



Løn- og pensionspolitik

Godkendt af bestyrelsen 3. marts 2021 og indstilles til godkendelse af repræsentantskabet 24. marts 2021



**SPAREKASSEN
KRONJYLLAND**

1.	Indledning og formål.....	3
2.	Generelle aflønningsprincipper	3
2.1	Fast løn	3
2.2	Variabel løn, herunder engangsvederlag	4
2.3	Andre væsentlige risikotagere	4
2.4	Pensionsydelse.....	5
2.5	Fratrædelses- og nyansættelsesgodtgørelser	5
2.6	Bæredygtighed.....	5
3.	Bestyrelse samt bestyrelsesudvalg i Sparekassen.....	6
4.	Direktionen	6
5.	Aflønningsudvalg.....	6
6.	Vedtagelse og årlig gennemgang af løn- og pensionspolitikken	7
7.	Efterlevelse af løn- og pensionspolitikken og kontrol med dens efterlevelse.....	7

1. Indledning og formål

I medfør af Lov om finansiel virksomhed, bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter samt CRR-forordningen (tilsynsmæssige krav til kreditinstitutter og investeringsselskaber) har bestyrelsen vedtaget følgende løn- og pensionspolitik for Sparekassen Kronjylland.

Løn- og pensionspolitikken afspejler Sparekassens overordnede mål om at drive et pengeinstitut i balance mellem kunder, medarbejdere og samfundet med fokus på en langsigtet værdiskabelse.

Politikken har til formål at understøtte Sparekassens forretningsmodel, forretningsstrategi, mål og værdier, herunder at

- kunne tiltrække, udvikle og fastholde motiverede og kompetente medarbejdere
- fremme en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder overdreven risikotagning
- styrke forpligtelsen til at handle i kundernes interesse og sikre en redelig, loyal og kompetent behandling af kunderne
- fremme ansvarlighed og transparens i Sparekassens forretningskultur.

Politikken fastsætter Sparekassens lønpolitik samt retningslinjer for tildeling af løn og pension, fratrædelses- og nyansættelsesgodtgørelser.

2. Generelle aflønningsprincipper

De generelle aflønningsprincipper er gældende for alle medarbejdere i Sparekassen, dog med undtagelse af bestyrelse og direktion.

Sparekassen anvender som udgangspunkt alene fast løn i henhold til den indgåede overenskomst mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet. Medarbejdernes løn reguleres årligt i henhold til overenskomsten.

Medarbejderne er omfattet af de bestemmelser om pension, som fremgår af overenskomst mellem Finanssektorens arbejdsgiverforening og Finansforbundet.

Den enkelte medarbejders kompetencer, ansvar samt den værdi som medarbejderen skaber for Sparekassen, indgår i vurderingen af lønniveauet. Lønnen skal samtidig afspejle markedsniveauet og afspejle lige løn for arbejde af samme art og sammenlignelige præstationer.

2.1 Fast løn

Fast løn defineres som enhver form for vederlag i penge, som en medarbejder er berettiget til at modtage. Fast løn omfatter:

- Medarbejderens grundløn
- Pensionsydelse, der beregnes på grundlag af medarbejderens grundløn eller dele heraf

- 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 jobbets kompleksitet, ansvar, erhvervs erfaring, uddannelse og forventede resultater.

Grundlønnen reguleres én gang årligt jf. gældende overenskomst. Hver medarbejder har ret til at forhandle en individuel lønstigning på eget initiativ.

2.2 Variabel løn, herunder engangsvederlag

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.

Der kan udbetales variabel løn i form af engangsvederlag. Udbetaling af engangsvederlag kan i Sparekassen ekstraordinært tildeles i tilfælde af store arbejdsbyrder eller ekstraordinære indsatser. Engangsvederlag kan udgøre op til 1 måneds løn. Engangsvederlaget kan alene bestå af vederlag og ikke andre former for aflønning, herunder eksempelvis finansielle instrumenter.

Vurderingen af, om der er tale om en stor arbejdsbyrde foretages af områdedirektøren i samråd med HR-afdelingen, og i relation til områdedirektørerne af direktionen i samråd med HR-afdelingen, og baseres på en samlet vurdering af medarbejderens indsats, herunder om der er ydet en ekstraordinær indsats. HR-afdelingen udarbejder, i samarbejde med nærmeste leder, en begrundelse for udbetalingen af engangsvederlag, som udleveres til medarbejderen.

Der tildeles 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 indgåede aftaler, der har karakter af incitaments-aflønning.

2.3 Andre væsentlige risikotagere

Ud over bestyrelsen og direktionen har bestyrelsen identificeret andre væsentlige risikotagere, som har væsentlig indflydelse på Sparekassens risikoprofil, som følgende:

- Områdedirektører
- Risikoansvarlig (Kontrolfunktion)
- Complianceansvarlig (Kontrolfunktion)
- Revisionschef (Kontrolfunktion)
- Medarbejdere i Markets, der kan handle inden for de beføjelser, der er givet fra direktionen til områdedirektøren for finansområdet

Aflønning af andre væsentlige risikotagere varetages under skærpede betingelser, men fastsættes i øvrigt på samme vilkår som andre medarbejdere. Udbetales der et engangsbeløb til andre

væsentlige risikotagere, sker dette i henhold til punkt 2.2 samt gældende regler i lov om finansiel virksomhed. Her følger der ud over en begrundelse for udbetalingen til medarbejderen tillige en redegørelse til bestyrelsen herom.

