

Lønpolitik

Godkendt af generalforsamlingen den 25. marts 2021

Dok. nr. 8h

Indhold

1.	Baggrund og formål.....	3
2.	Fastsættelse af løn og anvendelse af variabel løn.....	3
3.	Forretningsstrategi, bæredygtighed og langsigtede mål.....	4
4.	Aflønning af bestyrelsen	5
5.	Aflønning af direktionen	5
6.	Væsentlige risikotagere	7
7.	Ledelsen og medarbejdere i kontrolfunktioner	7
8.	Governance og lønudvalg.....	8

1. Baggrund og formål

- 1.1. Denne lønpolitik er fastsat i henhold til § 77 d i lov om finansiel virksomhed, bekendtgørelse nr. 2169 af 22. december 2020 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter mv., selskabslovens §§ 139 og 139 a, kapitalkravsforordningen (forordning nr. 575/2013 som ændret ved forordning 876/2019) samt Disclosure-forordningen (forordning 2088/2019).

Lønpolitikens formål er at sikre passende rammer for at kunne tiltrække, motivere og fastholde bankens ledelse og medarbejdere. Derudover skal den medvirke til langsigtethed at understøtte bankens forretningsmodel og forretningsstrategi, herunder både bankens kortsigtede og langsigtede interesser, være værdiskabende for banken, medarbejderne, ledelsen og aktionærerne, ligesom den skal afstemme bankens forskellige interessenters interesser, herunder eksempelvis bestyrelsen og direktionens interesser med bankens aktionærers og andre interessenters.

Lønpolitikken skal samtidigt til enhver tid være i overensstemmelse med og fremme en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til en overdreven risikotagning, og med henblik på at iagttage principperne om beskyttelse af kunder og investorer indeholder politikken foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter.

- 1.2. Lønpolitikken finder anvendelse på og indeholder en beskrivelse af bankens aflønning af bestyrelse, direktion, væsentlige risikotagere, ansatte i kontrolfunktioner og øvrige medarbejdere samt understøtter bankens målsætning om at være en god og motivevende arbejdsplads.
- 1.3. Lønpolitikken er baseret på lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi uanset den ansattes køn.
- 1.4. Lønpolitikens betingelser for fastsættelse af løn og bonus er fastsat i overensstemmelse med de beslutninger, der er truffet i banken i forhold til integrationen af bæredygtighedsfaktorer og bæredygtighedsrisici. Det indebærer bl.a., at lønpolitikken afspejler det forhold, at banken har besluttet at integrere bæredygtighedsrisici i områderne Kredit og Kapitalforvaltning, at banken har tilsluttet sig FN's principper for ansvarlige investeringer, og at banken har tilsluttet sig FN's principper for ansvarlig bankdrift.

2. Fastsættelse af løn og anvendelse af variabel løn

- 2.1. Den væsentligste del af lønnen til bankens ledelse og medarbejdere udgøres af en fast løn. Bankens generelle holdning er, at den faste grundløn i sig selv skal have en størrelse, der sikrer, at fokus og incitament er til stede, således de ønskede resultater opnås. Generelt ønsker banken ikke at anvende bonusordninger i størrelsesorden, der historisk har medvirket til at give den finansielle branche et dårligt ry. Det er bankens holdning, at resultater kan nås uden sådanne bonusordninger.

Den faste grundløn fastsættes og vurderes løbende ud fra det gældende markedsniveau, den enkeltes kvalifikationer og det med jobbet forbundne ansvar og kompleksitet. Som en del af den faste grundløn indgår markedskonforme pensionsordninger, medarbejdervilkår samt øvrige sædvanlige personalegoder. Grundlønnen kan suppleres med variabel løn til enkelte eller flere medarbejdere.

- 2.2. Den faste løn kan suppleres med en variabel løn. For ledelsen og visse grupper af medarbejdere gælder specifikke regler, der er særskilt beskrevet i denne politik. Som kriterier for tildeling af variabel løn til alle øvrige medarbejdere indgår bankens samlede resultat, resultatet for det enkelte område, kundernes tilfredshed med banken samt relevante områder arbejdet med integration af bæredygtighedsrisici. For ledere indgår endvidere kvaliteten af deres ledelsesadfærd, der skal sikre resultater og følgeskab. Den variable løn kan undtagelsesvist være op til 50 %.

