



Sparekassen for Nr. Nebel og Omegn

2.9 Lønpolitik

1. Indledning

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 i Sparekassen for Nørre Nebel og Omegn vedtaget følgende lønpolitik.

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.

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 gældende for bestyrelse, direktion, væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner

Lønpolitik samt retningslinjer for pensionspolitik og fratrædelsesgodtgørelse gældende for bestyrelse, direktion, ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på sparekassens risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt ansatte i kontrolfunktioner i sparekassen:

2.1 Bestyrelse og direktion

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

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

Bestyrelsens og direktionens aflønning reguleres svarende til den regulering, der finder sted i indgået overenskomst.

Der udbetales således ikke variable løndele 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.

2.2 Væsentlige risikotagere

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

Udover bestyrelsen og direktionen, der per definition er væsentlige risikotagere, er følgende medarbejdere udpeget som væsentlige risikotagere:

- Direktørens stedfortræder – souschef

- Likviditets- og fondschefen

- Risikoansvarlig

- Complianceansvarlig

- Andre medarbejdere, hvis aktiviteter ud fra en konkret vurdering kan have væsentlig betydning for sparekassens risikoprofil



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

2.3 Ansatte i kontrolfunktioner m.v.

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

3. Lønpolitik gældende for ansatte i sparekassen

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 og forsikringsdistributionsdirektivet.

Aflønning til den beskrevne persongruppe sker alene i henhold til indgået overenskomst.

Der udbetales ikke variable lønde dele til ansatte i sparekassen.

4. Bæredygtighedsmål

Sparekassen anvender udelukkende fast aflønning. Dermed er aflønningen hverken helt eller delvist gjort direkte afhængig af efterlevelse af sparekassens bæredygtighedsmål. Bestyrelsen har i stedet anvist direktionen om at have fokus på bæredygtighed ved driften af sparekassen.

5. Årlig gennemgang, godkendelse og offentliggørelse af lønpolitikken

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

Vedtagne ændringer til lønpolitikken forelægges til godkendelse på repræsentantskabsmøde. Afstemning om lønpolitikken på repræsentantskabsmødet finder sted hvert 4. år samt 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 bliver offentliggjort i sparekassens årsrapport.

6. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse

Sparekassens bestyrelse har ansvaret for lønpolitikken gennemførelse.

Bestyrelsen 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, den complianceansvarlige, samt ansvarlige for væsentlige afdelinger.

Nørre Nebel den 25. januar 2022

Peder Christian Dahl

Helle Føns

Knud Erik Jensen

Frank Torben Kragh

Lone Bjerrum Hjortshøj

Martha Diemæs