

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 vedtaget følgende lønpolitik i Klim Sparekasse.

1.2 Lønpolitikens anvendelsesområde

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

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

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

1.4. Generelle principper

Idet Klim Sparekasse kun anvender fast aflønning, 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 ved driften af Sparekassen.

2. Bestyrelsen

Bestyrelsen aflønnes med et fast honorar.

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

3. Direktion

Direktionen aflønnes med en fast løn.

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

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 i henhold til interne retningslinjer efter behov og minimum årligt de ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på sparekassens risikoprofil.

Vederlæggelsen af væsentlige risikotagere varetages af sparekassens direktion, og sker i henhold til indgået overenskomst.

Der udbetales ikke variable lønde til væsentlige, 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 lønde 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

I forlængelse af de ovennævnte retningslinjer, der gælder for de angivne persongrupper, gælder følgende regler for aflønning af ansatte i sparekassen, der udfører disse 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, der har gennemført forsikringsdistributionsdirektivet.

Aflønning til de beskrevne persongrupper sker alene i henhold til indgået overenskomst.

7. Øvrige ansatte

Der udbetales ikke variable lønde 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.

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.

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 lønpolitikkens efterlevelse skal indeholde en vurdering samt en begrundelse for vurderingen.

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

Forelagt bestyrelsen den 28. april 2025