



Sparekassen Thy

Lønpolitik i Sparekassen Thy

Marts 2024

Indholdsfortegnelse

1. Indledning og formål.....	2
2. Lønpolitikens anvendelsesområde.....	2
3. Generelle principper for alle medarbejdere.....	2
3.1. Fast løn	3
3.2. Pension	3
3.3. Variabel løn	3
3.4. Fratrædelses- og nyansættelsesgodtgørelser	4
3.5. Væsentlige risikotagere	4
4. Bestyrelse.....	5
5. Direktion	6
6. Aflønningsudvalg	6
7. Vedtagelse og årlig gennemgang af lønpolitikken	7
8. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse	7

1. Indledning og 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 Thy og sparekassens 100% ejede datterselskab.

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 samt at aflønning af sparekassens ansatte er i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt.

Sparekassen Thy sikrer fastlæggelse af og kontrol med aflønningen, herunder lønpolitikken efterlevelse, hvilket bidrager til at undgå eventuelle interessekonflikter i forbindelse med aflønning.

2. Lønpolitikken anvendelsesområde

Politikken fastsætter Sparekassen Thys lønpolitik samt retningslinjer for tildeling af løn og pension samt fratrædelses- og nyansættelsesgodtgørelser.

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

3. Generelle principper for alle medarbejdere

De generelle principper er gældende for alle medarbejdere i sparekassen, dog med undtagelse af bestyrelse og direktionen.

Sparekassen Thy anvender som udgangspunkt kun fast løn og pension i henhold til den indgåede overenskomst mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet. Medarbejdernes løn reguleres årligt i overensstemmelse med overenskomsten.

Aflønning til ansatte kan ikke under nogen form fastsættes eller gøres afhængig af resultater af salg af et eller flere produkter, herunder f.eks. antallet eller andelen af imødekomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål på boligkreditområdet, investeringsprodukter, forsikringsprodukter eller pensionsprodukter.

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

Lønnen fastsættes bl.a. ud fra den enkelte medarbejders kompetencer, ansvar og markedsniveau for løn til sammenlignelige stillinger. Lønpolitikken skal ligeledes afspejle lige løn uanset køn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi.

3.1. Fast løn

Fast løn defineres som:

- Grundløn
- Pensionsydelse, der beregnes på grundlag af medarbejderens grundløn
- Eventuelle lønaccessorier, der er tildelt eller stillet til rådighed for medarbejderen på et kontinuerligt grundlag

Lønniveauet for en medarbejders grundløn fastsættes ud fra den pågældendes stilling, herunder tages der hensyn til erhvervs erfaring, uddannelse og ansvar.

Grundlønnen reguleres én gang årligt jf. gældende overenskomst.

3.2. Pension

Pension defineres som enhver betaling fra sparekassen, uanset om beløbet er arbejdsgiver- eller medarbejderbidrag.

Medarbejderne er omfattet af de bestemmelser om pensionsbidrag, som fremgår af overenskomsten mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet. Pensionsbidraget beregnes som en vis procentdel af medarbejderens grundløn og beløbet indbetales til en pensionsordning hos tredjemand.

Pensionsydelse må kun tildeles ud fra medarbejderens grundløn. Det er således ikke tilladt at tildele pensionsydelse på grundlag af variabel løn, herunder engangsudbetalinger. Der kan heller ikke tildeles variabel løn som pensionsydelse.

3.3. Variabel løn

Variabel løn defineres som enhver form for vederlag i penge eller naturalier, hvis størrelse og værdi ikke er kendt på forhånd og derfor ikke kan medregnes som en del af medarbejderens faste løn.

Som beskrevet i afsnit 3 aflønnes Sparekassen Thys medarbejdere som udgangspunkt med fast løn.

Undtagelsesvist kan der udbetales variabel løn i form af engangsvederlag. Udbetaling af engangsvederlag kan ekstraordinært tildeles i tilfælde af store arbejdsbyrder eller ekstraordinære indsatser. Engangsvederlaget kan alene bestå af vederlag og ikke andre former for aflønning. Såfremt dette udnyttes, sker det i overensstemmelse med reglerne herfor.

Såfremt direktionen i samarbejde med medarbejderens leder og HR-afdelingen vurderer, at en medarbejder har ydet en ekstraordinær indsats, kan der ydes et engangsvederlag. Vurderingen baseres på en samlet vurdering af medarbejderens indsats.

