



Sparekassen Thy

**Lønpolitik
i Sparekassen Thy**

Januar 2026

Indhold

Indhold	1
1. Indledning	2
1.1. Lovhjemmel	2
1.2. Lønpolitikens anvendelsesområde.....	2
1.3. Formål	2
2. Generelle aflønningsprincipper.....	3
2.1. Fast løn.....	3
2.2. Pension.....	3
2.3. Variabel løn, herunder engangsvederlag.....	4
2.4. Fratrædelses- og nyansættelsesgodtgørelser	5
3. Væsentlige risikotagere	5
4. Honorar bestyrelse	6
5. Vederlag direktion.....	7
6. Nominerings- og vederlagsudvalg.....	8
7. Godkendelse og årlig gennemgang af lønpolitikken.....	8
8. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse.....	8
Bilag 1 - Retningslinjer for udpegelse af væsentlige risikotagere i Sparekassen Thy.....	10
Bilag 2 - Bestyrelsens interne retningslinjer til kontrol af lønpolitikken overholdelse.....	12

1. Indledning

1.1. Lovhjemmel

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 vedtaget følgende lønpolitik i Sparekassen Thy og sparekassens 100% ejede datterselskab.

1.2. Lønpolitikens anvendelsesområde

Politikken fastsætter Sparekassen Thys lønpolitik samt retningslinjer for tildeling af løn og pension samt fratrædelses- og nyansættelsesgodtgørelser.

Lønpolitikken gælder for bestyrelse, direktion, ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på sparekassens risikoprofil (væsentlige risikotagere) samt ansatte i kontrolfunktioner i Sparekassen Thy. Lønpolitikken gælder tillige for ansatte, der udfører særlige aktiviteter samt øvrige ansatte i sparekassen.

1.3. Formål

Lønpolitikken afspejler Sparekassens overordnede mål om at drive et pengeinstitut i balance mellem kunder, medarbejdere og samfundet med fokus på en langsigtet værdiskabelse.

Lønpolitikken har til formål at understøtte Sparekassens forretningsmodel, forretningsstrategi, mål og værdier, herunder at:

- være i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning, herunder i forhold til sparekassens ESG-risici.
- være i overensstemmelse med sparekassens forretningsstrategi, værdier, langsigtede interesser og bæredygtighed, herunder en holdbar forretningsmodel,
- harmonerer med principperne om beskyttelse af kunder og interessenter i forbindelse med udførelsen af virksomheden og indeholder foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter,
- tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelse, direktion og ansatte,
- er være kønsneutral, så sparekassen uanset køn sikrer lige løn for lige arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi, samt
- sikrer sammenfald mellem på den ene side bestyrelsens og direktionens interesser og på den anden side sparekassens interesser.

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

2. Generelle aflønningsprincipper

De generelle aflønningsprincipper er gældende for alle medarbejdere i Sparekassen, dog med undtagelse af bestyrelse og direktionen.

Sparekassen Thy anvender som udgangspunkt kun fast løn og pension i henhold til den indgåede overenskomst mellem Finans Danmark og Finansforbundet. Medarbejdernes løn reguleres i overensstemmelse med overenskomsten.

Aflønning til ansatte kan ikke under nogen form fastsættes eller gøres afhængig af resultater af salg af et eller flere produkter, herunder f.eks. antallet eller andelen af imødekomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål på boligkreditområdet, investeringsprodukter, forsikringsprodukter eller pensionsprodukter.

Idet Sparekassen Thy som udgangspunkt anvender fast aflønning, er aflønningen hverken helt eller delvist gjort direkte afhængig af for eksempel efterlevelse af sparekassens bæredygtighedsmål eller -procedurer. Bestyrelsen har i stedet anvist direktionen om at have fokus på bæredygtighed ved driften af Sparekassen Thy.

