

Lønpolitik - generel
for
Syd Fund Management A/S

Godkendt af generalforsamlingen den 27.03.2025

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. SFMs lønpolitikker er baseret på principper, der er med til at sikre:

- overensstemmelse med og fremme af en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning,
- overensstemmelse med SFMs forretningsstrategi, værdier, bæredygtighedsstrategi og langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel,
- overensstemmelse med principperne om beskyttelse af investorer i forbindelse med udførelsen af SFMs aktiviteter og indeholder foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter.

Dette betyder, at lønstrukturen ikke tilskynder en overdreven risikotagning, der potentielt kan have en negativ indvirkning på investeringerne. Den af bestyrelserne fastsatte Politik for ansvarlige investeringer og aktivt ejerskab, er en integreret del af SFMs forretningsmæssige og strategiske mål. Der er ingen afhængighed eller sammenhæng mellem aflønning (løn og/eller variabel aflønning) og SFMs Politik for ansvarlige investeringer og aktivt ejerskab i forhold til integration af bæredygtighedsrisici i investerings- og rådgivningsprocesser. Lønpolitikken tager hensyn til den interne organisation og til arten, omfanget og kompleksiteten af de risici, der er forbundet med driften.

Lønpolitikken gennemgås af bestyrelsen mindst én gang om året. Bestyrelsen har ansvaret for at foretage eventuelle og nødvendige tilpasninger af lønpolitikken. Ved enhver væsentlig ændring eller minimum hvert fjerde år forelægges lønpolitikken til godkendelse af generalforsamlingen.

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 servicesydelser 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 som udgangspunkt omfattet af de samme pensionsordninger, der gælder for tilsvarende ansættelser i Sydbank.

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

Ingen medarbejdere tilbydes aktieoptioner.

Ingen medarbejdere er på nuværende tidspunkt variabelt/resultat aflønnet. Såfremt dette bliver aktuelt, vil aflønningen være afhængig af aftalte kriterier.

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.

For at komme i betragtning til en bonus, må medarbejderen ikke have taget en overdreven risiko af nogen art, der potentielt kunne have en negativ indvirkning på værdien af investeringerne i foreningerne og/eller fondene.

Kriterierne for at opnå bonus skal være knyttet til overholdelse af interne og eksterne regler, og de skal, i det omfang det er relevant, i betragtning af medarbejderens position og ansvar, også bl.a. knyttes sammen med realisering af strategiske mål og processer samt bidrag til andre ESG-relaterede mål, kundetilfredshed, lederskab, teamwork, kreativitet, motivation og samarbejde med andre forretningsenheder og kontrolfunktioner.

Ved tildeling af bonus skal der til hver en tid foreligge en skriftlig evaluering af medarbejderens præstation, herunder vurdering af medarbejderens overholdelse af ovenstående kriterier.

4 Bonus i øvrigt

Den enkelte medarbejder kan i særlige tilfælde tildeles bonus i form af et engangsbeløb begrundet i konkrete forhold. For at komme i betragtning til en bonus, gælder samme forhold som i pkt. 3

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).

For medarbejdere, der er fyldt 59 år, gælder de forhold, der er fastholdt i den for Sydbank gældende Seniorpolitik.

Fratrædelsesordninger, gældende for en flerhed af medarbejdere, 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.