

## 2.9 Lønpolitik i Borbjerg Sparekasse

### 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 vedtaget følgende lønpolitik i Borbjerg Sparekasse.

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 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 lønpolitikken efterlevelse, hvilket bidrager til at undgå eventuelle interessekonflikter i forbindelse med aflønning.

### 1.2. Lønpolitikken anvendelsesområde

Lønpolitikken gælder for bestyrelse, direktion, ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på pengeinstituttets risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt ansatte i kontrolfunktioner i sparekassen. Tillige gælder lønpolitikken for ansatte, der udfører særlige aktiviteter samt øvrige ansatte i sparekassen.

### 1.3 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. Bestyrelse

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

Der udbetales således ikke variable løndelev 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.

Der udbetales således ikke variable løndelev 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, udover bestyrelsen selv og direktionen, identificeret følgende medarbejdere som væsentlige risikotagere:

souschef Torben Grove Jokumsen og compliance- og risikoansvarlig Mogens Christensen. Vederlæggelsen af væsentlige risikotagere varetages af sparekassens direktion, og sker i henhold til indgået overenskomst.

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.

## 5. Ansatte i kontrolfunktioner

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 ud over, hvad der følger af indgået overenskomst.

## 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.

Bestyrelsen skal føre kontrol med aflønning af direktionen, den risikostyringsansvarlige og den complianceansvarlige.

Således vedtaget på bestyrelsesmødet 16. april 2024.

Bestyrelsen:

\_\_\_\_\_  
Aksel Meldgaard

\_\_\_\_\_  
Henrik Kirkegaard

\_\_\_\_\_  
Rikke Lykkeskov

\_\_\_\_\_  
Torben Amstrup

\_\_\_\_\_  
Anne Bruun Skovbakke

\_\_\_\_\_  
Mikkel Stjerne Møller