Et sådant engangsvederlag kan også tildeles medarbejdere, der er identificeret som væsentlige risikotager og vil være omfattet af reglerne om variabel aflønning i lov om finansiel virksomhed og aflønningsbekendtgørelsen. Her følger der ud over en skriftlig begrundelse for engangsvederlaget til medarbejderen tillige en årlig redegørelse til bestyrelsen herom.

For medarbejdere i en kontrolfunktion må engangsvederlaget ikke være afhængigt af resultatet i den afdeling, som medarbejderen fører kontrol med.

Der tildeles generelt ikke engangsvederlag alene på baggrund af medarbejderens resultater og præstationer, ligesom der ikke tildeles engangsvederlag efter forudgående målsætning eller aftale. Der udbetales således hverken engangsvederlag eller indgå aftaler, der har karakter af incitamentsaflønning.

3.4 Fratrædelses- og nyansættelsesgodtgørelser

Fratrædelsesgodtgørelse defineres som en medarbejders ret til, ud over løn i opsigelsesperioden, at modtage andre beløb i forbindelse med sin fratræden, f.eks. godtgørelse for opsigelse i forbindelse med omstruktureringer eller anden godtgørelse i forbindelse med fratrædelse.

Sparekassen udbetaler som udgangspunkt kun fratrædelsesgodtgørelser, hvis dette påkræves i henhold til gældende lovgivning samt overenskomsten mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet.

Såfremt sparekassen udbetaler fratrædelsesgodtgørelser, sker dette i overensstemmelse med reglerne i aflønningsbekendtgørelsen og fratrædelsesgodtgørelse kan maksimalt udgøre 2 års løn.

Sparekassen Thy anvender ikke nyansættelsesgodtgørelser.

3.5 Væsentlige risikotagere

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

Bestyrelsen har, udover bestyrelsen selv og direktionen, identificeret følgende medarbejdere som væsentlige risikotagere i Sparekassen Thy:

- Kreditdirektør
- Økonomidirektør
- HR-direktør
- Privatdirektør
- Erhvervsdirektør
- Forretningsudviklingsdirektør
- Investeringschef
- Investeringsrådgiver, som investerer for sparekassens egenbeholdning
- IT-chef
- Complianceansvarlig
- Risikoansvarlig
- Hvidvaskansvarlig
- Intern revisionschef

Aflønning af andre væsentlige risikotagere varetages under skærpede betingelser af sparekassens direktion, dog med undtagelse af intern revisionschefs forhold, som fastlægges af bestyrelsen. Aflønningen fastsættes i øvrigt på samme vilkår som andre medarbejdere.

I tilfælde af ekstraordinær stor arbejdsbyrde / -indsats kan der i særlige tilfælde tildeles et engangsbeløb til andre væsentlige risikotagere jf. afsnit 3.3.

4. Bestyrelse

For så vidt angår medarbejdervalgte repræsentanter til bestyrelsen, er det alene aflønning i deres egenskab af medlemmer af sparekassens bestyrelse, der er omfattet af retningslinjerne i dette afsnit.

Repræsentantskabet har besluttet, at bestyrelsen aflønnes med et fast årligt grundhonorar. Bestyrelsen er ikke omfattet af nogen form for variabel aflønning, ligesom der ikke gælder nogen fratrædelsesordninger for sparekassens bestyrelsesmedlemmer.

Formandskabet modtager et årligt tillægshonorar til grundhonoraret, ligesom der ydes tillægshonorar til udvalgsformand og medlemmer af det nedsatte bestyrelsesudvalg risiko- og revisionsudvalget. Enkelte bestyrelsesmedlemmer modtager dækning for transportomkostninger i henhold til statens gældende takster.

Sparekassen stiller nødvendigt it til rådighed for medlemmerne og det er et krav, at medlemmerne deltager i bestyrelsesuddannelse og kurser på Sparekassens regning.

Aflønningen fastsættes ud fra følgende kriterier:

- det ansvar der følger af bestyrelsesansvaret,
- antallet af bestyrelsesmøder holdt op imod de krævede kompetencer hos bestyrelsesmedlemmerne,
- den krævede arbejdsindsats hen over året samt
- ønske om at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede bestyrelsesmedlemmer, således at bestyrelsen til enhver tid er besat med de rette bestyrelsesmedlemmer.

Bestyrelsens vederlag for det indeværende regnskabsår indstilles til godkendelse på det årlige repræsentantskabsmøde under et særligt punkt på dagsordenen. Forslag til bestyrelsens vederlag skal være indeholdt i indkaldelsen til det årlige repræsentantskabsmøde.

