

2.9.1. Lønpolitik i Sparekassen Bredebro

20. februar 2025.

Lønpolitik

1. Indledning og formål

I medfør af Lov om finansiel virksomheds bekendtgørelse om lønpolitik, CRR-forordningen samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, har bestyrelsen vedtaget følgende lønpolitik i Sparekassen Bredebro.

Lønpolitikken har generelt til formål at fastsætte retningslinier 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, en holdbar forretningsmodel, målsætninger, værdier og langsigtede interesser, herunder at aflønning af Sparekassens ansatte er i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt.

Sparekassen Bredebro anvender fast aflønning. Aflønningen er derfor hverken helt eller delvist gjort direkte afhængig af efterlevelse af Sparekassens bæredygtighedsmål. Bestyrelsen har i stedet anvist direktionen om at have stor fokus på bæredygtighed ved driften af Sparekassen.

Endvidere skal lønpolitikken tillige være kønsneutral, således at Sparekassen skal sikre lige løn for arbejde af samme art eller af samme værdi, uanset medarbejderens køn.

Endelig skal lønpolitikken og aflønningen være i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt.

2. Lønpolitik gældende for 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 Sparekassens risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt ansatte i kontrolfunktioner i Sparekassen Bredebro.

Bestyrelse og direktion

Repræsentantskabet har besluttet, at bestyrelsen aflønnes med et fast honorar.

Bestyrelsen har besluttet, at direktionen aflønnes med en fast løn.

Direktionen er ansat på kontrakt. Vederlaget fastsættes af bestyrelsen.

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

Væsentlige risikotagere

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

Sparekassen Bredebros direktion udpeger hvilke personer der betragtes som væsentlige risikotagere.

Lønpolitik

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 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 til den beskrevne persongruppe sker alene i henhold til indgået overenskomst. Medarbejdere indplaceres ved ansættelse i forhold til kvalifikationer. Indplacering af elever sker på elevtrin. Efter endt uddannelse indplaceres i henhold til overenskomsten.

Flytning til evt. højere trin – tildeling af ikke-resultatrelateret engangsvederlag:

Nærmeste leder kan indstille til direktionen såfremt det skønnes at en medarbejder bør indplaceres på et andet trin, eller på baggrund af ekstra god arbejdsindsats tildeles et ikke-resultatrelateret engangsvederlag

Der udbetales ikke variable løndelev til øvrige ansatte i Sparekassen ud over, hvad der følger af indgået overenskomst.

5. Godkendelse, årlig gennemgang og offentliggørelse af lønpolitikken

Bestyrelsen skal løbende gennemgå lønpolitikken med henblik på at tilpasse lønpolitikken til Sparekassens udvikling.

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

Lønpolitikken offentliggøres hurtigst muligt efter godkendelse på repræsentantskabsmødet på Sparekassens hjemmeside.

Repræsentantskabet skal godkende ændringer i aflønning af bestyrelsens honorar særskilt på repræsentantskabsmødet.

Lønpolitik

6. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse

Sparekassens bestyrelse har ansvaret for lønpolitikken gennemførelse.

Sparekassens bestyrelse har fastsat retningslinjer for kontrol med lønpolitikken efterlevelse:

Der foretages mindst én gang om året kontrol af, om lønpolitikken efterleves.

Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

Bredebro, den 20. februar 2025.

Keld Riddersholm Nielsen

Preben Linnet

Niels C. Høyer

Luise Duhn Sextus

Søren Clausen

Jens Lykke Møller

Niels Johannesen

Ulla Arnum

Lars Rytter

Allan T. Andersen