Herudover forelægges alle individuelle ændringer i løn- og pensionsforhold for:

- Risikoansvarlig (Kontrolfunktion)
- Complianceansvarlig (Kontrolfunktion)
- Revisionschef (Kontrolfunktion)

Direktionen, som efterfølgende informerer bestyrelsen om ændringen.

2.4 Pensionsydelse

Pensionsydelse defineres som enhver betaling fra Sparekassen, uanset om beløbet er arbejdsgiver- eller medarbejderbidrag. Pensionsbidraget beregnes ud fra den fastsatte sats i overenskomsten mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet.

Pensionsydelse skal erlægges i form af et pensionsbidrag. Pensionsbidraget beregnes som en vis procentdel af medarbejderens grundløn eller en del heraf, og beløbet indbetales til en bidragsbaseret pensionsordning hos tredjemand.

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

2.5 Fratrædelses- og nyansættelsesgodtgørelser

Fratrædelsesgodtgørelse defineres som en medarbejders ret til, ud over løn i opsigelsesperioden, at modtage andre beløb i forbindelse med sin fratræden, fx. 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.

Fratrædelsesgodtgørelse baseres på en individuel aftale.

Nyansættelsesgodtgørelser anvendes ikke.

2.6 Bæredygtighed

Idet Sparekassen Kronjylland kun anvender fast aflønning, er aflønning ikke direkte afhængig af efterlevelse af Sparekassen Kronjyllands bæredygtighedsmål – hverken helt eller delvist. Bestyrelsen og repræsentantskabet har i stedet anbefalet direktionen om at have stor fokus på bæredygtighed ved driften af Sparekassen Kronjylland.

3. Bestyrelse samt bestyrelsesudvalg i Sparekassen

Bestyrelsen, samt bestyrelsens formand og næstformand aflønnes med et fast vederlag. Ligeledes aflønnes udvalgs-formænd og -medlemmer i bestyrelsens nedsatte udvalg med et fast vederlag.

Bestyrelsens vederlag fremgår af årsregnskabet og fastsættes af repræsentantskabet. Vederlaget til medlemmerne fastsættes ud fra bestyrelsesarbejdets omfang, antallet af møder og påkrævede indsats. Derudover er medlemmerne omfattet af Sparekassens sundhedsforsikring og tandforsikring, ligesom medlemmerne modtager kørselsgodtgørelse i forbindelse med møde- og kursusaktiviteter.

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

Der kan ikke ske variabel udbetaling til bestyrelsen, uanset bestemmelser gældende for andre medarbejdere i denne politik, hverken i form af løn, pension eller anden tilsvarende ordning.

4. Direktionen

Sparekassens direktion er ansat på kontraktbasis, og der sker hvert tredje år en revurdering af kontrakten samt aflønningen. Lønnen reguleres årligt jf. overenskomsten.

Bestyrelsen har besluttet, at direktionen aflønnes med en fast løn. Ud over lønnen har direktionen ret til følgende vederlagskomponenter: Fast pension, sundhedsforsikring, tandforsikring, gruppelivsforsikring, fri bil, fri telefon og internet, avisabonnementer samt diverse erhvervsabonnementer.

Sparekassen stiller desuden nødvendigt it til rådighed for direktionen.

Der kan ikke ske variabel udbetaling til direktionen, uanset bestemmelser gældende for andre medarbejdere i denne politik, hverken i form af løn, pension eller anden tilsvarende ordning. Undertaget er eventuelle aftalebaserede, overenskomstbestemte eller funktionærlov-bestemte fratrædelsesgodtgørelser, som i henhold til den finansielle lovgivning er defineret som variabel aflønning.

Direktionens vederlag fremgår af årsregnskabet.

5. Aflønningsudvalg

Henset til at Sparekassen ikke er et børsnoteret pengeinstitut og har færre end 1.000 medarbejdere, er der ikke nedsat et aflønningsudvalg.

6. Vedtagelse og årlig gennemgang af løn- og pensionspolitikken

Bestyrelsen gennemgår løn- og pensionspolitikken en gang om året med henblik på at tilpasse politikken til Sparekassens udvikling.

Løn- og pensionspolitikken forelægges efter vedtagelse i bestyrelsen til godkendelse på det ordinære repræsentantskabsmøde.

7. Efterlevelse af løn- og pensionspolitikken og kontrol med dens efterlevelse

Bestyrelsen har ansvaret for løn- og pensionspolitikken gennemførelse.

Bestyrelsen fastsætter nærmere retningslinjer for kontrol med løn- og pensionspolitikken efterlevelse, der bl.a. sikrer, at der mindst én gang om året foretages kontrol af, om politikken efterleves. Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

Vedtøget af bestyrelsen den 3. marts 2021 og forelægges til godkendelse på repræsentantskabsmøde den 24. marts 2021.

Denne politik erstatter tidligere.