

# Lønpolitik

Februar 2021

## 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 Sparekassen Vendsyssel vedtaget følgende lønpolitik. Lønpolitikken har til hensigt at fremme en lønpolitik og -praksis, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning, i Sparekassen Vendsyssel.

Det er desuden formålet, at lønpolitikken er i overensstemmelse med Sparekassen Vendsyssels forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser, herunder en holdbar forretningsmodel.

Lønpolitikken skal tillige være kønsneutral, således at Sparekassen Vendsyssel 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.

### 1.2 Lønpolitikens anvendelsesområde

Løn- og pensionspolitikken er gældende for følgende personkreds:

- Bestyrelse
- Direktion
- Ansatte i Sparekassen Vendsyssel, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på sparekassens risikoprofil (væsentlige risikotagere)
- Ansatte i kontrolfunktioner i Sparekassen Vendsyssel

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

### 1.3 Generelle principper

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

## 2. Bestyrelse

Bestyrelsesmedlemmer modtager et fast årligt grundhonorar. Bestyrelsesformanden, næstformanden, det revisionskyndige og det finanskyndige medlem modtager desuden et årligt tillægshonorar. Der ydes endvidere tillægshonorar til medlemmerne af de nedsatte bestyrelsesudvalg. Bestyrelsesmedlemmer kan modtage dækning af transportomkostninger.

Der udbetales således ikke variable løndelev til bestyrelsen, 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. Direktion**

Direktionen aflønnes med en fast løn.

Bortset fra det nedenfor anførte om fratrædelsesgodtgørelse og vederlag for påtagelse af konkurrenceklausuler udbetales der ikke variable løndelev til direktionen, 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 direktionens ansættelseskontrakter kan der aftales fratrædelsesgodtgørelser, der kan udgøre op til to års løn, ligesom der kan aftales vederlag for påtagelse af konkurrenceklausuler, der gælder efter fratrædelse.

### **4. Væsentlige risikotagere**

Der udbetales ikke variable løndelev til ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på sparekassens risikoprofil (væsentlige risikotagere), hverken i form af løn, aktier, optioner eller pensionsbidrag.

### **5. Ansatte i kontrolfunktioner**

Der udbetales ikke variable løndelev 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.

### **6. Øvrige ansatte**

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

### **7. Fravigelse af lønpolitikken**

Bestyrelsen kan under særlige omstændigheder fravige lønpolitikken ved at udbetale et kontant vederlag i forbindelse med honorering af en ekstraordinær indsats eller i forbindelse med fastholdelse eller ansættelse af medarbejdere omfattet af lønpolitikken.

Et sådant kontant vederlag kan maksimalt udgøre 50 pct. af den faste grundløn, og kan ikke overstige den i aflønningsbekendtgørelsen (bekendtgørelse 1582 af 13/12 2016) anførte beløbsgrænse, pt. 100.000 kr.

For at kunne fravige lønpolitikken skal der foreligge en indstilling fra aflønningsudvalget, og bestyrelsen skal godkende denne.

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

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

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

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

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

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

Bestyrelsen har ansvaret for lønpolitikkens gennemførelse.

Bestyrelsen fastsætter nærmere retningslinjer for kontrol med lønpolitikkens efterlevelse, der bl.a. sikrer, at der mindst én gang om året foretages kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

Aflønningsudvalget skal føre kontrol med aflønning af direktionen, den risikostyringsansvarlige, den complianceansvarlige, den ansvarlige for intern revision samt de ansvarlige for kontrolfunktioner.

**Således vedtaget på bestyrelsesmødet den 25. februar 2021:**

---

Birte Dyrberg

---

Søren Vad Sørensen

---

Bo Bojer

---

Helle S. Sørensen

---

Henrik Steen

---

Inge Møller Ernst

---

Jens Rasmussen

---

Martin Valbirk

---

Mogens Nedergaard

---

Morten Pilegaard

---

Ole Selch Bak

---

Per Albæk

---

Steffen Dahl