Lønniveauet fastsættes bl.a. ud fra den enkelte medarbejders kompetencer, ansvar, uddannelse og markedsniveau for løn til sammenlignelige stillinger. Lønnen skal ligeledes afspejle lige løn for arbejde af samme art og sammenlignelige præstationer.

2.1. Fast løn

Fast løn defineres som:

- Grundløn
- Pensionsydelse, der beregnes på grundlag af medarbejderens grundløn
- Eventuelle lønaccessorier, der er tildelt eller stillet til rådighed for medarbejderen på et kontinuerligt grundlag

Grundlønnen reguleres i henhold til gældende overenskomst. Herudover har hver medarbejder ret til at forhandle en individuel lønstigning på eget initiativ.

2.2. Pension

Pension defineres som enhver betaling fra Sparekassen, uanset om beløbet er arbejdsgiver- eller medarbejderbidrag.

Medarbejderne er omfattet af de bestemmelser om pensionsbidrag, som fremgår af overenskomsten mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet. Pensionsbidraget beregnes som en vis procentdel af medarbejderens grundløn og beløbet indbetales til en pensionsordning hos tredjemand.

Pensionsydelse må kun tildeles ud fra medarbejderens grundløn. Det er således ikke tilladt at tildele pensionsydelse på grundlag af variabel løn, herunder engangsudbetalinger. Der kan heller ikke tildeles variabel løn som pensionsydelse.

2.3. Variabel løn, herunder engangsvederlag

Variabel løn defineres som enhver form for vederlag i penge eller naturalier, hvis størrelse og værdi ikke er kendt på forhånd og derfor ikke kan medregnes som en del af medarbejdernes faste løn f.eks. bonusser, engangsvederlag, resultatkontrakter og lignende.

Som beskrevet ovenfor aflønnes Sparekassen Thys medarbejdere som udgangspunkt med fast løn.

Undtagelsesvist kan der udbetales variabel løn i form af engangsvederlag. Udbetaling af engangsvederlag kan ekstraordinært tildeles i tilfælde af store arbejdsbyrder eller ekstraordinære indsatser som nærmere er beskrevet nedenfor. Engangsvederlaget kan alene bestå af vederlag og ikke andre former for aflønning. Engangsvederlag kan maksimalt udgøre op til kr. 100.000. Såfremt det udnyttes, sker det i overensstemmelse med reglerne herfor.

Det er direktionen, medarbejderens leder og HR-afdelingen der vurderer, om en medarbejder har ydet en ekstraordinær indsats, der kan berettige til et engangsvederlag. Vurderingen baseres på nedenstående kriterier:

Ved vurderingen af, om der er grundlag for tildeling af et engangsvederlag, skal følgende kriterier indgå som grundlag for beslutningen:

- Medarbejderen har påtaget sig et **ansvar**, der overstiger de forventninger og krav, der følger af stillingsbeskrivelsen eller aftalte arbejdsopgaver. Dette kan fx omfatte ledelse af et større projekt uden for den almindelige ansvarsramme eller overtagelse af kritiske opgaver i en kollegas fravær.
- Medarbejderen har demonstreret en særlig høj grad af **fleksibilitet** i arbejdstilrettelæggelsen, fx ved at håndtere uforudsete og tidskritiske opgaver med kort varsel eller være tilgængelig ud over de almindelige arbejdstider, når sparekassens behov har krævet det.
- Medarbejderen har ydet en **indsats**, der klart overstiger det forventede, fx ved at have leveret en særligt intensiv indsats i forbindelse med en større enkeltstående opgave.
- Medarbejderen har udvist særlig **proaktivitet** i forhold til efterlevelse af sparekassens strategi og værdier, fx ved at tage ekstraordinære initiativer, der har fremmet Sparekassens strategiske målsætninger.

Hvis et sådant engangsvederlag tildeles medarbejdere, der er identificeret som **væsentlige risikotager** vil dette 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 årlig redegørelse til bestyrelsen herom.

