

Lønpolitik

Indhold

1. Indledning og formål	3
2. Lønpolitik gældende for bestyrelse, adm. direktør, væsentlige risikotagere, ansatte i kontrolfunktioner og alle øvrige medarbejdere i Middelfart Sparekasse	3
3. Engangsvederlag	4
4. Fratrædelses- og nyansættelsesgodtgørelser	5
5. Nominerings- og vederlagsudvalg	5
6. Opfølgning, kontrol og offentliggørelse	5

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.

Da Sparekassen ikke anvender incitamentsaflønning, er Sparekassens aflønning ikke knyttet op på Sparekassens bæredygtighedsmålsætning. Sparekassens har derimod fokus på bæredygtighed via driften.

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

Bestyrelsen har ansvaret for lønpolitikens 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: iPad med internetforbindelse stillet til rådighed.

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

Bestyrelsen har besluttet, at den administrerende direktør aflønnes med en fast løn som justeres i henhold til overenskomsten med undtagelse af pension. 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 redegørelsen for god selskabsledelse, som udarbejdes årligt og offentliggøres på Sparekassens hjemmeside. Oplysningerne om vederlaget skal være tilgængeligt i 10 år.

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

Intern revisionschef (ansat af bestyrelsen)

Vicedirektør

Juridisk chef

HR direktør

Kreditdirektør

Økonomidirektør

Områdedirektør (IT)

Investeringschef

Risikoansvarlig (kontrofunktion)

Compliancechef (kontrofunktion)

AML-ansvarlig (kontrofunktion).

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.

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

Aflønningen af alle medarbejdere sker 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 kontrofunktion 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 mulighed 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, hvis Sparekassen yder mødehonorar.

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. Sparekassens juridiske chef og HR-direktør er ansvarlige for indstilling af politikken til bestyrelsen.

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 31. januar 2023 og godkendt af repræsentantskabet på ordinært repræsentantskabsmøde den 9. marts 2023.