

Lønpolitik i Frøs Sparekasse

1. Indledning og formål

I medfør af Lov om finansiel virksomhed, samme lovs bekendtgørelse om lønpolitik mv., CRR forordningen samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, har bestyrelsen vedtaget følgende lønpolitik i Frøs Sparekasse, som efterfølgende er godkendt af repræsentantskabet.

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 Frøs Sparekasses forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser, herunder at aflønning af Frøs Sparekasses ansatte er i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt.

2. Lønpolitik gældende for repræsentantskab, 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 Frøs Sparekasses risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt ansatte i kontrolfunktioner i Frøs Sparekasse.

Repræsentantskab, bestyrelse og direktion

Repræsentantskabet har besluttet, at repræsentantskabets medlemmer alene aflønnes med et fast mødehonorar uden nogen former for variable løndelev, bonus eller pension. Derudover betales repræsentantskabsmedlemmernes udgifter til befordring iht. statens gældende takster.

Repræsentantskabet har besluttet, at bestyrelsens medlemmer alene aflønnes med et fast honorar dels for bestyrelsesarbejdet og dels for deltagelse i de af bestyrelsens nedsatte udvalg uden nogen former for variable løndelev, bonus eller pension. Derudover betales bestyrelsesmedlemmernes udgifter til befordring iht. statens gældende takster samt sundhedsforsikring.

Bestyrelsen har besluttet, at Frøs Sparekasses administrerende direktør aflønnes med en fast løn inklusiv pension samt almindelige personalegoder, der er aftalt i direktørens ansættelseskontrakt. Dog gælder for den konstituerede administrerende direktør, at der er aftalt et fast tillæg til den eksisterende kontrakt i den periode, konstitueringen gælder.

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

Lønpolitik i Frøs Sparekasse

Væsentlige risikotagere

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

Udover bestyrelse og den administrerende direktør, som per definition er risikotagere, er følgende medarbejdere udpeget i henhold til de relevante lovgrundlag, som omfatter, men ikke er begrænset til Lov om finansiel virksomhed:

Kreditdirektør Jan Waitowitz Christensen	Privatdirektør Morten Vagnø
Risiko- & complianceansvarlig Mikkel Bech Jensen	Investeringschef (Fonds- & Likviditetschef) Thomas Kirkegaard
Økonomichef Heidi Dahl Linding	Intern revisionschef Susanne Harbo Jensen
IT-chef John Flemming Hansen	HR chef Joan Keck Mortensen
Afdelingsdirektører: Emil Winther Jørgensen Jesper Skou Lars Klinge Stenger Lars Peter Gellert Lars Refslund Fredslund Ole Bæk Termansen (bestyrelsesmedlem) Rolf Møller Jepsen Stefan Borg Boesen Thomas Evald Petersen Tomas Kirk Tommy Ravn	

Ovennævnte medarbejdere orienteres om deres status som væsentlige risikotagere, hvis bestyrelsen vedtager ændringer.

Aftaler om væsentlige risikotageres ansættelses- og lønforhold varetages af Frøs Sparekasses administrerende direktør, dog med undtagelse af Intern revisionschefens forhold som fastlægges af bestyrelsen.

Samtlige væsentlige risikotagere er omfattet af indgået overenskomst mellem Finansforbundet og Finanssektorens arbejdsgiverforening.

Lønpolitik i Frøs Sparekasse

Der udbetales ikke variable løndelev 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 løndelev 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 Frøs Sparekasse

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

- Aflønning af Frøs Sparekasses 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 Frøs Sparekasses forpligtelser efter god skik reglerne i Lov om finansiel virksomhed. Aflønning til de ansatte tilskynder ikke til risikotagning, som overskrider Frøs Sparekasses risikoprofil. Derudover er aflønningen uafhængig af antallet af eller andelen af imødekomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål.
- Aflønning af Frøs Sparekasses ansatte, der formidler forsikrings- og pensionsprodukter er fastlagt, så der er overensstemmelse med Frøs Sparekasses forpligtelser efter den gældende lovgivning, der har gennemført forsikringsdistributionsdirektivet.

Aflønning til den umiddelbart ovenfor beskrevne persongruppe og alle øvrige ansatte i Frøs Sparekasse sker alene i henhold til indgået overenskomst mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

Der udbetales ikke variable løndelev til øvrige ansatte i Frøs Sparekasse ud over, hvad der følger af indgået overenskomst mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

I aflønningen kan indgå fratrædelsesgodtgørelse eller forlængede opsigelsesvarsler udover, hvad der følger af gældende lovgivning eller overenskomst. Aftalte fratrædelsesordninger eller forlængede opsigelsesvarsler kan maksimalt udgøre et beløb svarende til de seneste 15 måneders løn inklusive pension (arbejdsgiver- og medarbejderbidrag).

Aftaler om fratrædelsesgodtgørelse eller andre særlige vilkår skal godkendes af den administrerende direktør eller bestyrelsen, hvis aftalen vedrører den administrerende direktør eller Intern revisionschef's forhold.

Lønpolitik i Frøs Sparekasse

4. Aflønningsudvalg

Med baggrund i Frøs Sparekasses størrelse – både balance- og medarbejdermæssigt – og da sparekassens kapitalandele ikke er optaget til handel på et reguleret marked, er der ikke efter lovgivningen krav om og ej heller fundet behov for at etablere et særskilt aflønningsudvalg.

5. Vedtagelse og årlig gennemgang af lønpolitikken

Aflønningspolitikken forelægges efter vedtagelse i bestyrelsen til godkendelse på det førstkommende repræsentantskabsmøde.

Bestyrelsen gennemgår lønpolitikken mindst en gang årligt med henblik på at tilpasse lønpolitikken til Frøs Sparekasses udvikling og aktuelle situation.

Vedtagne ændringer til lønpolitikken forelægges herefter til godkendelse på førstkommende repræsentantskabsmøde.

6. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse

Frøs Sparekasses bestyrelse har ansvaret for lønpolitikken gennemførelse.

Frøs Sparekasses bestyrelse fastsætter nærmere retningslinjer for kontrol med lønpolitikken efterlevelse, der bl.a. sikrer, at der mindst én gang om året foretages kontrol af, om lønpolitikken efterleves. Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

Vedtaget af bestyrelsen den 17. marts 2021 og forelægges til godkendelse på det ordinære repræsentantskabsmøde den 25. marts 2021. Lønpolitikken har virkning fra regnskabsåret 2021.

Godkendt elektronisk efter bestyrelsesmødet den 17.03.2021

Jørgen Kring Jensen

Søren Tang Sørensen

Peter Hesselberg

Hans Peter Geil

Morten Gade Christensen

Bente Riis Fogsgaard

Morten Iver Thorøe

Ole Bæk Termansen

Bjarne Skov

Jesper Seeberg