 løndelev*
- *Sikre en passende balance mellem fast og variable løndelev.*

Lønpolitikken i Sydjysk Sparekasse er i overensstemmelse med sparekassens værdier, langsigtede mål og forretningsmodellen.

Lønpolitikken er kønsneutral, hvilket betyder, at Sydjysk Sparekasse uanset køn skal sikre lige løn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi. Samtlige væsentlige risikotagere er omfattet af indgået overenskomst mellem Finansforbundet og Finanssektorens arbejdsgiverforening.

Når det undlades at gøre brug af variable løn, sikres det, at politikken afværger interessekonflikter og sparekassens kapitalgrundlag sikres.

Ad 6. 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.

I aflønningen kan der i henhold til lønpolitikken indgå fratrædelsesgodtgørelse eller forlængede opsigelsesvarsler udover, hvad der følger af gældende lovgivning eller overenskomst. Aftalte fratrædelsesordninger eller forlængede opsigelsesvarsler kan maksimalt udgøre et beløb svarende til de seneste 15 måneders løn inklusive pension (arbejdsgiver- og medarbejderbidrag).

Aftaler om fratrædelsesgodtgørelse eller andre særlige vilkår, skal godkendes af den administrerende direktør. Hvis aftalen vedrører den administrerende direktør eller intern revisionschef, skal aftalen godkendes af bestyrelsen.

Der vil i de enkelte tilfælde blive skelet til de resultater, vedkommende har opnået ved varetagelse af stillingen.