

Dato:	Januar 2023
Udarbejdet af:	Peter Lading Sørensen
Kontrolleret af:	Dorthe Erhardsen

Lønpolitik i

SPAREKASSEN  DJURSLAND

1. Indledning - 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 Djursland.

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 med aflønningen, herunder lønpolitikens efterlevelse, hvilket bidrager til at undgå eventuelle interessekonflikter i forbindelse med aflønning.

2. Lønpolitik

Lønpolitikken gælder for bestyrelse, direktion og ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Sparekassens risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt ansatte i kontrolfunktioner i Sparekassen. Tillige gælder lønpolitikken øvrige ansatte i Sparekassen.

3. Generelle principper

Idet Sparekassen alene anvender fast aflønning, er aflønningen hverken helt eller delvist gjort direkte afhængig af for eksempel efterlevelse af Sparekassens forretningsmodel samt bæredygtighedsmål eller procedurer. Bestyrelsen har i stedet anvist direktionen om at have stor fokus på bæredygtighed ved driften af Sparekassen.

4. Bestyrelse og direktion

Repræsentantskabet har besluttet, at bestyrelsen aflønnes med et fast honorar.

Bestyrelsen har besluttet, at direktionen aflønnes med en fast løn.

Der udbetales ikke variable løndelev til bestyrelse og direktion - hverken i form af løn, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

Der kan dog under visse omstændigheder blive udbetalt en fratrædelsesgodtgørelse.

5. Væsentlige risikotagere

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

Vederlæggelsen af væsentlige risikotagere varetages af Sparekassens direktion.

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

Der kan dog under visse omstændigheder blive udbetalt en fratrædelsesgodtgørelse.

Udover bestyrelse og direktion, som pr. definition er risikotagere, er følgende medarbejdere udpeget:

- **Underdirektør Helle Kaagh**
- **Kreditchef Lars Blak**
- **Juridisk chef Dorthe Erhardsen**
- **Afdelingsleder Karen Lisvad (medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem)**
- **Afdelingsleder Martin Berg Gravesen (medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem)**
- **Souschef Jan H. Kristensen (medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem)**
- **Afdelingsleder Jonas Koustrup Mikkelsen (medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem)**

Øvrige medarbejders arbejde i Sparekassen vurderes ikke at have væsentlig indflydelse på Sparekassens risikoprofil bl.a. i kraft af, at kreditbevillinger i væsentligt omfang foretages i den centrale kreditafdeling.

6. Ansatte i kontrolfunktioner m.v.

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

Der kan dog under visse omstændigheder blive udbetalt en fratrædelsesgodtgørelse.

7. Øvrige ansatte

I tilknytning til ovennævnte lønpolitik, der gælder for de angivne persongrupper, gælder følgende regler for aflønning af samtlige ansatte i Sparekassen, når de udfører de 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 til 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 den beskrevne persongruppe sker alene i henhold til indgået overenskomst.

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

Der kan dog under visse omstændigheder blive udbetalt en fratrædelsesgodtgørelse.

8. Aflønningsudvalg

Der er ikke nedsat et aflønningsudvalg i Sparekassen.

9. Vedtagelse og årlig gennemgang af lønpolitikken

Bestyrelsen skal gennemgå lønpolitikken mindst én gang om året med henblik på at tilpasse lønpolitikken til Sparekassens udvikling.

Bestyrelsens vedtagne ændringer til lønpolitikken forelægges endvidere til godkendelse på repræsentantskabsmøde.

10. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse

Sparekassens bestyrelse har ansvaret for lønpolitikens gennemførelse.

Sparekassens bestyrelse fastsætter nærmere retningslinjer for kontrol med lønpolitikens 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 samt den complianceansvarlige.

Således vedtaget på bestyrelsesmødet den 25. januar 2023 og godkendt af repræsentantskabet på repræsentantskabsmødet den 30. marts 2023.