

**Lønpolitik**

**for**

**Dragsholm Sparekasse**

## 1. Indledning

### 1.1 Baggrund

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.

### 1.2 Lønpolitikens anvendelsesområde

Lønpolitikken gælder for Dragsholm Sparekasses bestyrelse, direktion og andre væsentlige risikotagere samt ansatte i kontrolfunktioner og ansatte, der udfører særlige aktiviteter i Sparekassen. Tillige gælder lønpolitikken punkt 7 for øvrige ansatte i Dragsholm Sparekasse.

### 1.3 Formål

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. Som lokalt pengeinstitut ønsker Sparekassen ikke at tilskynde til unødigt risikotagning, hvorfor der ikke er nogen der modtager variabel aflønning.

Endvidere gælder der kønsneutralitet i aflønningen, således at Dragsholm Sparekasse skal sikre lige løn uanset køn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi.

Endelig skal lønpolitikken og aflønningen være i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt. Sparekassen sikrer fastlæggelse af og kontrol med aflønningen, herunder lønpolitikken efterlevelse, hvilket bidrager til at undgå eventuelle interessekonflikter i forbindelse med aflønning.

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 løndele, 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.

### 1.4 Generelle principper

Idet Dragsholm Sparekasse kun anvender fast aflønning, er aflønningen hverken helt eller delvist gjort direkte afhængig af efterlevelse af Sparekassens bæredygtigheds mål eller -procedurer. Bestyrelsen har i stedet anvist direktionen om at have stor fokus på bæredygtighed ved driften af Dragsholm Sparekasse.

## **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. Såvel formand som næstformand får et fast tillæg til basishonoraret.

Revisionsudvalget består af 2 bestyrelsesmedlemmer. Såvel formand for Revisionsudvalget som det menige medlem får et fast tillæg til basishonoraret.

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

Bestyrelsen skal sikre den rette balance mellem at undgå for høje lønninger og tiltrække de rette kompetencer.

## **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 pr. definition væsentlige risikotagere. Herudover vurderes personer med ansvarsområde for Kredit, Regnskab, IT, Compliance, Risikostyring og Hvidvask altid som væsentlige risikotagere.

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

- Underdirektør
- Områdedirektør, med ansvar for økonomi, risikostyring og it
- Områdedirektør, med ansvar for jura, compliance og HR
- Hvidvaskansvarlig
- Kreditansvarlig
- Afdelingsdirektører
- Områdechefer

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

Der udbetales ikke variable løndelev 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
- Pensionsydelser, 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**

Ansatte i kontrolfunktioner aflønnes med en fast løn.

Der udbetales ikke variable løndelev 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 og Standardoverenskomsten i finanssektoren.

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

## **7. Øvrige ansatte**

Der udbetales ikke variable løndelev til øvrige ansatte i Dragsholm Sparekasse.

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

Bestyrelsen skal løbende gennemgå lønpolitikken og tilpasse den til Sparekassens udvikling.

Ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert fjerde år forelægges lønpolitikken til repræsentantskabets godkendelse.

Lønpolitikken offentliggøres hurtigst muligt efter godkendelse på repræsentantskabsmødet på Dragsholm Sparekasses hjemmeside.

Repræsentantskabet skal godkende aflønningen af Bestyrelsen for det igangværende regnskabsår særskilt på repræsentantskabsmødet.

## **9. 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.

Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med lønpolitikken efterlevelse skal indeholde en vurdering samt en begrundelse for vurderingen.

Bestyrelsen skal føre kontrol med aflønning af Direktionen, ansatte med ledelsesansvar for Sparekassens kontrolfunktioner samt ansatte med ledelsesansvar for øvrige af Sparekassens væsentlige afdelinger.

## **10. 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 vederlagsrapport.

## 11. 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 Områdedirektøren, med ansvar for økonomi, risikostyring og it.

Denne politik er senest vedtaget af bestyrelsen den 7. februar 2025

I bestyrelsen:

Erik Stener Jørgensen  
Bestyrelsesformand

Dan Strandberg  
Næstformand for bestyrelsen

Jan Thomsen

Louise Scharling Jensen

Peter Aspman Jørgensen