

Lønpolitik

1. Indledning og formål

Nærværende politik fastlægges af Middelfart Sparekasses bestyrelse og beskriver Sparekassens politik og retningslinjer for tildeling af løn, herunder pension, fratrædelses- og nyansættelsesgodtgørelser.

Lønpolitikken har generelt til formål at sikre, at principper og praksis for tildeling af løn og pension er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning.

Sparekassen har en simpel forretningsmodel, og løn bruges som et redskab i Sparekassens ledelse til at understøtte Sparekassens forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede mål, herunder at aflønning af Sparekassens medarbejdere er i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder samt lovgivningen i øvrigt.

Den enkelte medarbejders realkompetencer, ansvar og den værdi, medarbejderen skaber for teamet og Sparekassen, indgår i vurderingen af lønniveauet.

Fastsættelsen af den administrerende direktørs løn skal sikre, at Sparekassen har mulighed for at tiltrække og fastholde den rette person, idet der samtidig skal foretages en sammenligning med markedsniveauet eller tilsvarende stillinger.

Lønpolitikken forelægges efter vedtagelse i bestyrelsen for Sparekassens repræsentantskab til godkendelse.

Bestyrelsen har ansvaret for lønpolitikken gennemførelse.

2. Lønpolitik gældende for bestyrelse, adm. direktør, væsentlige risikotagere, ansatte i kontrolfunktioner og alle øvrige medarbejdere i Middelfart Sparekasse

Politikken vedrører løn og pension samt retningslinjer for pensionspolitik og fratrædelsesgodtgørelse for alle medarbejdere i Middelfart Sparekasse.

Repræsentantskabet har besluttet, at bestyrelsen aflønnes med et fast honorar samt følgende vederlagskomponenter, der er relevante for udførelsen af bestyrelsesarbejdet: Fri internetforbindelse samt printer og iPad stillet til rådighed.

Bestyrelsesformanden har derudover ret til fri mobiltelefon samt en valgfri avis.

Repræsentantskabet fastsætter bestyrelsens honorar samt øvrige vederlagskomponenter ud fra bestyrelsesarbejdets omfang og den påkrævede arbejdsindsats.

Bestyrelsen har besluttet, at den administrerende direktørs aflønnes med en fast løn. Derudover har den administrerende direktør, i henhold til direktørkontrakten, ret til følgende vederlagskomponenter: Fri bil, telefon, internet og avis samt fast pension.

Bestyrelsens og den administrerende direktørs vederlag fremgår af årsrapporten og redegørelsen for god selskabsledelse, som udarbejdes årligt.

Bestyrelsen har, udover bestyrelsen selv og den administrerende direktør, identificeret følgende som væsentlige risikotagere:

Revisionschef (ansat af bestyrelsen)
Vicedirektør
Underdirektør
HR chef
Kreditdirektør
Økonomi – og regnskabschef
IT chef
Investeringschef
Porteføljemanager i MS Invest
Risikoansvarlig (kontrollfunktion)
Complianceansvarlig (kontrollfunktion)
Hvidvaskansvarlig (kontrollfunktion).

Aftalen om vederlæggelsen af væsentlige risikotagere varetages af Sparekassens administrerende direktør under skærpede betingelser. Alle ændringer i ansættelsesforholdene for væsentlige risikotagere kræver, at den administrerende direktør efterfølgende informerer bestyrelsen om ændringen.

I Middelfart Sparekasse indgås der ikke aftaler, der har karakter af incitamentsaflønning.

Dog er ansættelseskontrakt til porteføljemanager i MS Invest undtaget herfra, da medarbejderen er 100 % variabelt aflønnet. Den variable aflønning tildeles under hensyn til, at denne ikke må medføre en interessekonflikt. En interessekonflikt kan opstå, når den variable løn er afhængig af den enkelte medarbejders opnåelse af salgsmål, som kan tilskynde til en tilsidesættelse af redelig rådgivning eller god skik.

Der udbetales ikke variable løndele til bestyrelsen og den administrerende direktør i Middelfart Sparekasse, hverken i form af løn, pension eller anden tilsvarende ordning.

Med undtagelse af ansættelseskontrakt til porteføljemanager i MS Invest sker aflønning af alle medarbejdere i Sparekassen i henhold til overenskomsten.

3. Engangsvederlag

Såfremt den administrerende direktør vurderer, at en medarbejder har ydet en ekstraordinær indsats, kan der ydes et engangsvederlag. Vurderingen baseres på et samlet billede af medarbejderens indsats, herunder især om der er ydet en ekstraordinær arbejdsindsats, ligesom økonomiske og øvrige ikke-økonomiske faktorer kan indgå i vurderingen. Ikke-økonomiske faktorer er fx medarbejderens evne til at samarbejde og overholde Sparekassens retningslinjer og forretningsgange. Der medfølger en skriftlig begrundelse for engangsvederlaget til medarbejderen.

Et sådant engangsvederlag kan også tildeles medarbejdere, der er identificeret som væsentlige risikotagere 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 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 kan ydes ét engangsvederlag på op til 50.000 kr. pr. medarbejder pr. år.

Med undtagelse af nævnte ansættelseskontrakt til porteføljemanager i MS Invest samt muligheden for tildeling af engangsvederlag udbetales der ikke variable løndele i Middelfart Sparekasse.

4. Fratrædelses- og nyansættelsesgodtgørelser

Udbetaler Sparekassen fratrædelsesgodtgørelser, sker dette i overensstemmelse med aflønningsbekendtgørelsens regler herom.

Fratrædelsesgodtgørelse kan maksimalt udgøre 2 års løn.

Sparekassen anvender ikke nyansættelsesgodtgørelser.

5. Nominerings- og vederlagsudvalg

Nominerings- og vederlagsudvalget nedsat af bestyrelsen evaluerer årligt bestyrelsens og den administrerende direktørs løn. Udvalget indstiller ændringer til den samlede bestyrelse. Såfremt bestyrelsen indstiller en ændring af bestyrelsens aflønning, skal det godkendes af repræsentantskabet, inden ændringen kan træde i kraft. Herudover er det udvalgets opgave at sikre en løbende opdatering af mødehonoraret til repræsentantskabet.

Mindst én gang årligt vurderer udvalget Sparekassens lønpolitik, herunder udpegningen af væsentlige risikotagere, og indstiller eventuelle ændringer af lønpolitikken til den samlede bestyrelse.

6. Opfølgning, kontrol og offentliggørelse

Bestyrelsen skal gennemgå lønpolitikken én gang årligt med henblik på at tilpasse lønpolitikken til udviklingen i Sparekassen. Vedtagne ændringer til lønpolitikken forelægges endvidere til godkendelse på det ordinære repræsentantskabsmøde.

Bestyrelsen skal sørge for, at der mindst én gang årligt foretages kontrol af, om lønpolitikken overholdes, og at resultatet af kontrollen rapporteres til bestyrelsen.

Bestyrelsen skal foranledige, at politikken samt redegørelsen for overholdelse af politikken offentliggøres på Sparekassens hjemmeside.

ooo000ooo

Lønpolitikken er vedtaget af bestyrelsen den 19. december 2017 og godkendt af repræsentantskabet på ordinært repræsentantskabsmøde den 1. marts 2018.