

Vederlagspolitik 2025

Marts 2026

Indhold

1. Indledning og formål	1
2. Sparekassens forretningsstrategi, værdier, langsigtede interesser og bæredygtighed.....	1
3. Vederlag til bestyrelsen	2
4. Vederlag til direktionen	3
5. Aflønning af væsentlige risikotagere m.fl.....	4
6. Aflønning af øvrige ansatte	54
7. Nominerings- og vederlagsudvalg	76
8. Årlig gennemgang og godkendelse af vederlagspolitikken samt offentliggørelse heraf	7

1. Indledning og formål

Denne vederlagspolitik fastsætter rammerne for tildeling af vederlag til bestyrelse, ~~og~~ direktion, væsentlige risikotagere og øvrige ansatte i Sparekassen Danmarkkoncernen. Direktionen skal forstås som de direktører, der er registreret hos Erhvervsstyrelsen som direktører i sparekassenkoncernen mens væsentlige risikotagere følger bestyrelsens vedtagelse heraf som nærmere beskrevet i denne politik.

Derudover indeholder vederlagspolitikken principper for aflønning af ansatte, herunder væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner, compliance, risikostyring og intern revision.

Vederlagspolitikken har til formål at fastsætte de nærmere retningslinjer for tildeling af vederlag, der

- er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning,
- er i overensstemmelse med sparekassens forretningsstrategi, værdier, langsigtede interesser og bæredygtighed, herunder en holdbar forretningsmodel,
- harmoniserer med principperne om beskyttelse af kunder og interessenter i forbindelse med udførelsen af virksomheden og indeholder foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter,
- sikrer, at den samlede variable løn, som sparekassenkoncernen forpligter sig til at udbetale, ikke udhuler sparekassenkoncernens mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag,
- sikrer at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelse, direktion og ansatte,
- er kønsneutral, så sparekassenkoncernen uanset køn sikrer lige løn for lige arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi, samt
- sikrer sammenfald mellem på den ene side bestyrelsens og direktionens interesser og på den anden side sparekassenkoncernens interesser.

Politikken fastsætter sparekassens rammer og retningslinjer for tildeling af vederlag, herunder pensionspolitik og retningslinjer for tildeling af fratrædelsesgodtgørelse mv.

Formålet med denne vederlagspolitik er at opfylde kravene i lov om finansiel virksomheds § 77 d med tilhørende bekendtgørelse, CRR-forordningen samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder.

2. Sparekassens forretningsstrategi, værdier, langsigtede interesser og bæredygtighed

Sparekassen Danmark er et dansk pengeinstitut med solid lokal forankring.

Sparekassen er et fullservice pengeinstitut, der betjener såvel privatkunder som erhvervs- og landbrugskunder samt leasingkunder. Sparekassen ønsker at kunne tilbyde kunderne et bredt sortiment af produkter kombineret med kompetent og personlig rådgivning.

Sparekassens hovedkontor er beliggende i Vrå og har der udover hovedcentre i Aars og Hobro. I alt har sparekassen ~~63-69~~ 63-69 kundevennte afdelinger fordelt i Jylland, på Fyn og i København. Sparekassens ca. ~~1.450~~ 1.450 medarbejdere servicerer godt ~~355392~~ 355392.000 kunder.

Sparekassen har fokus på sin rolle i de lokalsamfund, hvor sparekassen er til stede, samt til interessenternes forventninger og krav til sparekassen.

Strategien skal sikre vækst og værdiskabelse for såvel sparekassen, lokalsamfundene og garanterne.

Sparekassen Danmark udlodder via fonde årligt et beløb i størrelsesorden kr. 100 mio. til almennyttige og almenvelgørende formål i de lokalområder, hvor sparekassen er repræsenteret. Dermed bidrager sparekassens indtjening til den bæredygtige udvikling i lokalsamfundene.

Sparekassen Danmark har offentliggjort en politik for integration af bæredygtighedsrisici, hvor Sparekassen har forholdt sig til bæredygtighedsrisici i forbindelse med investeringsbeslutninger og investeringsrådgivning for sparekassens kunder.

For at sikre at ledelsens og medarbejdernes aflønning ikke knyttes til kortsigtede mål og driftsresultater, anvender sparekassen ikke variable løndelev til bestyrelse og direktion ligesom der er et begrænset rum for engangsvederlag til væsentlige risikotagere og øvrige ansatte. Sparekassen vederlagspolitik sikrer derved bl.a., at der ikke sker en overdreven risikotagning med hensyn til bæredygtighedsrisici i forbindelse med investeringsrådgivning eller investeringsbeslutninger, der kunne tilskynde til salg eller køb udenfor kundernes interesse.

