

Lønpolitik

2026

SJF BANK

SJF BANK

- Hovedkontor Oslo
- Filialer
- Succes
- Samarbeid

1. Baggrund og formål

Bestyrelsen i SJF Bank A/S (herefter "banken") har i medfør af Lov om finansiel virksomhed, bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter m.v. (herefter "Aflønningsbekendtgørelsen"), Selskabslovens § 139 og § 139a (som indeholder krav om udarbejdelse af en vederlagspolitik) samt CRR-forordningen vedtaget følgende lønpolitik, der er godkendt af generalforsamlingen i Banken.

Lønpolitikken har generelt til formål at fastsætte retningslinjer for tildeling af løn, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund virksomhedskultur og en effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning.

Det er endvidere lønpolitikens formål at medvirke til at sikre, at Bankens aflønning er i overensstemmelse med Bankens forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser, herunder en holdbar forretningsmodel, samt Bankens interne, langsigtede bæredygtighed.

Lønpolitikken skal tillige sikre, at Bankens aflønning er i overensstemmelse med den relevante lovgivning.

2. Lønpolitikens anvendelsesområde

Nærværende politik omfatter aflønningen af bestyrelsesmedlemmerne og direktionsmedlemmerne (den hos Erhvervsstyrelsen registrerede direktion) i Banken samt aflønningen af øvrige ansatte i Banken samt ledelsen og ansatte i Bankens datterselskaber.

3. Generelle principper for aflønning

3.1 Udgangspunkt om fast aflønning

Banken har valgt som udgangspunkt at aflønne i faste løndelev og har derfor ikke variable

løndelev som et aftalt element i medarbejdernes og direktionsmedlemmernes løn eller bestyrelsesmedlemmernes honorarer. Aftalerne med direktionsmedlemmerne kan dog indeholde en ret til fratrædelsesgodtgørelser, hvilket i henhold til den finansielle lovgivning er defineret som en variabel løndel. Ligeledes kan overenskomstansatte medarbejdere i henhold til overenskomsten være tillagt en ret til en fratrædelsesgodtgørelse. Banken kan desuden under visse omstændigheder tildele et henvisningshonorar i forbindelse med rekruttering.

Ved variabel løn forstås aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd, herunder engangsvederlag eller ordninger, som afhænger af personens, afdelingens eller virksomhedens resultater, eksempelvis bonusordninger, eller lignende.

Valget af fast aflønning understøtter Bankens langsigtede interesser og forretningsstrategi, idet lønpolitikken og aflønningen dermed ikke er afhængig af eller knyttes op på kortsigtede mål og driftsresultater. Dette er tillige med til at imødegå interessekonflikter. I stedet fokuseres der - ved den faste aflønning - på at sikre Bankens værdiskabelse og interne bæredygtighed på langt sigt og på at skabe værdi for aktionærerne og kunderne på langt sigt.

Udgangspunktet om fast aflønning indebærer tillige, at aflønningen ikke er gjort afhængig af efterlevelse af bæredygtighedsmål eller integration af bæredygtighedsrisici. Bestyrelsen ønsker dog generelt at have fokus på bæredygtighed ved driften af Banken, herunder ved at have fokus på at understøtte kundernes transition til en mere bæredygtig forbrugsadfærd og drift.

Hvis bestyrelsen eller direktionen vurderer, at der af en eller flere medarbejdere er ydet en ekstraordinær indsats, herunder fx ved store arbejdsbyrder eller strategi- og kulturunderstøttende adfærd, kan der dog til sådanne medarbejdere ydes variabel løn i form af et kontant engangsvederlag. Tilsvarende kan bestyrelsen tildele variabel løn i form af et kontant engangsvederlag til samtlige medarbejdere i Banken, såfremt bestyrelsen vurderer, at der foreligger særlige forhold, der berettiger dette, fx ved Bankens opfyldelse af langsigtede mål.

Tildeling af engangsvederlag kan udelukkende ske, såfremt det af Bankens bestyrelse godkendte budget for det år, hvor engangsvederlaget tildeles, udviser overskud. Der udbetales alene engangsvederlag under den bagatelgrænse, der er fastsat i den til enhver tid gældende Aflønningsbekendtgørelse (p.t. 100.000 kr./år til den enkelte person.). Engangsvederlag må for den enkelte person tillige højst udgøre 20 pct. af personens honorar eller faste grundløn inkl. pension på tildelingstidspunktet. Direktionsmedlemmerne kan ikke tildeles engangsvederlag.