For medarbejdere i en **kontrollfunktion** må engangsvederlaget ikke være afhængigt af resultatet i den afdeling, som medarbejderen fører kontrol med.

Der tildeles generelt ikke engangsvederlag alene på baggrund af forudgående målsætninger eller aftale. Der udbetales således hverken engangsvederlag eller indgå aftaler, der har karakter af incitamentsaflønnning.

I forbindelse med udbetalingen af engangsvederlag skal det på udbetalingstidspunktet sikres at kriterierne for at have opnået vederlaget fortsat er til stede (backtesting). Derudover skal engangsvederlag altid tildeles betinget af at disse kan kræves helt eller delvis tilbagebetalt, hvis den variable løn er udbetalt på grundlag af oplysninger, som kan dokumenteres at være fejlagtige, og hvis modtageren er i ond tro om dette (clawback).

2.4. Fratrædelses- og nyansættelsesgodtgørelser

Fratrædelsesgodtgørelse defineres som en medarbejders ret til, ud over løn i opsigelsesperioden, at modtage andre beløb i forbindelse med sin fratræden, f.eks. godtgørelse for opsigelse i forbindelse med omstruktureringer eller anden godtgørelse i forbindelse med fratrædelse.

Sparekassen udbetaler som udgangspunkt kun fratrædelsesgodtgørelser, hvis dette påkræves i henhold til gældende lovgivning samt overenskomsten mellem Finans Danmark og Finansforbundet.

Såfremt sparekassen udbetaler fratrædelsesgodtgørelser, sker dette i overensstemmelse med reglerne i aflønningsbekendtgørelsen og fratrædelsesgodtgørelse kan maksimalt udgøre 2 års løn.

Sparekassen anvender som udgangspunkt ikke nyansættelsesgodtgørelser (sign-on bonus). Undtagelsesvis kan der dog udbetales en nyansættelsesgodtgørelse i forbindelse med rekruttering af en medarbejder, hvis dette er nødvendigt for at kunne tiltrække en kandidat med særlige kompetencer.

En nyansættelsesgodtgørelse må ikke anvendes til at omgå reglerne om variabel løn og kan udelukkende tildeles som kompensation for dokumenterede tabte rettigheder eller allerede optjente ydelser hos tidligere arbejdsgiver og kan ikke anvendes som en skjult eller indirekte bonusordning.

For at sikre dette gælder følgende kriterier for brug af nyansættelsesgodtgørelser:

- Nyansættelsesgodtgørelse kan kun aftales i forbindelse med besættelse af stillingen.
- Nyansættelsesgodtgørelse må ikke være betinget af resultater eller performance og må således ikke fungere som erstatning for resultatbaseret variabel løn.
- Formålet med nyansættelsesgodtgørelsen skal være sagligt og skriftligt begrundet, og kan alene anvendes som kompensation for dokumenterede tabte rettigheder eller optjente ydelser hos tidligere arbejdsgiver.
- Størrelsen skal være forholdsmæssig og rimelig i forhold til markedet og det konkrete rekrutteringsbehov.

3. Væsentlige risikotagere

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

Bestyrelsen har i henhold til retningslinjerne fastlagt i **bilag 1**, udover bestyrelsen selv og direktionen, identificeret følgende medarbejdere som væsentlige risikotagere i Sparekassen Thy:

- Kreditdirektør
- Økonomidirektør
- HR-direktør
- Privatdirektør
- Erhvervsdirektør
- Forretningsudviklingsdirektør
- Investeringsdirektør
- Investeringsrådgiver, som investerer for sparekassens egenbeholdning
- IT-chef
- Teamleder for kreditkontrol
- Complianceansvarlig
- Risikoansvarlig
- Hvidvaskansvarlig
- Intern revisionschef

Aflønning af andre væsentlige risikotagere varetages under skærpede betingelser af sparekassens direktion, dog med undtagelse af intern revisionschefs forhold, som fastlægges af bestyrelsen. Fastsættelsen sker i øvrigt på samme vilkår som andre medarbejdere jf. pkt. 2, herunder kan der udbetales engangsvederlag til andre væsentlige risikotagere i overensstemmelse med pkt. 2.3.