Variabel løn må ikke anvendes, hvis det medfører en interessekonflikt. Det betyder, at variabel løn ikke må være afhængig af den enkelte medarbejders opnåelse af salgsmål, der kan tilskynde til en tilsidesættelse af redelig rådgivning eller god skik regler. Eksempelvis må variabel løn til medarbejdere, som sælger eller rådgiver om finansielle instrumenter til ikke professionelle investorer, ikke være afhængig af den enkeltes opnåelse af et salgsmål. Medarbejdere der formidler eller sælger forsikringsprodukter eller boligkreditter må heller ikke tildeles variabel løn, der er afhængig af salgsmål.

Ligeledes må variabel løn ikke anvendes, hvis det tilskynder til en risikotagning, som er i strid med bankens risikoprofil eller hvor uhensigtsmæssig adfærd fører til, at banken udsættes for uforholdsmæssige risici eller tab. Endelig må variabel løn ikke tilskynde til risikotagning i strid med bankens politik for samfundsansvar.

Aflønningen reguleres derudover svarende til den regulering, der finder sted i den mellem FA og Finansforbundet indgåede overenskomst.

- 2.3. Resultatkontrakter anvendes ikke i banken.

3. Forretningsstrategi, bæredygtighed og langsigtede mål

- 3.1. Lønpolitikken, herunder specielt i forhold til aflønningen af direktionen, bidrager til selskabets forretningsstrategi samt både kortsigtede og langsigtede interesser på flere måder. Ved bestyrelsens årlige vurdering af direktionsmedlemmernes faste bruttoløn har det betydning om de for direktionen fastsatte KPI'er er nået. Dermed sikres, at direktionens fokus og incitament fastholdes.

- 3.2. De anvendte KPI'er og tilhørende mål vil løbende blive afstemt med de mål, bestyrelsen vurderer er relevante for Sydbank og for aktionærerne på lang sigt.

Direktionen vil derfor have relevante og målbare KPI'er. KPI'erne vil blive tilpasset og ændret i det omfang bankens strategi og situation ændres. KPI'erne kan være resultatorienterede, så de bidrager til bankens langsigtede bæredygtighed.

- 3.3. Bankens strategi for 2019-2021 "En stærkere bank", og de løbende fastsatte KPI'er for direktionen vedrører både bankens kortsigtede og langsigtede interesser, herunder eksempelvis bankens årlige resultat, forretningsudvikling, CSR-indsats og bankens fokus på integration af bæredygtighedsfaktorer og håndtering af bæredygtighedsrisici. Sydbank har en politik om samfundsansvar og redegør hvert år på bankens hjemmeside om bankens samfundsansvar.

4. Aflønning af bestyrelsen

- 4.1. Repræsentantskabet fastsætter bestyrelsens aflønning.
- 4.2. Bankens bestyrelse aflønnes med et fast basishonorar for bestyrelsesarbejdet. Bestyrelsen er ikke omfattet af nogen former for bonusordning.
- 4.3. Bestyrelsens aflønning vurderes en gang om året. Aflønningen af bestyrelsen fastsættes ud fra arbejdets omfang og antallet af bestyrelsesmøder holdt op imod de krævede kompetencer hos bestyrelsesmedlemmerne og den krævede arbejdsindsats henover året. De repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer vælges for et år ad gangen.
- 4.4. Formand og næstformand for bestyrelsen modtager et yderligere honorar, der modsvarer merarbejdet ved henholdsvis formands- og næstformandshvervet. Formanden modtager et honorar svarende til op til 3 gange det årlige basishonorar, mens næstformanden modtager et honorar svarende til op til to gange det årlige basishonorar.
- 4.5. Bestyrelsesmedlemmerne modtager derudover et honorar for at sidde i udvalgene nedsat af bestyrelsen, dvs. Revisionsudvalget, Risikoudvalget, Lønudvalget, Nomineringsudvalget og Digitaliseringsudvalget. Honoraret modsvarer op til 1/3 af det årlige basishonorar, jf. pkt. 4.2. Formanden for henholdsvis Revisionsudvalget og Risikoudvalget modtager yderligere et tillæg for formandshvervet i disse to udvalg, svarende til op til 1/3 af honoraret for at sidde i udvalget.
- 4.6. Bestyrelsens aflønning reguleres årligt svarende til den regulering, der finder sted i henhold til den mellem FA og Finansforbundet indgåede overenskomst.
- 4.7. Aflønningen af bestyrelsen fremgår af bankens årsrapport og fra 2021 af bankens vederlagsrapport.