5. Direktion

Sparekassens direktion er ansat på kontraktbasis, der er uden tidsbegrænsning, men med ret til gensidig opsigelse.

Bestyrelsen foretager årligt en vurdering af ansættelseskontraktens vilkår, herunder vederlaget i forhold til markedsniveauet. Direktionens vederlag reguleres derudover svarende til den regulering, der finder sted for medarbejdere i henhold til den indgåede overenskomst mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet.

Bestyrelsen har besluttet, at direktionen aflønnes med en fast løn og bidragsbaserede pensionsordninger. Der anvendes ikke variable løndelev til direktionen, bortset fra fratrædelsesgodtgørelser som i henhold til den finansielle lovgivning er defineret som variabel aflønning.

En række arbejdsrelaterede goder kan efter aftale stilles til rådighed for direktionen, herunder firmabil, fri telefon, internet og arbejdsrelaterede tidsskrifter. Desuden vil direktionen være omfattet af sparekassens forsikringsordninger.

Aflønningen er fastsat ud fra følgende kriterier:

- ønske om at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede person(er) i direktionen, således at direktionen til enhver tid er besat med de rette profiler og kompetencer,
- fremme værdiskabelsen på lang sigt i sparekassen
- samt en sammenligning med markedsniveauet eller tilsvarende stillinger.

6. Aflønningsudvalg

Sparekassen Thy har ikke nedsat et aflønningsudvalg, da vi ikke er pligtig hertil, jf. lov om finansiel virksomhed § 77c. Forhold omkring aflønning behandles af den samlede bestyrelse.

7. Vedtagelse og årlig gennemgang af lønpolitikken

Bestyrelsen skal løbende gennemgå lønpolitikken og tilpasse den til sparekassens udvikling. Ved enhver væsentlig ændring og mindst én gang om året forelægges lønpolitikken til repræsentantskabets godkendelse.

Lønpolitikken offentliggøres hurtigst muligt efter godkendelsen på repræsentantskabsmødet på Sparekassen Thys hjemmeside.

Repræsentantskabet skal godkende aflønningen af bestyrelsen for det igangværende regnskabsår særskilt på repræsentantskabsmødet.

Det samlede vederlag, som Sparekassen Thy udbetaler til hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen, fremgår af den årlige vederlagsrapport, som bliver offentliggjort på Sparekassen Thys hjemmeside.

8. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse

Sparekassen Thys bestyrelse har ansvaret for lønpolitikens gennemførelse.

Sparekassen Thys 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 risikoansvarlige, den complianceansvarlige, revisionschefen samt økonomidirektøren.

Vedtaget af bestyrelsen den 29. januar 2024 og forelægges til godkendelse på det ordinære repræsentantskabsmøde den 21. marts 2024.

Lønpolitikken har virkning for regnskabsåret 2024.

Bilag 1:

Bestyrelsens interne retningslinjer til kontrol af om Sparekassen Thys lønpolitik efterleves og direktionens rapportering til bestyrelsen på baggrund heraf.

Indledning

Det fremgår af Sparekassen Thys aflønningspolitik, at bestyrelsen mindst én gang om året skal gennemgå lønpolitikken.

Herudover skal bestyrelsen sørge for, at der mindst én gang om året foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes, herunder aflønning af direktionen, den risikoansvarlige, den complianceansvarlige, revisionschefen samt ansvarlige for væsentlige afdelinger.

Kontrol

Til foretagelsen af kontrol skal HR-direktøren én gang om året fremlægge en redegørelse for bestyrelsen, som indeholder en erklæring om, hvorvidt der er udbetalt variabel løn, løndelev og/eller bonus til de omfattede personer iht. lønpolitikken, og i givet fald også indeholde en oversigt over lønnens sammensætning. Redegørelsen skal ligeledes indeholde en erklæring om, hvorvidt Sparekassen Thys lønpolitik er overholdt.

Redegørelsen skal indeholde en påtegning af Sparekassen Thys complianceansvarlige, som ved stikprøver skal kontrollere redegørelsens indhold.

Bestyrelsen udfører derudover direkte kontrol med aflønning af direktionen, økonomidirektøren, revisionschefen, den risikoansvarlige og af den complianceansvarlige.

Redegørelsen skal fremlægges for bestyrelsen til bestyrelsesmødet i januar måned.

Revision

Disse retningslinjer skal genvurderes af bestyrelsen ved samme lejlighed.