

<b>Dato:</b>	<b>Januar 2021</b>
<b>Udarbejdet af:</b>	<b>Peter Lading Sørensen</b>
<b>Kontrolleret af:</b>	<b>Dorthe Erhardsen</b>

## *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.

Lønpolitikken skal tillige være kønsneutral, således at Sparekassen uanset køn skal sikre lige løn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi.

Endelig skal lønpolitikken være i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt.

## **2. Lønpolitik**

Nærværende politik vedrørende løn og pension samt retningslinjer for pensionspolitik og fratrædelsesgodtgørelse er gældende 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 efterlevelse af Sparekassens forretningsmodel i almindelighed samt bæredygtighedsmål i særdeleshed. 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 udpeget 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:

- **Stabschef Helle Kaagh**
- **Kreditchef Lars Blak**
- **Juridisk chef Dorthe Erhardsen**
- **Afdelingsleder Karen Lisvad (medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem)**
- **Souschef Martin Berg Gravesen (medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem)**
- **Erhvervskundechef Jan H. Kristensen (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 sikkerhedsstilling 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 løndelev 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 lønpolitikken gennemførelse.

Sparekassens bestyrelse fastsætter nærmere retningslinjer for kontrol med lønpolitikken 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 28. januar 2021 og godkendt af repræsentantskabet på repræsentantskabsmødet den 25. marts 2021..