4. Honorar bestyrelse

Repræsentantskabet har besluttet, at bestyrelsen aflønnes med et fast årligt grundhonorar.

Aflønningen fastsættes ud fra følgende kriterier:

- Det ansvar der følger af bestyrelsesansvaret,
- Arbejdsindsatsen, herunder bestyrelsesarbejdets omfang, antallet af bestyrelsesmøder og den krævede arbejdsindsats hen over året samt
- ønske om at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede bestyrelsesmedlemmer, således at bestyrelsen til enhver tid er besat med de rette bestyrelsesmedlemmer.

Bestyrelsen er ikke omfattet af nogen form for variabel aflønning, hverken i form af løn, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året, ligesom der ikke gælder nogen fratrædelsesordninger for sparekassens bestyrelsesmedlemmer.

Formandskabet og næstformandsskabet modtager herudover hver især et fast årligt tillægshonorar.

Derudover ydes der et årligt fast tillægshonorar til udvalgsformanden og medlemmer af det nedsatte bestyrelsesudvalg Revisions- og risikoudvalget.

Endelig ydes der et årligt fast tillægshonorar til udvalgsformanden og medlemmer af det nedsatte bestyrelsesudvalg Nominerings- og vederlagsudvalg.

Bestyrelsens grund- og tillægshonorarer for det indeværende regnskabsår (kalenderåret), indstilles til godkendelse på det årlige repræsentantskabsmøde under et særligt punkt på dagsordenen.

Bestyrelsesmedlemmer kan modtage dækning for transportomkostninger i henhold til statens gældende takster.

Sparekassen stiller nødvendigt it til rådighed for medlemmerne og det er et krav, at medlemmerne deltager i bestyrelsesuddannelse og kurser på Sparekassens regning.

For så vidt angår medarbejdervalgte repræsentanter til bestyrelsen, er det alene aflønning i deres egenskab af medlemmer af sparekassens bestyrelse, der er omfattet af retningslinjerne i dette afsnit.

5. Vederlag direktion

Sparekassens direktion er ansat på kontraktbasis, der er uden tidsbegrænsning, men med ret til gensidig opsigelse. Der kan højst aftales opsigelsesvarsel fra Sparekassens side på 24 måneder for direktionen.

Bestyrelsen har besluttet, at direktionen aflønnes med et fast vederlag og en bidragsbaseret pensionsordning.

En række arbejdsrelaterede goder kan efter aftale stilles til rådighed for direktionen, herunder firmabil, fri telefon, internet og arbejdsrelaterede tidsskrifter. Desuden vil direktionen være omfattet af sparekassens forsikringsordninger.

Aflønningen er fastsat ud fra følgende kriterier:

- kompetencer, kvalifikationer, uddannelse og erfaring
- ønske om at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede person(er) i direktionen, således at direktionen til enhver tid er besat med de rette profiler og kompetencer,
- fremme værdiskabelsen på lang sigt i sparekassen
- samt en sammenligning med markedsniveauet eller tilsvarende stillinger.

Bestyrelsen foretager årligt en vurdering af ansættelseskontraktens vilkår, herunder vederlaget i forhold til markedsniveauet. Direktionens vederlag reguleres derudover svarende til den regulering, der finder sted for medarbejdere i henhold til den indgåede overenskomst mellem Finans Danmark og Finansforbundet.

Aflønningen af direktionen skal hvert år tillige godkendes af bestyrelsen i overensstemmelse med denne politik.

