



Aflønningspolitik
i
Sparekassen Thy
Oktober 2021

Indholdsfortegnelse

1.1 Indledning og formål	2
1.2 Lønpolitikens anvendelsesområde.....	2
1.3 Generelle principper	2
2. Bestyrelse og direktion.....	2
3. Væsentlige risikotagere.....	3
4. Ansatte i kontrolfunktioner.....	4
5. Lønpolitik gældende for ansatte i Sparekassen Thy.....	4
6. Aflønningsudvalg	4
7. Vedtagelse og årlig gennemgang af lønpolitikken	4
8. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse.....	4
Bilag 1:	6

1.1 Indledning og formål

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

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

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

1.2 Lønpolitikens anvendelsesområde.

Denne politik vedrørende løn og pension samt retningslinjer for pensionspolitik og fratrædelsesgodtgørelse for bestyrelse, direktion, ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på sparekassens risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt ansatte i kontrolfunktioner i Sparekassen Thy.

Tillige gælder lønpolitikken for ansatte, der udfører særlige aktiviteter samt øvrige ansatte i sparekassen.

1.3 Generelle principper

Idet Sparekassen Thy kun anvender fast aflønning, 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 Thy.

2. Bestyrelse og direktion

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

Aflønningen fastsættes ud fra følgende kriterier:

- arbejdets omfang,
- 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.

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

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(t) rette direktionsmedlem(mer),

- fremme værdiskabelsen på lang sigt i instituttet samt at der foretages en sammenligning med markedsniveauet eller tilsvarende stillinger.

Der udbetales således ikke variable løndele til bestyrelse og direktion, 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. Væsentlige risikotagere

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

Det vurderes, at følgende personer er væsentlige risikotagere i Sparekassen Thy:

- Kreditdirektør Benny Lund
- Økonomichef Jakob Haaning
- HR-chef Hanne Bro Odde
- Områdedirektør Per Knudsen
- Områdedirektør - Erhverv Nikolai Krogh-Hansen
- Områdedirektør Jakob Hedegaard Madsen
- Investeringschef Anders Kristian Pugdahl Pedersen
- IT chef Frank Pedersen
- Investeringsrådgiver Else Petermann
- Complianceansvarlig Margit Annette Nielsen
- Risikoansvarlig Vibeke Andersen
- AML-ansvarlig Louise Breinholt
- Revisionschef Anne Louise Houmøller Krog
- Afdelingsdirektør Michael Axelsen (medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem)
- Kortansvarlig Per Brink Rasmussen (medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem)
- Souschef Erik Krogsgaard Nielsen (medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem)
- Privatrådgiver Rasmus Korsgaard (medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem)

Vederlæggelsen af væsentlige risikotagere varetages af sparekassens direktion, og sker i henhold til indgået overenskomst.

Der udbetales ikke performanceafhængige løndele 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.

I tilfælde af ekstraordinær stor arbejdsbyrde / -indsats kan der i særlige tilfælde tildeles et engangsbeløb.

4. Ansatte i kontrolfunktioner.

Der udbetales ikke performanceafhængige løndele 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.

I tilfælde af ekstraordinær stor arbejdsbyrde / -indsats kan der i særlige tilfælde tildeles et engangsbeløb.

5. Lønpolitik gældende for ansatte i Sparekassen Thy

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 performanceafhængige løndele til øvrige ansatte i sparekassen ud over, hvad der følger af indgået overenskomst.

I tilfælde af ekstraordinær stor arbejdsbyrde / -indsats kan der i særlige tilfælde tildeles et engangsbeløb.

6. Aflønningsudvalg

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

7. Vedtagelse og årlig gennemgang af lønpolitikken

Aflønningspolitikken forelægges efter vedtagelse i bestyrelsen til godkendelse på repræsentantskabsmøde.

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

Vedtagne ændringer til lønpolitikken forelægges endvidere til godkendelse på repræsentantskabsmødet.

8. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse

Sparekassen Thys bestyrelse har ansvaret for lønpolitikken 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 ansvarlige for væsentlige afdelinger.