

2.9 Lønpolitik i Borbjerg Sparekasse

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 Borbjerg Sparekasse.

1.2 Lønpolitikens anvendelsesområde

Lønpolitikken for sparekassen beskriver rammerne for aflønning af bestyrelse, direktion, ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på pengeinstituttets risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt ansatte i kontrolfunktioner og ansatte, der udfører særlige aktiviteter. Tillige gælder lønpolitikens pkt. 7 for øvrige ansatte i sparekassen.

1.3 Formål

Lønpolitikken fastlægger de overordnede aflønningsprincipper i sparekassen, og er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning, herunder i forhold til sparekassens ESG-risici. Det er desuden formålet, at lønpolitikken er i overensstemmelse med sparekassens forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser, herunder en holdbar forretningsmodel.

Endvidere gælder der kønsneutralitet i aflønningen, således Borbjerg Sparekasse skal sikre lige løn uanset køn for 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 lønpolitikens efterlevelse, hvilket bidrager til at undgå eventuelle interessekonflikter i forbindelse med aflønning.

1.4 Generelle principper

Bestyrelsen vurderer at den valgte lønpolitik understøtter sparekassens forretningsstrategi og langsigtede interesser.

Idet Borbjerg Sparekasse kun anvender fast aflønning, som reguleres af overenskomst, er aflønningen hverken helt eller delvist gjort direkte afhængig af efterlevelse af sparekassens bæredygtighedspolitik. Bestyrelsen har i stedet anvist direktionen om at have stor fokus på bæredygtighed i driften af Borbjerg Sparekasse.

2. Bestyrelsen

Bestyrelsen aflønnes med et fast honorar, som reguleres af overenskomst.

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

3. Direktion

Direktionen aflønnes med en fast løn, som reguleres af overenskomst.

Aflønningen af direktionen skal hvert år godkendes af bestyrelsen i overensstemmelse med denne politik. Forhandles hvert 3. år eller efter behov.

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

4. Væsentlige risikotagere

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

Bestyrelsen har i henhold til interne retningslinjer, udover bestyrelsen selv og direktionen, identificeret følgende medarbejdere som væsentlige risikotagere:

Souschef Torben Grove Jokumsen og compliance-og risikoansvarlig Henrik Middelbo Andersen. Vederlæggelsen af væsentlige risikotagere varetages af sparekassens direktion, og sker i henhold til indgået overenskomst.

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.

5. Ansatte i kontrolfunktioner

Ansatte i kontrolfunktioner aflønnes med en fast løn, som reguleres af overenskomst.

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.

6. Ansatte, der udfører særlige aktiviteter

Afsnittet er ikke relevant.

7. Øvrige ansatte

Der udbetales ikke variable løndele til øvrige ansatte i sparekassen.

8. Aflønningsudvalg

Et eventuelt aflønningsudvalg skal bestå af den samlede bestyrelse.

9. Godkendelse, årlig gennemgang og offentliggørelse af lønpolitikken

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

Bestyrelsens vedtagne ændringer til lønpolitikken forelægges til godkendelse på repræsentantskabsmøde. Afstemning om lønpolitikken på repræsentantskabsmøde finder sted hvert 4. år samt ved enhver væsentlig ændring af lønpolitikken.

Lønpolitikken offentliggøres hurtigst muligt efter godkendelsen på repræsentantskabsmøde på sparekassens hjemmeside.

Repræsentantskabet skal godkende aflønningen af bestyrelsen for det igangværende regnskabsår særskilt på repræsentantskabsmødet. I Borbjerg Sparekasse er dette bestemt i vedtægterne herunder med en årlig regulering, ligeledes jf. vedtægterne.

10. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse

Bestyrelsen har ansvaret for lønpolitikken 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, den risikostyringsansvarlige og den complianceansvarlige.

Således vedtaget på bestyrelsesmødet 6. marts 2026.

Bestyrelsen:

Aksel Meldgaard

Henrik Kirkegaard

Rikke Lykkeskov

Torben Amstrup

Viola Juhl Jensen

Mikkel Stjerne Møller