

Politik

Lønpolitik

Indhold

1. Indledning og formål	2
2. Lønpolitikens anvendelsesområde	3
3. Generelle principper for aflønning	3
Bestyrelse og direktion	3
Væsentlige risikotagere	3
Ansatte i kontrolfunktioner.	4
Ansatte, der udfører særlige aktiviteter (bolig og forsikring)	4
Øvrige ansatte	4
Retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelse	4
4. Godkendelse, årlig gennemgang og offentliggørelse af lønpolitikken	5
5. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse	5
6. Godkendelser	5

1. Indledning og formål

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 Rise Sparekasse vedtaget følgende lønpolitik.

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. Sparekassen er formålsdrevet, hvor det primære mål er at drive et samfundsansvarligt pengeinstitut. For at sikre, at lønnen ikke skaber incitament til overdreven risikostyring, eller kortsigtede beslutninger, og dermed til handlinger, som kan bringe Sparekassen i konflikt med dets samfundsansvarlige værdier, anvender Sparekassen udelukkende fast løn til alle niveauer i organisationen. Dermed fremmes stabilitet og kontinuitet i medarbejdernes og ledernes beslutningsproces.

Lønnen fastsættes med henblik på at være konkurrencedygtig, men konservativ i forhold til markedet og Sparekassens størrelse, og afspejler således strategien om samfundsansvar. Lønnen fastlægges ud fra stillingens ansvar, erfaring og krav, og gennemgås regelmæssigt for at sikre, at den forbliver passende og markedsmæssig uden at skabe uhensigtsmæssige incitamenter.

Endvidere gælder der kønsneutralitet i aflønningen, således at Sparekassen skal sikre lige løn uanset køn for arbejde af sammen 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 politikken efterlevelse, hvilket bidrager til at undgå eventuelle interessekonflikter i forbindelse med aflønning.

2. Lønpolitikens anvendelsesområde

Lønpolitikken gælder for Sparekassens bestyrelse, direktion og andre væsentlige risikotagere, samt ansatte i Sparekassens kontrolfunktioner og ansatte, der udfører særlige aktiviteter samt øvrige ansatte i Sparekassen.

3. Generelle principper for aflønning

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

Bestyrelse og direktion

Repræsentantskabet har besluttet, at bestyrelsen aflønnes med et fast honorar, ligesom Sparekassen stiller nødvendigt it til rådighed for medlemmerne til brug for udførelsen af bestyrelsesarbejdet. Efter indstilling fra bestyrelsen fastsætter repræsentantskabet bestyrelsens honorar samt øvrige vederlagskomponenter ud fra bestyrelsesarbejdets omfang og den påkrævede arbejdsindsats. Formandens honorar er fastsat til det vedtagne basishonorar x 2,5, og næstformandens honorar til basishonoraret x 1,5. Øvrige bestyrelsesmedlemmer aflønnes med det af repræsentantskabet vedtagne faste basishonorar.

Bestyrelsen har besluttet, at direktionen aflønnes med en fast løn. