

Sparekassen Balling - Lønpolitik

1. Indledning

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 Balling vedtaget følgende lønpolitik.

1.1. Formål

Lønpolitikken har generelt til formål at fastsætte retningslinjer for tildeling 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 sparekassens forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser herunder en holdbar forretningsmodel.

Lønpolitikken skal tillige være i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt.

1.2. Lønpolitikens anvendelsesområde

Nærværende politik vedrørende løn og pension samt retningslinjer for pensionspolitik og fratrædelsesgodtgørelse er gældende for bestyrelse, direktion, ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Sparekassen Ballings risikoprofil (væsentlige risikotagere), ansatte i kontrolfunktioner og øvrige ansatte i Sparekassen Balling.

1.3 Generelle principper

Idet Sparekassen kun anvender fast aflønning, er aflønningen hverken helt eller delvist gjort direkte afhængig af efterlevelse af de bæredygtighedsmål, som Sparekassen har haft eller måtte indføre.

2. Bestyrelse

Bestyrelsen aflønnes med et fast honorar.

Bestyrelsens honorar fastsættes på et niveau, som afspejler kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og indsats i lyset af kompleksitet, arbejdets omfang og antallet af bestyrelsesmøder.

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

3. Direktion

Sparekassens direktion er ansat på kontraktbasis med et aftalt fast vederlag. Hvert andet år revurderes det faste vederlag. Lønnen reguleres herudover årligt jf. overenskomsten.

Ud over lønnen har direktionen ret til følgende vederlagskomponenter: sundhedsforsikring, gruppelivsforsikring, fri bil, fri telefon og internet, avisabonnementer samt diverse erhvervsabonnementer. Sparekassen stiller desuden nødvendigt it til rådighed for direktionen.

Elementerne i direktionens samlede aflønning sammensættes med udgangspunkt i markedspraksis og sparekassens specifikke behov, og ved den periodevis revurdering af vederlaget foretages en vurdering af udvikling i markedspraksis.

Bestemmende for direktionens aflønning er ønsket om at sikre sparekassens fortsatte mulighed for vækst og afspejler direktionens selvstændige indsats og værdiskabelse for sparekassen samt mulighed for at tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede medarbejdere.

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.

I forbindelse med en direktørens fratræden tildeles en ekstraordinær fratrædelsesgodtgørelse såfremt direktøren opsiges af sparekassen uden at direktøren har givet rimelig anledning hertil. Såfremt dette sker, har direktøren ret til en kontant fratrædelsesgodtgørelse svarende til 12 måneders vederlag ud over, hvad direktøren i henhold til sin kontrakt er berettiget til af løn i henhold til gældende opsigelsesvarsel. Opsigelse fra sparekassens side skal ske med 12 måneders varsel og fra direktionens side med 6 måneders varsel.

4. Væsentlige risikotagere

Bestyrelsen udpeger efter behov og minimum årligt de ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på sparekassens risikoprofil.

Bestyrelsen har, udover bestyrelsen selv og direktionen, identificeret følgende medarbejdere som væsentlige risikotagere:

- Kreditchefen
- Risikostyringsfunktionen
- Compliancefunktionen

Vederlæggelsen af væsentlige risikotagere varetages af sparekassens direktion, og sker i henhold til indgået overenskomst.

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

5. Ansatte i kontrolfunktioner m.v.

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. Øvrige ansatte

Aflønning af øvrige ansatte sker alene i henhold til indgået overenskomst.

7. Aflønningsudvalg

Sparekassen behøver pga. sin størrelse ikke etablere et aflønningsudvalg, og bestyrelsen har ikke fundet anledning til at etablere et aflønningsudvalg.

8. Årlig gennemgang af lønpolitikken

Bestyrelsen skal gennemgå lønpolitikken en gang om året med henblik på at tilpasse lønpolitikken til Sparekassen Ballings udvikling.

Bestyrelsens vedtagne ændringer til lønpolitikken forelægges til godkendelse på sparekassens ordinære repræsentantskabsmøde.

Indholdet af nærværende lønpolitik vil blive offentliggjort i sparekassens årsrapport og på sparekassens hjemmeside. I årsrapporten offentliggøres det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen.

Således gennemgået og vedtaget på bestyrelsesmødet, den 28. januar 2021

Hans Bak Ibsen

Gunnar Jessen

Jørn Pedersen

Poul Pedersen

Tom Emil Poulsen

Niels Kristian Sørensen

Signe Bysted Sørensen