Der anvendes ikke variable løndelev til direktionen - hverken i form af løn, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildes i løbet af året -



bortset fra fratrædelsesgodtgørelser samt jubilæumsgratualer som i henhold til den finansielle lovgivning er defineret som variabel aflønning.

Fratrædelsesgodtgørelse til direktionsmedlemmer kan maksimalt udgøre 1 års vederlag.

6. Nominerings- og vederlagsudvalg

Bestyrelsen har nedsat et Nominerings- og vederlagsudvalg der består af i alt 4 medlemmer.

Nominerings- og vederlagsudvalgets medlemmer, herunder formanden for udvalget, udpeges af og blandt medlemmerne af bestyrelsen for Sparekassen Thy.

Bestyrelsen har fastsat et kommissorium for udvalgets arbejde efter gældende lovgivning.

Nominerings- og vederlagsudvalget indstiller lønpolitikken til sparekassens bestyrelse, og overvåger endvidere tiltag på lønområdet samt udfører mindst en gang årligt kontrol med overholdelse af lønpolitikken.

7. Godkendelse og årlig gennemgang af lønpolitikken

Bestyrelsen skal, efter indstilling fra nominerings- og vederlagsudvalget, løbende gennemgå lønpolitikken og tilpasse den til sparekassens udvikling. Ved enhver væsentlig ændring og mindst én gang om året forelægges lønpolitikken til repræsentantskabets godkendelse.

Herudover indeholder formandens beretning på sparekassens ordinære repræsentantskabsmøde oplysninger om de samlede lønninger til bestyrelse og direktion.

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

Det samlede vederlag, som Sparekassen Thy udbetaler til hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen, fremgår af den årlige vederlagsrapport, som bliver offentliggjort på Sparekassen Thys hjemmeside i overensstemmelse med reglerne herfor, ligesom oplysningerne indberettes til Finanstilsynet.

8. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse

Sparekassen Thys bestyrelse har ansvaret for lønpolitikkens gennemførelse.

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



Nominerings- og vederlagsudvalget skal mindst en gang årligt føre kontrol med aflønning af direktionen, økonomidirektøren, revisionschefen, den risikoansvarlige samt den complianceansvarlige.

Indstillet af nominerings- og vederlagsudvalget den 20. januar 2026, vedtaget af bestyrelsen den 27. januar 2026 og forelægges til godkendelse på det ordinære repræsentantskabsmøde den 25. marts 2026.

Lønpolitikken har virkning for regnskabsåret 2026.

Bilag 1 - Retningslinjer for udpegelse af væsentlige risikotagere i Sparekassen Thy

1. Formål

Formålet med disse retningslinjer er at sikre, at Sparekassen Thy korrekt identificerer og udpeger væsentlige risikotagere i overensstemmelse med gældende lovgivning, herunder aflønningsbekendtgørelsen og EU-forordning 2021/923.

2. Definition af væsentlige risikotagere

Væsentlige risikotagere er i henholdt til aflønningsbekendtgørelsens § 2, stk. 2 ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. Dette omfatter som minimum:

- Alle medlemmer af bestyrelsen og direktionen.
- Ansatte med ledelsesansvar for virksomhedens kontrolfunktioner, herunder den ansvarlige for risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen og intern revision, eller væsentlige afdelinger.
- Ansatte, som har ret til en betydelig aflønning i det foregående regnskabsår, forudsat følgende betingelser er opfyldt:
 - Den ansattes aflønning er lig med eller højere end 500.000 euro og lig med eller højere end den gennemsnitlige aflønning af medlemmerne af virksomhedens bestyrelse og direktion.
 - Den ansatte udfører arbejde i en væsentlig afdeling, og arbejdet er af en art, der har væsentlig indflydelse på den relevante afdelings risikoprofil.