Der er endvidere fastlagt en samlet øvre grænse for Bankens ydelse af engangsvederlag på i alt 2,5 mio. kr. pr. år. Såfremt Banken har haft gode resultater i en flerårig periode, kan bestyrelsen dog ét år i løbet af en treårig periode udbetale engangsvederlag på op til samlet 15 mio. kr.

Tildeling og udbetaling af variabel løn i form af engangsvederlag skal respektere de til enhver tid gældende regler for variabel aflønning, herunder reglerne i lov om finansiel virksomhed.

Såfremt Banken tildeler et engangsvederlag til en væsentlig risikotager, skal Banken på

anmodning fra Finanstilsynet godtgøre, hvilke hensyn der er lagt til grund for at undtage den variable løndel fra kravene om delvis udbetaling i instrumenter samt delvis udskydelse af udbetalingen af aflønningen samt godtgøre forsvarligheden heraf.

Banken aflønner medarbejderne, bestyrelsesmedlemmerne og direktionen med samme løn eller honorar for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, ansvar og indsats uanset køn, ligesom disse personers muligheder ikke afhænger af køn, hvilket bevirker, at der er kønsneutralitet i Bankens aflønning.

3.2 Aflønningen af de ansatte i Banken

Løn bruges som et aktivt redskab i Bankens ledelse, og honorerer medarbejderens kvalifikationer, funktioner og fleksibilitet.

Medarbejdere, der i kraft af deres kompetencer og adfærd udvikler sig og gør en positiv forskel for fællesskabet og herigennem understøtter prioriterede indsatsområder, målsætninger, herunder CSR-målsætninger, Bankens forretningsstrategi og vision, vil til enhver tid være Bankens væsentligste ressource.

Derfor er det Bankens politik, at sådanne væsentlige medarbejdere med løn eller uddannelsesstilbud skal fastholdes og udvikles. Det påhviler den enkelte leder mindst en gang årligt at vurdere og indstille til HR-afdelingen, såfremt der blandt dennes medarbejdere er behov for lønreguleringer m.v.

Når en individuel løn skal fastsættes, sker det ud fra en konkret vurdering. Ved denne vurdering bedømmer Banken bl.a. følgende faktorer:

- Jobprofil – herunder organisatorisk ansvar
- Resultater
- Indsats
- Kompetencer – herunder relevant erhvervs erfaring
- Adfærd i relation til Bankens værdier – herunder CSR-målsætninger

Løn og ansættelsesvilkår for medarbejdere i Banken fastsættes inden for vilkårene i finanssektorens standardoverenskomst. Medarbejderne er tillige omfattet af de bestemmelser om pension, som fremgår af overenskomsten.

Banken ønsker at være kendt og anerkendt som en attraktiv arbejdsplads med ansatte, der har de rette kompetencer, hvorfor der lægges vægt på en markedskonform fast løn.

4. Aflønning af bestyrelsesmedlemmer i Banken

Bankens repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer vælges for 1 år ad gangen, idet der på det ordinære repræsentantskabsmøde årligt afholdes valg af de repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer vælges for en periode på 4 år ad gangen.

Bankens bestyrelsesmedlemmer aflønnes med et årligt fast honorar, der er ens for alle bestyrelsesmedlemmer ("Grundhonoraret"), idet formanden og næstformanden dog kan modtage op til henholdsvis 2,5 og 1,5 gange Grundhonoraret.

De bestyrelsesmedlemmer, der tillige har en post i et bestyrelsesudvalg i Banken, modtager endvidere et kontant tillægshonorar for hver udvalgspost de besidder. Tillægshonorarerne kan udgøre op til en tredjedel af

Grundhonoraret, idet tillægshonoraret til formændene for henholdsvis revisions- og risikoudvalget kan udgøre op til 0,75 gange Grundhonoraret.

Bestyrelsesmedlemmerne kan endvidere modtage honorar for bestyrelsesposter i Bankens datterselskaber. Disse honorarer kan udgøre op til en tredjedel af Grundhonoraret.