5. Aflønning af direktionen

- 5.1. Bestyrelsen fastsætter direktionens aflønning. Bestyrelsen skal sikre, at direktionsmedlemmerne til enhver tid har de nødvendige faglige og personlige kompetencer, og at direktionsmedlemmerne eksekverer og leverer i forhold til bankens forretningsstrategi, og dermed både bankens kortsigtede og langsigtede interesser.
- 5.2. Direktionens aflønning består af en fast bruttoløn, der fastsættes ud fra det aktuelle markedsniveau, den enkeltes kvalifikationer og det med jobbet forbundne ansvar og kompleksitet. Indbetalinger til pension er indeholdt i bruttolønnen. Derudover har medlemmerne af direktionen firmabil, fri telefon, aviser, internetadgang, tand- og sundhedsforsikring, rejseforsikring og gruppelevsforikring mv.
- 5.3. Direktionens aflønning vurderes en gang om året. Aflønningen af direktionen fastsættes ud fra ønsket om at kunne tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede direktionsmedlemmer, således at bankens direktion til enhver tid er besat med de nødvendige og rigtige faglige og personlige kompetencer.

Vurderingen foretages på baggrund af det aktuelle markedsniveau for aflønning af direktionsmedlemmer i sammenlignelige pengeinstitutter, bankens samlede resultater,

kundernes tilfredshed, medlemmerne af direktionens individuelt ydede indsats og ansvar samt de opnåede resultater set bredt over en længere periode i banken. Det indgår tillige i vurderingen, hvis direktionens årligt fastsatte KPI'er enten er på niveau eller over det af bestyrelsen fastsatte niveau. KPI'erne kan indeholde både økonomiske og ikke-økonomiske mål, herunder mål fastsat inden for rammerne af politikken for samfundsansvar.

Direktionens aflønning reguleres derudover svarende til den regulering, der finder sted i den mellem FA og Finansforbundet indgåede overenskomst.

- 5.4. Der er ikke for direktionen aftalt en fast bonusordning. Direktionsmedlemmerne kan årligt tildeles en bonus på den i lov om finansiel virksomhed fastsatte bagatelgrænse (op til 100.000 kr.), såfremt bestyrelsen vurderer, at direktionens årligt fastsatte KPI'er enten er på niveau eller over det af bestyrelsen fastsatte niveau.
- 5.5. Der kan derudover ved særlige forhold undtagelsesvist tildeles tiltrædelsesbonus, ske frikøb fra tidligere ansættelsesforhold eller aftales fastholdelsesbonus for at sikre, at direktionen består af de rette profiler og kompetencer. Disse bonusformer kan maksimalt udgøre 50% af bruttolønnen. Tildeling kan ske kontant og med aktier i banken. Tildeling og udbetaling respekterer de til enhver tid gældende regler, herunder reglerne i lov om finansiel virksomhed. Bonusudbetaling skal gøres betinget, ligesom der kan kræves tilbagebetaling, hvis tildelingen er sket på et åbenbart urigtigt grundlag.

Fordelingen mellem den kontantbaserede udbetaling og aktier sker ud fra reglerne i lov om finansiel virksomhed, og skal derudover sikre en balance mellem kortsigtede og langsigtede resultater. Derudover skal fordelingen være i overensstemmelse med og fremme en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning.

Eventuelle udskudte andele vil være betinget af, at forudsætningerne for tildelingen samt de øvrige lovkrav i forbindelse med tildelingen fortsat er opfyldte på tildelings-tidspunktet. Tildeling op til og med den i lovgivningen fastsatte bagatelgrænse kan udbetales uden betingelser.

- 5.6. Direktionen ansættes på tidsbegrænsede kontrakter. Direktionsmedlemmer kan ansættes på en tidsbegrænset kontrakt, hvis det sker med henblik på løsning af en konkret opgave, hvor løsningen af opgaven skal ske indenfor et kortere tidsinterval på maksimalt to år.
- 5.7. Bestyrelsen fastsætter eventuelle fratrædelsesvilkår for direktionsmedlemmerne. Direktionsmedlemmerne har et opsigelsesvarsel på maksimalt 12 måneder. Der ydes derudover en godtgørelse på 1 års løn.
- 5.8. Aftalte konkurrence- og kundeklausuler kan indgås for en periode på op til 1 år og honoreres efter reglerne herom.
- 5.9. I tilfælde af et direktionsmedlems død kan selskabet udbetale, hvad der svarer til op til 6 måneders bruttoløn til direktionsmedlemmets efterladte.
- 5.10. Direktionsmedlemmernes honorarer fra eksterne bestyrelsesposter modregnes i lønnen.

- 5.11. Aflønningen af direktionen fremgår af bankens årsrapport og fra 2021 af bankens vederlagsrapport.