3. Kvalitative kriterier

I henhold til EU-forordning 2021/923 artikel 5 skal ansatte udpeges som væsentlige risikotagere, hvis de opfylder et eller flere af de kvalitative kriterier:

- medarbejderen har ledelsesmæssigt ansvar for juridiske anliggender, forsvarelige regnskabspolitikker og -procedurer, finansielle anliggender - herunder skatte- og budgetspørgsmål, udarbejdelse af økonomiske analyser, forebyggelse af hvidvask af penge og finansiering af terrorisme, menneskelige ressourcer, udarbejdelse og gennemførelse af aflønningspolitikken, informationsteknologi, informationssikkerhed, forvaltning af outsourcingordninger for afgørende eller væsentlige funktioner.
- Ansatte med ansvar for risikokategorier i henhold til artikel 79-87 i direktiv 2013/36/EU, herunder men ikke begrænset til Kredit- og modpartsrisiko, koncentrationsrisiko, operationel risiko markedsrisiko og likviditetsrisiko.
- Ansatte med kreditrisikoeksponeringer, der udgør 0,5 % af instituttets egentlige kernekapital og mindst 5 mio. EUR.

4. Kvantitative kriterier

Ud over de kvalitative kriterier skal følgende ansatte i henhold til EU-forordning 2021/923 artikel 6 udpeges som væsentlige risikotagere baseret på kvantitative kriterier:

- Ansatte med en samlet aflønning på 750.000 EUR eller derover i det foregående regnskabsår.

5. Dokumentation

Sparekassen Thy skal dokumentere vurderingerne af, hvem der kategoriseres som væsentlige risikotagere. Dokumentationen skal indeholde vurderinger af de kriterier, der har ført til udpegsen.

6. Overholdelse og opdatering

Disse retningslinjer skal løbende revideres og opdateres for at sikre overholdelse af gældende lovgivning og reguleringer.

Bilag 2 - Bestyrelsens interne retningslinjer til kontrol af lønpolitikens overholdelse

Bestyrelsens interne retningslinjer til kontrol af om Sparekassen Thys lønpolitik efterleves og rapportering til bestyrelsen på baggrund heraf.

Indledning

Det fremgår af Sparekassen Thys aflønningspolitik, at bestyrelsen mindst én gang om året skal gennemgå lønpolitikken.

Herudover skal bestyrelsen sørge for, at der mindst én gang om året foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes, herunder aflønning af direktionen og væsentlige risikotagere.

Kontrol

Til foretagelsen af kontrol skal nedenstående fremlægges for bestyrelsen en gang om året.

HR-direktøren:

HR-direktøren skal fremlægge en redegørelse indeholdende minimum:

- specifikation over eventuelle udbetalte variable løndelevende fordelt på væsentlige risikotagere, ansatte i kontrolafdelinger og andre ansatte
- redegørelse vedrørende udbetalte variable løndelevende til væsentlige risikotagere
- erklæring om, hvorvidt der er ved udbetaling af variable løndelevende er foretaget backtesting og oplyst om clawback
- erklæring om, hvorvidt sparekassens lønpolitik er overholdt

Redegørelsen skal indeholde en påtegning af Sparekassen Thys complianceansvarlige.

Den complianceansvarlige:

Den complianceansvarlige skal gennemgå HR-direktørens redegørelse og via stikprøver kontrollere redegørelsens indhold, herunder kontrol af:

- udbetalte variable løndelevende
- foretagne backtesting og oplysning om clawback
- aflønning af væsentlige risikotagere samt andre ansatte bortset fra Nominerings- og vederlagsudvalgets kontrol
- eventuelle nyansættelsesgodtgørelse

Nominerings- og vederlagsudvalget:

Nominerings- og vederlagsudvalget udfører derudover direkte kontrol med aflønning af direktionen, økonomidirektøren, revisionschefen, den risikoansvarlige og af den complianceansvarlige.

Redegørelsen skal fremlægges for bestyrelsen til bestyrelsesmødet i januar måned.

Revision

Disse retningslinjer skal genvurderes af bestyrelsen ved samme lejlighed.