Størrelsen af Grundhonoraret og tillægshonorarerne er blandt andet fastlagt ud fra et ønske om, at honoraret til medlemmer af bestyrelsen og bestyrelsesudvalg skal ligge på et niveau, som er konkurrencedygtigt og svarer til niveauet i sammenlignelige selskaber bl.a. med henblik på at kunne tiltrække og fastholde bestyrelsesmedlemmer med de nødvendige og ønskede kompetencer. Honoraret skal ligeledes afspejle kravene til bestyrelsesmedlemmerne og deres ansvar under hensyntagen til kompleksiteten i Bankens aktiviteter samt den tid, der normalt kræves til forberedelse og deltagelse i bestyrelsesmøder, udvalgsmøder m.v.

Der udbetales ikke variable løndele til bestyrelsesmedlemmer, hverken i form af ad hoc eller skønsmæssige kontante beløb, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning.

Størrelsen af Grundhonoraret, tillægshonorarer samt honorarer for bestyrelsesposter i Bankens datterselskaber forelægges årligt den ordinære generalforsamling til forudgående godkendelse.

5. Aflønning af direktionsmedlemmerne i Banken

Bestyrelsen har besluttet, at vederlaget til direktionen skal være en fast aflønning, herunder eventuelt pension. Vederlaget til direktionsmedlemmerne reguleres årligt med en

procentsats, der følger en takst fastsat i henhold til finanssektorens standardoverenskomst.

I tillæg til den faste aflønning kan direktionsmedlemmerne have en ret til en fratrædelsesgodtgørelse, der i henhold til den finansielle lovgivning udgør variabel aflønning. Direktørers fratrædelsesgodtgørelser kan ydes i tillæg til løn i opsigelsesperioden og kan maksimalt udgøre 4 måneders vederlag inkl. pension. Aftaler om fratrædelsesgodtgørelser må ikke være afhængige af resultater opnået ved varetagelse af stillingen.

Medlemmer af direktionen modtager ikke vederlag for stillinger eller bestyrelsesposter i andre selskaber i koncernen end Banken. Direktionsmedlemmerne kan modtage honorarer fra eksterne bestyrelsesposter, herunder bestyrelsesposter i sektorselskaber.

Direktionsmedlemmerne kan have ret til fri bil. Endvidere kan direktionsmedlemmerne tilbydes sædvanlige personalegoder som eksempelvis sundhedsforsikringer, fri telefon og internetabonnement samt avis. Direktionsmedlemmerne kan tillige tilbydes deltagelse i de generelle medarbejderaktieordninger (i form af bruttolønordninger), der måtte blive tilbudt medarbejderne i Banken, idet dog maksimalt op til 20 % af direktionsmedlemmernes løn kan udbetales i aktier (til kursen på udbetalingstidspunktet).

Direktionsmedlemmerne har tidsbegrænset ansættelsesforhold. Direktionsmedlemmer oppebærer vederlag i en opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslene i direktionsmedlemmernes kontrakter udgør 18 måneder fra Bankens side, mens direktionsmedlemmernes opsigelsesvarsel over for Banken udgør mellem 6-12 måneder.

I tilfælde af at Banken sammenlægges med eller overtages af en anden virksomhed, der driver forretning inden for den finansielle sektor, og den administrerende direktør accepterer en anden stilling end administrerende direktør i den sammenlagte virksomhed, er direktøren berettiget til i en periode på 12 måneder efter gennemførelsen af sammenlægningen eller overtagelsen at anse sig for opsagt af Banken.

Direktørkontrakter med Bankens direktionsmedlemmer forhandles mellem formandskabet for Bankens bestyrelse og det enkelte direktionsmedlem på baggrund af en forudgående indstilling fra Bankens aflønningsudvalg. Bankens bestyrelse fastlægger endeligt direktionens aflønning.

Direktionsmedlemmernes aflønning er fastsat ud fra et ønske om, at vederlaget til direktionsmedlemmerne skal ligge på et niveau, som er konkurrencedygtigt med henblik på at kunne tiltrække, motivere og fastholde direktionsmedlemmer med de nødvendige og ønskede kompetencer. Vederlaget skal ligeledes afspejle kravene til direktionsmedlemmerne og deres kvalifikationer samt ansvar.

