

**Lønpolitik**  
**for**  
**Dragsholm Sparekasse**

## **1. Indledning**

### **1.1 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 i Dragsholm Sparekasse 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 Dragsholm Sparekasses forretningsmodel og strategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser. Lønpolitikken skal tillige være i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt.

Løn anvendes som et aktivt strategisk redskab, der benyttes til at tiltrække, fastholde og udvikle kompetente medarbejdere, der honoreres efter kvalifikationer og som kan efterleve Sparekassens værdier om kompetent rådgivning, som således giver mulighed for Sparekassens ønske om langsigtede kundeforhold. Lønpolitikken understøtter således Sparekassens forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede mål.

Sparekassens lønstruktur sigter særligt at sikre en sund og effektiv risikostyring ved at fastholde en stringent governance-struktur for at sætte mål og kommunikere disse til medarbejderne.

Sparekassen har fravalgt at benytte variable løndelev, hvilket beskytter Sparekassens kunder og investorer mod interessekonflikter i rådgivningen.

Politikken fastsætter Sparekassens politik og retningslinjer for tildeling af løn, herunder pensionspolitik og retningslinjer for tildeling af fratrædelsesgodtgørelse.

### **1.2 Lønpolitikens anvendelsesområde**

Nærværende politik vedrørende løn og pension samt retningslinjer for pensionspolitik, nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelse er gældende for bestyrelse, direktion, ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Sparekassens risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt ansatte i kontrolfunktioner i Dragsholm Sparekasse. Tillige gælder lønpolitikken for ansatte, der udfører særlige aktiviteter.

### **1.3 Generelle principper**

Lønpolitikken har til hensigt at fremme en lønpolitik og – praksis, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring i Dragsholm Sparekasse, hvilket sikres ved at fastholde en

stringent governance-struktur for at sætte mål og kommunikere disse til medarbejderne. Sparekassens foranstaltning mod interessekonflikter består i at Sparekassen alene anvender fast løn.

## **2. Bestyrelse og revisionsudvalg**

Honorar til bestyrelsen fastsættes en gang årligt og godkendes på de årlige repræsentantskabsmøder.

Repræsentantskabet har besluttet, at bestyrelsen aflønnes med et fast honorar. Dertil udbetales kørselsgodtgørelse. Bestyrelsen modtager ikke pension. Bestyrelsen kan ikke få tildelt fratrædelsesgodtgørelse.

Bestyrelsesmedlemmer får et fast vederlag pr. kvartal. Vederlaget tager udgangspunkt i samme basishonorar for alle medlemmer. Formand for bestyrelsen får et fast tillæg på 100% af basishonoraret mens næstformand får et fast tillæg på 25% heraf.

Revisionsudvalget består af 2 bestyrelsesmedlemmer. Formand for revisionsudvalget får et fast tillæg på 50% af basishonoraret, mens det menige medlem får et fast tillæg på 25% af basishonoraret.

Der udbetales således ikke variable løndelev til bestyrelsen, herunder revisionsudvalg, hverken i form af løn, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

## **3. Direktionen**

Bestyrelsen fastsætter lønvilkårene for direktionen.

Bestyrelsen har besluttet, at direktionen aflønnes med en fast løn. Vederlæggelsen fastsættes ud fra kriterier om uddannelse, erfaring, opgaver og ansvar. Ud over lønnen har direktøren ret til vederlagskomponenterne fri bil og fri telefon. Direktionen modtager ikke pension. Direktøren har aftale om fratrædelsesgodtgørelse ved opsigelse uden grund, hvilket betyder, at direktøren opsiges til trods for, at direktøren har opfyldt sine forpligtelser. Fratrædelsesgodtgørelsen udgør 12 måneders løn.

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

## **4. Væsentlige risikotagere**

Vederlæggelsen af væsentlige risikotagere varetages af Sparekassens direktør, og sker i henhold til indgået overenskomst.

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

Udpegningen af væsentlige risikotagere foretages på baggrund af kvalitative kriterier der relaterer sig til medarbejderens rolle, ansvarsområde og beslutningskompetence.

Personer der refererer direkte til den administrerende direktør er væsentlige risikotagere.

Personer med ansvarsområde for Kredit, Regnskab, IT, Compliance, Risikostyring og Hvidvask vurderes altid som væsentlige risikotagere.

Bestyrelsen har udover bestyrelsen selv og direktionen, som pr. definition er risikotagere, identificeret følgende medarbejdere som væsentlige risikotagere:

- Underdirektør
- Økonomichef
- Ansvarlig person for compliance, risikostyring og hvidvask

Vederlæggelsen af væsentlige risikotagere varetages af Dragsholm Sparekasses direktion.

Vederlæggelsen fastsættes ud fra kriterier om uddannelse, erfaring, opgaver og ansvar.

Der udbetales ikke variable løndele til ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Sparekassens risikoprofil (væsentlige risikotagere), hverken i form af løn, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

Der udbetales alene fast løn, som er defineret ved:

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

## **5. Ansatte i kontrolfunktioner m.v.**

Der udbetales ikke variable løndele 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.

## **6. Ansatte, der udfører særlige aktiviteter**

I forlængelse af de ovennævnte retningslinjer, der gælder for de angivne persongrupper, gælder følgende regler for aflønning af ansatte i Sparekassen, der udfører nedenstående 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 (forsikringsdistributionsdirektivet).

Aflønning til de beskrevne persongrupper sker alene i henhold til indgået overenskomst.

Pensionspolitikken følger ligeledes indgået overenskomst. Pensionsbidrag i Sparekassen ligger for de enkelte medarbejdere i et spænd på mellem 11% og 15%.

Ansatte kan alene få tildelt fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærloven.

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

## **7. Godkendelse, årlig gennemgang og offentliggørelse af lønpolitikken.**

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

Bestyrelsens vedtagne ændringer til politikken forelægges til godkendelse på repræsentantskabsmøde. Afstemning om lønpolitikken på repræsentantskabsmødet finder sted hvert 4. år, samt ved enhver væsentlig ændring af lønpolitikken.

## **8. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse**

Bestyrelsen har ansvaret for politikken 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 overholdes. Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

## **9. Offentliggørelse**

Bestyrelsen skal foranledige, at lønpolitikken offentliggøres hurtigst muligt efter godkendelsen på repræsentantskabsmødet på Sparekassens hjemmeside.

Det samlede vederlag, som Sparekassen udbetaler til hvert medlem af bestyrelsen og direktionen vil blive offentliggjort i Sparekassens årsrapport.

### **10. Indberetning til Finanstilsynet**

Dragsholm Sparekasse skal i umiddelbar forlængelse af årsregnskabet afslutning indsende oplysning om aflønning optjent i regnskabsåret fordelt på forretningsområderne til Finanstilsynet.

Opgaven udføres af økonomichef.

Dato: 17. februar 2020

I bestyrelsen:

Robert Ibsen

Dan Strandberg

Jan Thomsen

Janie Nielsen

Rene Sørensen