Aflønning i sparekassen er ikke afhængig af salgsmål, som kunne bringe en kunde i tvivl om sparekassens incitament og/eller uafhængighed i forhold til den rådgivning, der gives. Således opererer sparekassen heller ikke med aflønningsafhængige KPI'er på bæredygtighedsområdet.

3. Vederlag til bestyrelsen

Fra det ordinære repræsentantskabsmøde i 2024 består bestyrelsen af 8 medlemmer, der vælges af repræsentantskabet. Fra fusionsaftalen i ~~2023 med Totalbanken og fra fusionsaftalen~~ med Sparekassen Djursland i 2025 er der aftalt, at der kan udpeges 1 bestyrelsesmedlem ~~fra hvert indfusede institut~~, således bestyrelsen frem til det ordinære repræsentantskabsmøde ~~i 2026 består af 10 såkaldte repræsentantskabsvalgte medlemmer, og fra 2026 og frem til det ordinære repræsentantskabsmøde~~ i 2027 består af 9 repræsentantskabsvalgte medlemmer. Ud over de af repræsentantskabet valgte medlemmer kan medarbejderne vælge et antal medlemmer af bestyrelsen i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lovgivning herom.

For så vidt angår vederlæggelse af medarbejdervalgte repræsentanter, er det alene vederlæggelse i deres egenskab af medlemmer af sparekassens bestyrelse, der er omfattet af retningslinjerne i dette afsnit samt i vederlagsrapporten.

Vederlæggelsen af bestyrelsen fastsættes ud fra en række forhold herunder det ansvar, der følger af bestyrelsesansvaret, antallet af bestyrelsesmøder holdt op imod de krævede kompetencer hos bestyrelsesmedlemmerne og den krævede arbejdsindsats hen over året.

Sparekassens bestyrelsesmedlemmer vederlægges med et fast årligt grundhonorar. Bestyrelsen er ikke omfattet af nogen former for variabel aflønning. Formålet med strukturen med ydelse af fast vederlag er blandt andet at sikre, at sparekassen kan tiltrække og fastholde bestyrelsesmedlemmer med de nødvendige kompetencer. Bestyrelsens vederlag reguleres derudover svarende til den regulering, der finder sted for medarbejdere i henhold til den indgåede overenskomst mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet.

Formandskabet modtager et årligt tillægshonorar til grundhonoraret. Formandens tillæg kan udgøre op til grundhonoraret. Næstformændenes tillæg kan udgøre op til halvdelen af grundhonoraret.

Udover selve bestyrelshonoraret ydes tillægshonorar til udvalgsformænd og medlemmer af de nedsatte bestyrelsesudvalg, der pt. omfatter følgende fem udvalg: Revisionsudvalg, Risikoudvalg, Nominerings- og vederlagsudvalg, ESG-udvalg og Digitaliseringsudvalg.

Bestyrelsesmedlemmernes faktiske transportomkostninger inden for landets grænser dækkes for alle bestyrelsesmedlemmer. Fortæring i forbindelse med transport er indeholdt i bestyrelshonoraret.

Bestyrelsens vederlag for det indeværende regnskabsår indstilles til godkendelse på det årlige repræsentantskabsmøde under et særskilt punkt på dagsordenen. Forslag til bestyrelsens vederlag skal være indeholdt i indkaldelsen til det årlige repræsentantskabsmøde.

Vederlaget til bestyrelsen fremgår af den årlige vederlagsrapport for ledelsen, der fremlægges på repræsentantskabsmødet og efterfølgende offentliggøres på sparekassens hjemmeside.

Der gælder ingen fastholdelses- eller fratrædelsesordninger for sparekassens bestyrelsesmedlemmer.

4. Vederlag til direktionen

Sparekassens bestyrelse ansætter en direktion bestående af 2 - 6 medlemmer.

Sparekassens direktion ansættes på kontraktbasis, der typisk vil være med tidsbegrænsning, og med ret til gensidig opsigelse.

Direktionen vederlægges med fast løn og bidragsbaserede pensionsordninger. Der anvendes ikke variable løndelev til direktionen, bortset fra fratrædelsesgodtgørelser som i henhold til den finansielle lovgivning er defineret som variabel aflønning.

Vederlæggelsen af direktionen med fast aflønning sker ud fra ønsket om at kunne tiltrække og fastholde de rette personer i direktionen, så sparekassens direktion til enhver tid er besat med de rette profiler og kompetencer. Det konkrete vederlagsniveau til det enkelte direktionsmedlem fastsættes individuelt ud fra en konkret vurdering af bl.a. jobprofil, ansvar, kompetencer, erfaring og indsats samt hvad et markedskonformt vederlag udgør.