6. Væsentlige risikotagere

- 6.1. Bankens Lønudvalg fastlægger i henhold til lovgivningen mindst en gang om året bankens "væsentlige risikotagere". Væsentlige risikotagere ansat i bankens datterselskaber, fastsættes af bestyrelsen i det pågældende datterselskab.
- 6.2. Aflønningen af væsentlige risikotagere tages op til vurdering minimum hvert andet år.
- 6.3. Aflønningen reguleres svarende til den regulering, der finder sted i den mellem FA og Finansforbundet indgåede overenskomst.
- 6.4. Der kan maksimalt besluttes en bonus, der udgør 50 % af den faste grundløn. I år, hvor bankens resultat ikke medvirker til konsolidering, kan bonus maksimalt andrage 25 %. Ved fastsættelsen af bonus kan der tages højde for, hvorvidt den væsentlige risikotager har ageret i overensstemmelse med bankens politik for samfundsansvar.

Tildeling kan ske kontant og med aktier i banken. Tildeling og udbetaling respekterer de til enhver tid gældende regler, herunder reglerne i lov om finansiel virksomhed. Bonusudbetaling kan gøres betinget, ligesom der kan kræves tilbagebetaling, hvis tildelingen er sket på et åbenbart urigtigt grundlag.

Fordelingen mellem den kontantbaserede udbetaling og aktier sker ud fra reglerne i lov om finansiel virksomhed, og skal derudover sikre en balance mellem kortsigtede og langsigtede resultater men også sikre, at fordelingen er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning.

Eventuelle udskudte andele vil være betinget af, at forudsætningerne for tildelingen samt at de øvrige lovkrav i forbindelse med tildelingen fortsat er opfyldt på tildelingstidspunktet. Tildeling under den i lovgivningen fastsatte bagatelgrænse kan udbetales uden betingelser.

- 6.5. Der kan ved særlige forhold og undtagelsesvist tildeles tiltrædelsesbonus, ske frikøb fra tidligere ansættelsesforhold eller aftales fastholdelsesbonus. Disse bonusformer kan maksimalt udgøre 50 % af den faste grundløn. Bonus tildelt i henhold til dette punkt sker efter samme retningslinjer, som anført under punkt 6.4.

7. Ledelsen og medarbejdere i kontrolfunktioner

- 7.1. Bankens Lønudvalg fastlægger i henhold til lovgivningen mindst en gang om året den ansvarlige ledelse af bankens kontrolfunktioner.
- 7.2. Aflønningen af ledelsen af bankens kontrolfunktioner består af en fast grundløn, der vurderes minimum hvert andet år.

- 7.3. Aflønningen reguleres svarende til den regulering, der finder sted i den mellem FA og Finansforbundet indgåede overenskomst.
- 7.4. En gang årligt vurderes, om bonus skal tildeles. Vurderingen foretages på baggrund af den ydede indsats og er ikke afhængig af opnåede resultater i hele eller dele af banken. Bonus må heller ikke være afhængig af resultatet i den eller de afdelinger, som medarbejderen fører kontrol med.
- 7.5. Der kan maksimale besluttes en bonus, der udgør 50 % af den faste grundløn. I år, hvor bankens resultat ikke medvirker til konsolidering, kan bonus maksimalt andrage 25 %. Ved fastsættelsen af bonus kan der tages højde for, hvorvidt det pågældende medlem af ledelsen eller bankens kontrolfunktioner har ageret i overensstemmelse med bankens politik for samfundsansvar.

8. Governance og lønudvalg

- 8.1. Bestyrelsen har nedsat et Lønudvalg, som består af mindst 3 medlemmer fra bestyrelsen. Lønudvalgets kommissorium beskriver udvalgets beføjelser og opgaver.
- 8.2. Lønudvalget forbereder bestyrelsens behandling af og beslutninger i aflønnings-spørgsmål, fastlægger, vedligeholder og opdaterer Lønpolitikken, samt fører kontrol med Lønpolitikken overholdelse. Derudover fastlægger de foranstaltninger til sikring af, at interessekonflikter undgås eller håndteres.
- 8.3. Udvalget skal minimum én gang årligt gennemgå Lønpolitikken og tage stilling til eventuelle ændringer, som skal forelægges bestyrelsen. Bestyrelsen har ansvaret for at foretage eventuelle og nødvendige tilpasninger af Lønpolitikken. Ved en hver væsentlig ændring eller minimum hvert fjerde år forelægges Lønpolitikken til godkendelse af generalforsamlingen.