

2.9. Lønpolitik

2.9.1. Lønpolitik

Dato: 20. marts 2018
Erstatter lønpolitik af
16. marts 2017

1. Indledning og formål

I medfør af Lov om finansiel virksomheds § 71 og § 77a – d, f, bekendtgørelse om lønpolitik, CRR forordningen samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, har bestyrelsen vedtaget følgende lønpolitik for Folkesparekassen:

Lønpolitikken har generelt til formål at fastlægge 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 Folkesparekassens forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser, herunder at aflønning af sparekassens ansatte er i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og garantier samt lovgivningen i øvrigt.

2. Lønpolitik gældende for bestyrelse, direktion, væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner.

Politik vedrørende løn og pension samt retningslinjer for pensionspolitik og fratrædelsesgodtgørelse for bestyrelse, direktion, ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på sparekassens risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt ansatte i kontrolfunktioner i Folkesparekassen.

Bestyrelse og direktion

Repræsentantskabet har besluttet, at bestyrelsen aflønnes med et fast honorar pr. bestyrelsesmøde samt godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste.

Bestyrelsen har besluttet, at direktionen aflønnes med en fast løn.

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

Væsentlige risikotagere

Bestyrelsen udpeger efter behov og minimum årligt de ansatte, hvis aktiviteter har væsentligt indflydelse på Folkesparekassens risikoprofil. Vederlæggelsen af løn til væsentlige risikotagere varetages af Folkesparekassens direktion.

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

Ansatte i kontrolfunktioner m.v.

Der udbetales ikke variable løndele 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.

3. Lønpolitik gældende for ansatte i Folkesparekassen

I tilknytning til ovennævnte lønpolitik, der gælder for de angivne persongrupper, gælder følgende regler for aflønning af samtlige ansatte i Folkesparekassen, når de udfører de beskrevne aktiviteter:

Aflønning af Folkesparekassens 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 mellem sparekassens forpligtelser efter god skik reglerne i Lov om Finansiell 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 til den beskrevne persongruppe sker alene i henhold til indgået overenskomst. Der udbetales ikke variable løndelev til øvrige ansatte i Folkesparekassen ud over, hvad der følger af indgået overenskomst.

4. Aflønningsudvalg

Der er nedsat et nominerings- og vederlagsudvalg, der varetager aflønningsspørgsmål i forhold til bestyrelse og direktion.

5. Vedtagelse og årlig gennemgang af lønpolitikken

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

Vedtagne ændringer til lønpolitikken forelægges til godkendelse på ordinært repræsentantskabsmøde.

6. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse

Folkesparekassens bestyrelse har ansvaret for lønpolitikken gennemførelse.

Bestyrelsen fastsætter nærmere retningslinjer for kontrol med lønpolitikken efterlevelse. Det skal blandt andet sikres, at der mindst én gang om året foretages kontrol af, om lønpolitikken efterleves. Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

Silkeborg, den 20. marts 2018

Formand

Næstformand

Øvrige bestyrelsesmedlemmer