Sparekassens administrerende direktører er forpligtet til på Sparekassens bestyrelses anmodning at påtage sig hverv i form af medlemskaber af bestyrelser eller direktioner i koncernforbundne selskaber, eller selskaber med hvilke sparekassen samarbejder. Vederlag, som sparekassens administrerende direktører eventuelt måtte optjene under ansættelsen ved varetagelse af bestyrelses-, direktions- eller tillidsposter som nævnt i dette punkt tilfalder sparekassen eller skal modregnes i den faste aflønning.

Bestyrelsen foretager en årlig vurdering af ansættelseskontrakternes vilkår, herunder vederlæggelsen målt i forhold til markedsniveauet. Direktionens vederlag reguleres derudover svarende til den regulering, der finder sted for medarbejdere i henhold til den indgåede overenskomst mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet eller ved pristalsregulering.

Der kan aftales konkurrence- og kundeklausuler med en varighed på op til 24 måneder efter fratræden. Klausulerne kan enten finde anvendelse ubetinget eller kun ved Sparekassens opsigelse. For direktørernes tiltrædelse af klausulerne kan Sparekassen yde en løbende kompensation i klausulernes løbetid. Den månedlige kompensation kan udgøre op til 50 procent af direktionsmedlemmets samlede månedlige vederlag på fratrædelsestidspunktet.

En række arbejdsrelaterede goder kan efter aftale stilles til rådighed for medlemmerne af direktionen, herunder firmabil, fri telefon, bredbåndsoptagning i hjemmet og erhvervsrelevante abonnementer. Desuden vil medlemmerne af direktionen være omfattet af sparekassens forsikringsordninger.

Vederlæggelsen af direktionen fremgår af en årlig vederlagsrapport for ledelsen, der fremlægges på repræsentantskabsmødet og efterfølgende offentliggøres på sparekassens hjemmeside.

Bestyrelsen kan i forbindelse med besættelse af direktørstillinger aftale en fratrædelsesgodtgørelse, der kan udgøre op til 2 års vederlag, og som udbetales hvis Sparekassens opsigers ansættelsesforholdet. Bestyrelsen kan i forbindelse med en direktørs fratræden aftale en fratrædelsesgodtgørelse, der kan udgøre op til 1 års vederlag, hvis direktøren ikke i forvejen i sin kontrakt har krav på en fratrædelsesgodtgørelse af det omfang. En fratrædelsesgodtgørelse skal udbetales i månedlige rater efter direktørens fratræden.

5. Aflønning af væsentlige risikotagere m.fl.

Sparekassen Danmark ønsker, at sparekassens aflønningsniveau og -principper skal være markedskonforme, så sparekassen til stadighed vil kunne tiltrække og fastholde kompetente medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på sparekassens risikoprofil (væsentlige risikotagere).

Den konkrete aflønning til den enkelte medarbejder fastsættes individuelt ud fra en konkret vurdering af bl.a. jobprofil, ansvar, kompetencer og indsats.

Sparekassen bruger fast løn i henhold til den indgåede overenskomst mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet. Alle reguleres med den årligt fastsatte overenskomstmæssige procentvise stigning.

Der udbetales ikke resultatafhængige variable løndelev til ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på sparekassens risikoprofil (væsentlige risikotagere), hverken i form af løn, pensionsbidrag eller anden tilsvarende ordning men kan undtagelsesvis ydes disse et engangsvederlag efter nærmere fastlagte kriterier. Tilsvarende gælder for ansatte i kontrolfunktioner, compliance, risikostyring og intern revision.

Aflønningssystemet er udarbejdet således, at det afværger interessekonflikter.

Sparekassen har defineret følgende medarbejdere som væsentlige risikotagere:

- ansatte som kan påføre sparekassen væsentlig kreditrisiko
- ledelsen af den afdeling, som foretager handel med eller godkendelse af finansielle instrumenter
- ledelsen af den afdeling, som investerer sparekassens egne midler
- ansatte i den afdeling, der er nævnt ovenfor, og som via finansielle instrumenter kan tage en væsentlig risiko på sparekassens vegne for sparekassens midler
- ansvarlig for menneskelige ressourcer
- ansvarlig for juridiske anliggender
- ansvarlig for informationsteknologi og informationssikkerhed
- ansvarlig for regnskabspolitikker og -procedurer
- ansvarlig for overholdelse af love og regler
- ansvarlig for forebyggelse af hvidvask og finansiering af terrorisme
- ledelsen af de afdelinger, som forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning
- ledelsen for intern revision.

