

## Lønpolitik

### 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 i Sparekassen Balling vedtaget følgende lønpolitik.

#### 1.1. Formål

Lønpolitikken har generelt til formål at fastsætte retningslinjer for tildeling 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.

Lønpolitikken skal tillige være kønsneutral, således at Sparekassen uanset køn skal sikre lige løn for arbejde af 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.

#### 1.2. Lønpolitikens anvendelsesområde

Nærværende politik vedrørende løn og pension samt retningslinjer for pensionspolitik og fratrædelsesgodtgørelse er gældende for bestyrelse, direktion, ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Sparekassen Ballings risikoprofil (væsentlige risikotagere), ansatte i kontrolfunktioner og øvrige ansatte i Sparekassen Balling.

#### 1.3. Generelle principper

Idet Sparekassen kun anvender fast aflønning, er aflønningen hverken helt eller delvist gjort direkte afhængig af efterlevelse af Sparekassens bæredygtighedsmål. Sparekassen har i stedet anvist direktionen om at have stor fokus på bæredygtighed ved driften af Sparekassen.

## 2. Bestyrelse

Bestyrelsen aflønnes med et fast honorar.

Bestyrelsens honorar fastsættes på et niveau, som afspejler kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og indsats i lyset af kompleksitet, arbejdets omfang og antallet af bestyrelsesmøder.

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

### 3. Direktion

Sparekassens direktion er ansat på kontraktbasis med et aftalt fast vederlag. Hvert andet år revurderes det faste vederlag. Lønnen reguleres herudover årligt jf. overenskomsten.

Ud over lønnen har direktionen ret til følgende vederlagskomponenter: sundhedsforsikring, gruppelivsforsikring, fri bil, fri telefon og internet, avisabonnementer samt diverse erhvervsabonnementer. Sparekassen stiller desuden nødvendigt it-udstyr og netforbindelse til rådighed for direktionen.

Elementerne i direktionens samlede aflønning sammensættes med udgangspunkt i markedspraksis og Sparekassens specifikke behov, og ved den periodevis revurdering af vederlaget foretages en vurdering af udvikling i markedspraksis.

Bestemmende for direktionens aflønning er ønsket om at sikre Sparekassens fortsatte mulighed for vækst og afspejler direktionens selvstændige indsats og værdiskabelse for Sparekassen samt mulighed for at tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede medarbejdere.

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

I forbindelse med en direktørs fratræden skal opsigelse fra Sparekassens side ske med 12 måneders varsel og fra direktionens side med 6 måneders varsel.

### 4. Væsentlige risikotagere

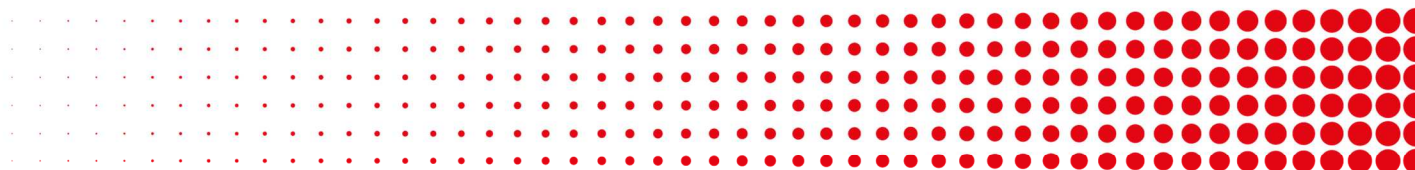
Bestyrelsen udpeger efter behov og minimum årligt de ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Sparekassens risikoprofil.

Bestyrelsen har, udover bestyrelsen selv og direktionen, identificeret følgende medarbejdere som væsentlige risikotagere:

- Kreditdirektøren
- Den risikoansvarlige
- Den complianceansvarlige

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

Der udbetales således 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.



## **5. Ansatte i kontrolfunktioner**

Der udbetales ikke variable lønde 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.

## **6. Øvrige ansatte**

Aflønning af øvrige ansatte sker alene i henhold til indgået overenskomst.

## **7. Aflønningsudvalg**

Sparekassen behøver pga. sin størrelse ikke etablere et aflønningsudvalg, og bestyrelsen har ikke fundet anledning til at etablere et aflønningsudvalg.

## **8. Godkendelse, årlig gennemgang og offentliggørelse af lønpolitikken**

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

Ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert fjerde år forelægges lønpolitikken til godkendelse på Sparekassens ordinære repræsentantskabsmøde.

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

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

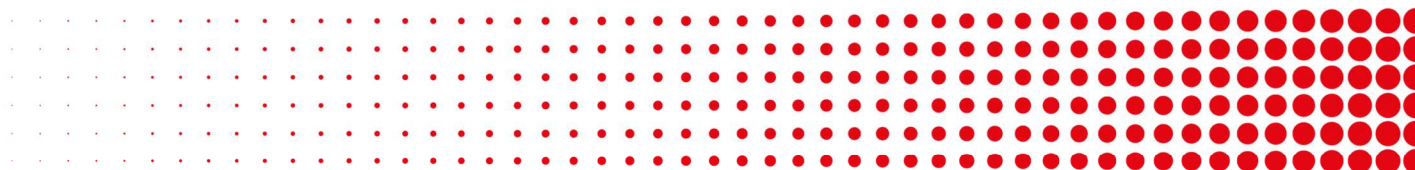
## **9. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse**

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, kreditdirektøren, den risikostyringsansvarlige og den complianceansvarlige.

Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med lønpolitikken efterlevelse skal indeholde en vurdering samt en begrundelse for vurderingen.



#### 10. Redegørelse på ordinært repræsentantskabsmøde

Formanden for bestyrelsen skal i sin beretning på det ordinære repræsentantskabsmøde redegøre for aflønningen af Sparekassens bestyrelse og direktion. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om aflønningen i det foregående regnskabsår og om den forventede aflønning i indeværende og det kommende regnskabsår. Formanden skal endvidere i beretningen forklare og begrunde lønpolitikens indhold og den efterlevelse.

#### 11. Udarbejdelse og offentliggørelse af vederlagsrapport

Der skal årligt udarbejdes en vederlagsrapport, der skal være offentligt tilgængelig på Sparekassens hjemmeside.

Lønpolitikken er vedtaget på bestyrelsesmødet, den 30. september 2025

---

Henrik Agesen

---

Heidi Holck Balling

---

Jørn Christiansen

---

Hans Bak Ibsen

---

Ane Juul Mathiasen

---

Poul Pedersen

---

Tom Emil Poulsgaard