

2. Politikker og beredskabsplaner m.v.

2.9 Lønpolitik

2.9.1 Lønpolitik

1. Indledning

1.1. Formål

I medfør af Lov om finansiel virksomhed, bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, CRR forordningen samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, har bestyrelsen vedtaget følgende lønpolitik i sparekassen.

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

Det er desuden formålet, at lønpolitikken er i overensstemmelse med sparekassens forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser, herunder en holdbar forretningsmodel.

Endvidere gælder der kønsneutralitet i aflønningen, således at sparekassen skal sikre lige løn uanset køn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi.

Endelig skal lønpolitikken og aflønningen være i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt. Sparekassen sikrer fastlæggelse af og kontrol af aflønningen, herunder lønpolitikkens efterlevelse, hvilket bidrager til at undgå eventuelle interessekonflikter i forbindelse med aflønning.

1.2 Lønpolitikens anvendelsesområde

Lønpolitikken gælder for bestyrelse, direktion, ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på sparekassens risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt ansatte i kontrolfunktioner i sparekassen. Tillige gælder lønpolitikken for ansatte, der udfører særlige aktiviteter samt øvrige ansatte i sparekassen.

1.3 Generelle principper

Sparekassen anvender generelt kun fast aflønning. Dermed er aflønning ikke afhængig af efterlevelse af målsætninger i forhold til bæredygtighed. Bestyrelsen har i stedet anvist direktionen om at have stor fokus på bæredygtighed ved driften af sparekassen.

2. Bestyrelse

Bestyrelsen aflønnes med et fast honorar.

Der udbetales ikke variable løndelev til bestyrelsen, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

3. Direktion

Direktionen aflønnes med en fast løn.

Der udbetales ikke variable løndelev til direktionen, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

4. Væsentlige risikotagere

Bestyrelsen udpeger efter behov og minimum årligt de ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på sparekassens risikoprofil.

Bestyrelsen har, udover bestyrelsen selv, identificeret følgende medarbejdere som væsentlige risikotagere:

- Direktionen

Der udbetales ikke variable løndelev til væsentlige risikotagere, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

5. Ansatte i kontrolfunktioner

Der udbetales ikke variable løndelev til ansatte i kontrolfunktioner, hverken i form af løn, aktier, optioner eller pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

6. Ansatte, der udfører særlige aktiviteter

I fortsættelse af de ovennævnte retningslinjer, der gælder for de angivne persongrupper, gælder følgende regler for aflønning af ansatte i sparekassen, der udfører disse beskrevne aktiviteter:

- Aflønning af sparekassens ansatte, der til forbrugere rådgiver om samt yder eller bevilger kredit mod pant eller ved anden tilsvarende sikkerhedsstillelse i fast ejendom, fastlægges, så der er overensstemmelse med sparekassens forpligtelser efter god skik reglerne i Lov om finansiel virksomhed. Aflønning af de ansatte må ikke tilskynde til risikotagning, som overskrider sparekassens risikoprofil. Derudover er aflønningen uafhængig af antallet af eller andelen af imødekomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål.
- Aflønning af sparekassens ansatte, der formidler forsikrings- og pensionsprodukter, fastlægges, så der er overensstemmelse med sparekassens forpligtelser efter den gældende lovgivning, der har gennemført forsikringsdistributionsdirektivet.

Aflønning til de beskrevne persongrupper sker alene i henhold til indgået overenskomst.

7. Øvrige ansatte

Der udbetales ikke variable løndele til øvrige ansatte i sparekassen ud over, hvad der følger af indgået overenskomst.

8. Aflønningsudvalg

Et eventuelt aflønningsudvalg skal bestå af den samlede bestyrelse.

9. Godkendelse, årlig gennemgang og offentliggørelse af lønpolitikken

Bestyrelsen skal gennemgå lønpolitikken med regelmæssige mellemrum og mindst én gang om året med henblik på at tilpasse lønpolitikken til sparekassens udvikling.

Bestyrelsens vedtagne ændringer til lønpolitikken forelægges til godkendelse på repræsentantskabsmødet. Afstemning om lønpolitikken på repræsentantskabsmødet finder sted ved enhver væsentlig ændring af lønpolitikken.

Bestyrelsen skal foranledige, at lønpolitikken offentliggøres hurtigst muligt efter godkendelsen på repræsentantskabsmødet på sparekassens hjemmeside.

Det samlede vederlag, som sparekassen udbetaler til hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen vil blive offentliggjort i sparekassens vederlagsrapport.

10. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol af dens efterlevelse

Bestyrelse har ansvaret for lønpolitikkens gennemførelse.

Sparekassens bestyrelse fastsætter nærmere retningslinjer for kontrol med lønpolitikkens efterlevelse, der bl.a. sikrer, at der mindst én gang om året foretages kontrol af, om lønpolitikken efterleves. Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

Bestyrelsen skal føre kontrol med aflønning af direktionen, den risikostyringsansvarlige, den complianceansvarlige samt ansvarlige for væsentlige afdelinger.

Lønpolitikken er vedtaget af bestyrelsen den 21. marts 2023 og forelægges til godkendelse på det ordinære repræsentantskabsmøde den 22. marts 2023. Lønpolitikken har virkning fra regnskabsåret 2023.