

Sparekassen for Nr. Nebel og Omegn

2.9 Lønpolitik

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 i Sparekassen for Nr. Nebel og Omegn vedtaget følgende lønpolitik.

1.2 Formål

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 at sparekassen skal sikre lige løn uanset køn for arbejde af 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.

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

Lønpolitik samt retningslinjer for pensionspolitik og fratrædelsesgodtgørelse gældende for bestyrelse, direktion, ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på sparekassens risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt ansatte i kontrolfunktioner i sparekassen.

2.1 Bestyrelse og direktion

Repræsentantskabet har besluttet, at bestyrelsen aflønnes med et fast honorar. Den faste aflønning skal ske med et vederlag, der er markedskonformt, og som afspejler de krævede kompetencer hos bestyrelsesmedlemmerne.

Bestyrelsen har besluttet, at direktionen aflønnes med en fast løn. Den faste aflønning skal ske med et vederlag, der er markedskonformt, og som afspejler direktionens indsats for Sparekassen.

Bestyrelsens og direktionens aflønning reguleres årligt svarende til den regulering, der finder sted i indgået overenskomst.

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

2.2 Væsentlige risikotagere

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

Udover bestyrelsen og direktionen, der per definition er væsentlige risikotagere, er følgende medarbejdere udpeget som væsentlige risikotagere:

- Direktørens stedfortræder – Områdedirektør
- Kreditdirektør
- Likviditets- og fondschefen
- Risikoansvarlig
- Complianceansvarlig
- Andre medarbejdere, hvis aktiviteter ud fra en konkret vurdering kan have væsentlig betydning for sparekassens risikoprofil

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

2.3 Ansatte i kontrolfunktioner m.v.

Der udbetales ikke variable løndelev til ansatte i kontrolfunktioner, hverken i form af løn, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

3. Lønpolitik gældende for ansatte i sparekassen

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

- Aflønning af sparekassens 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 sparekassens forpligtelser efter god skik reglerne i lov om finansiel 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 af sparekassens ansatte, der formidler forsikrings- og pensionsprodukter, fastlægges, så der er overensstemmelse med sparekassens forpligtelser efter den gældende lovgivning og forsikringsdistributionsdirektivet.

Aflønning til den beskrevne persongruppe sker alene i henhold til indgået overenskomst.

Der udbetales ikke variable lønde til ansatte i sparekassen.

4. Bæredygtighedsmål

Sparekassen anvender udelukkende fast aflønning. Dermed er aflønningen hverken helt eller delvist gjort direkte afhængig af efterlevelse af sparekassens bæredygtighedsmål. Bestyrelsen har i stedet anvist direktionen om at have fokus på bæredygtighed ved driften af sparekassen.

5. Årlig gennemgang, godkendelse og offentliggørelse af lønpolitikken

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

Ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert 4. år forelægges lønpolitikken til repræsentantskabets godkendelse.

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

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

6. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse

Sparekassens bestyrelse 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 efterleves, samt en begrundelse for vurderingen. Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

Bestyrelsen skal føre kontrol med aflønning af direktionen, den risikostyringsansvarlige, den complianceansvarlige, samt ansvarlige for væsentlige afdelinger.

Godkendt af bestyrelsen på bestyrelsesmødet den 29. januar 2026.