Sparekassens bestyrelse godkender minimum én gang årligt en oversigt over de medarbejdere, der er udpeget som væsentlige risikotagere samt ledere af kontrolfunktioner, compliance, risikostyring og intern revision.

5.1 Variabel løn til væsentlige risikotagere

Variabel løn anvendes kun undtagelsesvist i Sparekassen Danmark, men ved en ekstraordinær indsats kan en medarbejder i kategorien væsentlige risikotagere ydes et engangsvederlag, der maksimalt kan andrage et beløb på 10 pct. af den faste årsløn inkl. pensionsbidrag dog maksimalt 100 t.kr. årligt. Et engangsvederlag til en væsentlig risikotager skal indstilles til godkendelse i sparekassens bestyrelse. I punkt 6.1.1. er formål og principper defineret, og i 6.1.2 defineres kriterier for tildeling af variabel løn.

6. Aflønning af øvrige ansatte

Sparekassen Danmark ønsker, at sparekassens aflønningsniveau og -principper skal være markedskonforme, så sparekassen til stadighed vil kunne tiltrække og fastholde kompetente medarbejdere. Aflønning anses for at være ét blandt flere parametre, som har betydning for at være en attraktiv arbejdsplads.

Den konkrete aflønning til den enkelte medarbejder fastsættes individuelt ud fra en konkret vurdering af bl.a. jobprofil, ansvar, kompetencer og indsats.

Sparekassen bruger fast løn i henhold til den indgåede overenskomst mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet. Alle reguleres med den årligt fastsatte overenskomstmæssig procentvise stigning.

Medarbejderne er omfattet af den pensionsordning, der er fastsat i overenskomsten mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet, og indbetaler således en del af lønnen til en pensionsopsparing. Herudover indbetaler sparekassen et bidrag til pensionsordningen. Sparekassen har indgået en tilslutningsaftale med AP Pension.

Sparekassen benytter ikke fratrædelsesgodtgørelser eller pensionsordninger til medarbejdere under direktionsniveau, der ikke følger af lov eller overenskomst.

6.1 Variabel løn til øvrige ansatte

Variabel løn anvendes kun undtagelsesvist i Sparekassen Danmark, men ved en ekstraordinær indsats kan en medarbejder ydes et kontant engangsvederlag, der maksimalt kan andrage et beløb på 10 pct. af den faste årsløn inkl. pensionsbidrag.

6.1.1 Formål og principper

Den variable løn i Sparekassen Danmark tildeles kun undtagelsesvist, og tildelingen af variabel løn skal være i overensstemmelse med sparekassens forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, samt sikre en sund og effektiv risikostyring.

Aflønning til ansatte må under ingen omstændigheder fastsættes eller gøres afhængig af salgsresultater for produkter. Dette inkluderer, men er ikke begrænset til, antallet eller andelen af godkendte ansøgninger om boligkredit, samt salgsmål for boligkredit, investeringsprodukter, forsikringsprodukter eller pensionsprodukter. Formålet er at sikre, at der ikke opstår tvivl om den ansattes incitament og uafhængighed i forhold til den rådgivning, der gives til kunderne.

Tildeling af variabel løn skal baseres på vedvarende og risikojusterede resultater, der overstiger de forventede resultater i forhold til den ansattes relevante erhvervserfaring og organisatoriske ansvar. Resultaterne må ikke være opnået ved overdreven risikotagning, tilsidesættelse af lovgivning eller være sket på bekostning af kundernes interesser.

Den almindelige løbende kompetenceudvikling anses for indeholdt i den regulering af lønnen, som sker via overenskomsten.

Den variable løn bevilges af et direktionsmedlem efter indstilling fra medarbejderens leder. I indstillingen redegøres for baggrunden for tildeling af variabel løn, samt hvilke(t) af nedenstående tildelingskriterier, der er opfyldt.