Idet bestyrelsen vægter det højt at sikre en konkurrencedygtig løn til direktionsmedlemmerne, har Bankens øvrige medarbejders løn- og ansættelsesvilkår ikke været en afgørende faktor i forbindelse med fastsættelsen af aflønningen af direktionsmedlemmerne.

Størrelsen af direktionsmedlemmernes aflønning vurderes en gang årligt af bestyrelsen, herunder foretages der en vurdering af markedsniveauet.

6. Aflønning af ledelsesmedlemmer i Bankens datterselskaber

Bestyrelsesmedlemmer i Bankens datterselskaber kan modtage faste kontante årlige honorarer for deres hverv. Såfremt en bestyrelsespost bestrides af et direktionsmedlem i Banken, ydes der dog ikke noget særskilt vederlag herfor.

Direktionsmedlemmer i Bankens datterselskaber kan modtage fast aflønning, herunder eventuelt pension. Såfremt en ansat i Banken tillige er direktionsmedlem i et af Bankens datterselskaber, ydes der dog ikke noget særskilt vederlag herfor.

7. Identifikation og aflønning af væsentlige risikotagere

Bestyrelsen udpeger efter behov og minimum årligt de ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Bankens risikoprofil (væsentlige risikotagere).

Processen er således, at på baggrund af interne kriterier og i overensstemmelse med kvantitative og kvalitative kriterier fastsat i lovgivningen vurderer bestyrelsens aflønningsudvalg en gang årligt, hvilke medarbejdere der skal indstilles som væsentlige risikotagere. De konkrete overvejelser, kriterier og væsentlige risikotagere forelægges herefter bestyrelsen til godkendelse.

Bestyrelsen og direktionen er pr. definition væsentlige risikotagere. Herudover har bestyrelsen udpeget følgende væsentlige risikotagere i Banken:

- Risikodirektør
- Compliancedirektør
- Intern revisionschef

- Vicerevisionschef
- AML direktør
- Kreditdirektør
- Økonomidirektør
- Formue- og kapitalmarkedsdirektør
- Kapitalmarkedschef
- Back Office chef
- Områdedirektører – erhverv

Aflønningen af væsentlige risikotagere, der ikke er medlemmer af direktionen eller bestyrelsen, varetages af Bankens direktion, men fastsættes i øvrigt i henhold til samme vilkår som øvrige ansattes aflønning.

Der udbetales som udgangspunkt ikke variable lønde dele til væsentlige risikotagere, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning. Der kan dog tildeles engangsvederlag i overensstemmelse med det i punkt 3. "Generelle principper for aflønning" anførte. Såfremt der ydes et sådant engangsvederlag til en væsentlig risikotager, og dette ikke er besluttet af bestyrelsen, skal bestyrelsen fra direktionen modtage en orientering herom.

Udbetaling af variabel løn til væsentlige risikotagere forudsætter desuden, at de kriterier, der dannede grundlag for udbetalingen, fortsat er opfyldt på udbetalingstidspunktet, og at det er muligt at foretage clawback,

8. Ansatte i kontrolfunktioner

Der udbetales som udgangspunkt ikke variable lønde dele til ansatte i kontrolfunktioner, hverken i

form af løn, aktier, optioner eller pension eller anden tilsvarende ordning.

De ansatte i kontrolfunktionerne kan dog modtage engangsvederlag som nærmere beskrevet i punkt 3. "Generelle principper for aflønning".

Medarbejdere i kontrolfunktioner må ikke modtage engangsvederlag, som er afhængige af den funktion, de fører kontrol med. Denne regulering er med til at afværge interessekonflikter.

9. Ansatte, der udfører specifikke aktiviteter

Aflønningen af ansatte, der til forbrugere rådgiver om samt yder eller bevilger kredit mod pant eller ved anden tilsvarende sikkerhedsstillelse i fast ejendom, fastsættes, så der er overensstemmelse med Bankens forpligtelser efter god skik reglerne i Lov om finansiel virksomhed. Aflønning til de ansatte må ikke tilskynde til risikotagning, som overskrider Bankens risikoprofil. Derudover er aflønningen uafhængig af antallet af eller andelen af imødekomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål.

