

Lønpolitik - generel
for
Syd Fund Management A/S

1 Baggrund/ omfang

Denne politik beskriver Syd Fund Management A/S's (SFM) holdninger til aflønning af selskabets medarbejdere. Aflønning af direktion, væsentlige risikotagere og medarbejdere i kontrolfunktioner er beskrevet i en særskilt politik.

Lønpolitikken skal understøtte selskabets målsætning om blandt andet at være en god arbejdsplads samt opfylde reglerne om god selskabsledelse og derudover være værdiskabende for selskabets aktionærer. Lønpolitikken skal være i overensstemmelse med og fremme en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder overdreven risikotagning. Dette indebærer også hensyntagen til SFM's løbende arbejde med ansvarlige investeringer som fastlagt i SFM's politik for ansvarlige investeringer og aktivt ejerskab gældende for alle SFM's investeringsbeslutninger, herunder integration af bæredygtighedsrisici i det omfang de er relevante for forretningsenheden. Lønpolitikken tager hensyn til den interne organisation og til arten, omfanget og kompleksiteten af de risici, der er forbundet med driften.

2 Principper

Alle ansættelsesaftaler for såvel nuværende som nye medarbejdere, der er beskæftiget i SFM, udarbejdes af Sydbanks personaleafdeling, da Sydbank i henhold til Aftale om levering af diverse serviceydelser leverer HR-funktioner til SFM.

Fastlæggelsen af den faste månedlige aflønning til den enkelte medarbejder aftales individuelt mellem SFM og medarbejderen med udgangspunkt i bl.a. markedsforholdene samt jobbets arbejds-, ledelses- og ansvarsopgaver. Medarbejderne er omfattet af beskrivelsen om pensionsordninger i Sydbanks personalehåndbog med fornødne tilpasninger.

Medarbejdernes ansættelsesforhold er underlagt vilkår i overenskomst indgået mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet.

Ingen medarbejdere tilbydes aktieoptioner.

3 Årlig bonus

SFM's medarbejdere har mulighed for at modtage en årlig, individuel bonus. Størrelsen af bonus fastsættes af ledelsen med udgangspunkt i en vurdering af medarbejderens performance.

Udgangspunktet er, at ingen medarbejdere er garanteret en bonus. Findes der medarbejdere, der har krav på en bonus, skal der foreligge en specificeret oversigt herover (A: Krav om bonus).

Der findes som hovedregel ikke en bonusordning, hvor der er en fast beskrevet sammenhæng mellem konkrete, målelige resultater hhv. medarbejderens "krav" på bonus. Findes der medarbejdere, der har en sådan ordning, skal der foreligge en specificeret oversigt herover (B: Resultatafhængig bonus).

Bonusbeløbet hhv. overordnede kriterier for fordeling af bonus fastlægges af SFM's direktion.

Som udgangspunkt kan der ikke til den enkelte medarbejder udbetales en bonus, der overstiger halvdelen af den aftalte faste årlige aflønning. Der skal hvert år udarbejdes en specificeret oversigt over

medarbejdere, der modtager en bonus, der overstiger halvdelen af den aftalte faste aflønning (C: Bonus større end halvdelen af årsløn). Ingen medarbejder kan modtage en bonus, der overstiger den pågældende medarbejders aftalte faste årlige aflønning.

4 Bonus i øvrigt

Den enkelte medarbejder kan i særlige tilfælde tildeles bonus i form af et engangsbeløb begrundet i konkrete forhold.

5 Fratrædelsesordninger

SFM udbetaler som udgangspunkt ikke fratrædelsesgodtgørelser udover det lov- og overenskomstmæssigt bestemte.

Findes der medarbejdere, der i forbindelse med deres ansættelse har en aftale om fratrædelsesbeløb, skal der foreligge en specificeret oversigt herover (D: Aftale om fratrædelsesbeløb).

Der kan i forbindelse med fratrædelse p.g.a. alder aftales individuelle fratrædelsesgodtgørelser med udgangspunkt i gældende seniorpolitik. SFM anvender seniorpolitik, der fremgår af Sydbanks personalehåndbog med de fornødne tilpasninger.

Fratrædelsesordninger gældende for en flerhed af medarbejdere – ud over den generelle seniorpolitik - kan kun besluttes af SFMs direktion.

Udbetales der fratrædelsesgodtgørelse, der overstiger 1 års løn, kan det overskydende beløb kræves tilbagebetalt, såfremt der i en periode på 1 år efter fratrædelsen kommer oplysninger frem vedrørende medarbejderens bestridelse af jobbet, der sagligt kan begrunde dette.

6 Orientering til bestyrelsen om evt. brud på politikken samt strategiske mål.

Bestyrelsen skal mindst 1 gang om året orienteres vedrørende evt. brud på ovennævnte politik og dennes overordnede strategiske mål. Ved gentagne eller grov overtrædelse af politikken, skal orientering ske på førstkommende bestyrelsesmøde efter at brud på politikken er konstateret.

Ordinær orientering om ovennævnte forhold (dvs. evt. brud på politikken samt strategiske mål) sker på bestyrelsesmødet i december måned hvert år, hvor det medtages under punktet politikker og hvor de ovennævnte oversigter A-D samtidig forelægges.

Nærværende politik erstatter politik af 08. december 2020

Aabenraa den 09. december 2021

Fastlagt af bestyrelsen i Syd Fund Management A/S:

Michael Andersen, formand
Karin Sønderbæk, næstformand
Steen Sandager

Hans Lindum Møller

Linda Sandris Larsen

*Dette dokument er tiltrådt med digital signatur, hvilket fremgår af sidste side i dokumentet.
Siden med digital signatur har intet sidenummer.*