6.1.2 Kriterier for tildeling af variabel løn til ansatte

Opfyldelse af et eller flere af følgende kriterier er en forudsætning for tildeling af variabel løn:

- **Initiativ og forbedringer:** Medarbejdere, der aktivt søger at forbedre arbejdsprocesser eller effektiviteten i sparekassen, kan belønnes med variabel løn. Dette kan inkludere at identificere og implementere nye metoder, der øger produktiviteten eller reducerer omkostninger.
- **Engagement, dedikation og tilgængelighed:** Medarbejdere, der viser en ekstraordinær grad af engagement og tilgængelighed, kan modtage variabel løn. Dette kan omfatte at udvise ekstraordinær fleksibilitet for at sikre et projekt succes eller at opretholde en høj arbejdsmoral under pres.
- **Ansvar og sund fornuft:** Medarbejdere, der tager ansvar for udfordringer og anvender sund fornuft til løsninger, kan tildeles variabel løn. Dette kan inkludere at tage ejerskab af et problem og udvikle innovative løsninger, der forbedrer sparekassens processer eller resultater.
- **Ambition og dygtighed:** Medarbejdere, der demonstrerer en høj grad af dygtighed og er ambitiøse inden for deres fagområde, kan modtage variabel løn. Dette kan omfatte at levere arbejde af høj kvalitet, der overstiger forventningerne, eller at tilegne sig nye kvalifikationer, der er værdifulde for sparekassen.
- **Tillid og samarbejde:** Medarbejdere, som opbygger og vedligeholder en ekstraordinær høj tillid internt og eksternt, og skaber godt samarbejde i sparekassens interesse, kan tildeles variabel løn.
- **Lokalt engagement:** Medarbejdere, der bidrager til lokale foreninger eller projekter, kan modtage variabel løn. Dette kan omfatte frivilligt arbejde, deltagelse i bestyrelser eller støtte til initiativer, der fremmer lokalsamfundets udvikling og trivsel. Dette viser sparekassens engagement i lokalsamfundet og bidrager til at styrke relationerne med lokale borgere og virksomheder.
- **Fremme af lokalt erhvervsliv:** Medarbejdere, der arbejder for at styrke det lokale erhvervsliv gennem netværksdannelse og samarbejde med lokale virksomheder, kan belønnes med variabel løn. Dette inkluderer at facilitere netværk og skabe værdi gennem relationer, samt at motivere til lokal udvikling og udnytte mulighederne.

- **Lokale ildsjæle:** Medarbejdere, der viser en ekstraordinær indsats som lokale ildsjæle, kan belønnes med variabel løn. Dette kan omfatte at gå den ekstra mil for at gøre en forskel for kunder, kolleger og lokalsamfundet, samt at drive udviklingen lokalt.
- **Bæredygtighed og ESG-initiativer:** Medarbejdere, der arbejder med bæredygtighedsinitiativer og bidrager til sparekassens ESG-arbejde, kan modtage variabel løn. Dette kan omfatte projekter, der reducerer sparekassens miljøaftryk eller fremmer social ansvarlighed i lokalsamfundet.

7. Nominerings- og vederlagsudvalg

Bestyrelsen har nedsat et nominerings- og vederlagsudvalg på op til 6 personer.

Bestyrelsen har godkendt nominerings- og vederlagsudvalgets kommissorium, der beskriver udvalgets beføjelser og opgaver. Nominerings- og vederlagsudvalget overvåger aflønningen i sparekassen, samt orienterer og forbereder bestyrelsens behandling og beslutninger i aflønningsspørgsmål samt vederlagspolitik.

Nominerings- og vederlagsudvalgets kommissorium kan findes på sparekassens hjemmeside www.sparD.dk

8. Årlig gennemgang og godkendelse af vederlagspolitikken samt offentliggørelse heraf

Nominerings- og vederlagsudvalget gennemgår og fører kontrol med vederlagspolitikken mindst en gang årligt bl.a. til sikring af, at politikken lever op til lovgivningens krav, er i overensstemmelse med sparekassens overordnede strategi og den fastsatte forretningsmodel mv. samt fremmer beskyttelsen af sparekassen, kunder og interessenter i forhold til en sund og effektiv risikostyring mv.

Efter indstilling fra nominerings- og vederlagsudvalget behandler og godkender bestyrelsen vederlagspolitikken, herunder eventuelle forslag til ændringer. Godkendelse sker minimum én gang årligt, og da bestyrelsens vederlag udelukkende består af fast honorar, som godkendes af repræsentantskabet, er der ikke risiko for interessekonflikter i forbindelse med bestyrelsens arbejde med vederlagspolitikken.

Vederlagspolitikken skal ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert 4. år godkendes af repræsentantskabet.

Hvis repræsentantskabet ikke godkender vederlagspolitikken, kan sparekassen fortsætte med at aflønne ledelsesmedlemmerne i henhold til den hidtidige godkendte vederlagspolitik.

På sparekassens hjemmeside offentliggøres vederlagspolitikken hurtigst muligt efter godkendelse på repræsentantskabsmødet sammen med datoen for og resultatet af afstemningen fra repræsentantskabet.

--- 0 0 0 ---

Behandlet og godkendt af repræsentantskabet den 25. marts 2026.