Aflønningen af ansatte, der formidler forsikrings- og pensionsprodukter, fastsættes, så der er overensstemmelse med Bankens forpligtelser efter den gældende lovgivning, der har gennemført forsikringsdistributionsdirektivet. Aflønning af de ovenfor anførte persongrupper sker som udgangspunkt alene i henhold til indgået overenskomst. De ansatte kan dog modtage engangsvederlag som nærmere beskrevet i punkt 3. "Generelle principper for aflønning".

10. Aflønningsudvalg samt godkendelse, årlig gennemgang og offentliggørelse af lønpolitikken

Bestyrelsen har det overordnede ansvar for lønpolitikken gennemførelse. Bestyrelsen gennemgår og godkender lønpolitikken med regelmæssige mellemrum og mindst én gang om året, herunder med henblik på at tilpasse lønpolitikken til Bankens udvikling. Da bestyrelsens vederlag udelukkende består af et fast honorar, er der ikke risiko for interessekonflikter i forbindelse med bestyrelsens arbejde med lønpolitikken.

Bestyrelsen har nedsat et aflønningsudvalg, der består af mindst tre af Bankens bestyrelsesmedlemmer, hvoraf det ene skal være bestyrelsesformanden. Endvidere skal der være et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i udvalget.

Bestyrelsen har fastsat et kommissorium for aflønningsudvalgets opgaver, ansvar og beføjelser. Det til enhver tid gældende kommissorium kan findes på Bankens hjemmeside.

Aflønningsudvalget forestår det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning. Dette indebærer blandt andet at rådgive bestyrelsen om udformning af lønpolitikken, at bistå bestyrelsen med at påse overholdelsen heraf, minimum årligt at vurdere, om lønpolitikken er opdateret og at foreslå eventuelle ændringer til politikken. Aflønningsudvalget kan ved ændringsforslag til lønpolitikken konsultere direktionen, men direktionen har ingen beslutningskompetence i relation til aflønningspolitikken. Såfremt aflønningsudvalget foreslår ændringer af lønpolitikken, indstilles disse til bestyrelsens behandling og godkendelse.

Bestyrelsens vedtagne ændringer til lønpolitikken forelægges til godkendelse på generalforsamlingen. Afstemning om lønpolitikken på generalsamlingen finder sted ved enhver ændring dog minimum hvert 4. år.

Bestyrelsen skal foranledige, at lønpolitikken offentliggøres hurtigst muligt efter godkendelsen på generalforsamlingen på Bankens hjemmeside sammen med datoen for og resultatet af afstemningen fra generalforsamlingen.

11. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse

Bestyrelsen har ansvaret for lønpolitikens gennemførelse.

Bestyrelsen har fastsat nærmere retningslinjer for kontrol med lønpolitikens efterlevelse, der bl.a. sikrer, at der mindst én gang om året foretages kontrol af, om lønpolitikken overholdes, herunder føres der kontrol med aflønningen af direktionen, den risikoansvarlige, den complianceansvarlige, den ansvarlige for intern revision samt ansvarlige for væsentlige afdelinger. Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

12. Vederlagsrapport

Banken skal i henhold til Selskabslovens § 139 b årligt udarbejde en vederlagsrapport, som blandt andet skal indeholde oplysninger om den aflønning, som de enkelte ledelsesmedlemmer er tildelt i løbet af det seneste regnskabsår.

Vederlagsrapporten for det seneste regnskabsår forelægges årligt den ordinære generalforsamling til vejledende afstemning.

Vedtaget af bestyrelsen den 6. februar 2026.

Lønpolitikken er udarbejdet i overensstemmelse med Lov om finansiel virksomhed, bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter m.v. samt selskabslovens §§ 139 og 139a og CRR-forordningen.

Lønpolitikken er senest godkendt på selskabets ordinære generalforsamling den 6. marts 2025. Bestyrelsen har efterfølgende foretaget uvæsentlige ændringer i lønpolitikken, som i henhold til § 77 d, stk. 2, ikke har været behandlet på generalforsamlingen.

Bilag 1: Væsentligste ændringer i forhold til lønpolitikken godkendt af den ordinære generalforsamling i 2025

Der er ikke foretaget væsentlige ændringer i forhold til den senest godkendte lønpolitik.

SJF Bank A/S | Isefjords Allé 5 | 4300 Holbæk | Telefon: 59 48 11 11 | www.sjfbank.dk | info@sjfbank.dk | CVR: 36 53 21 30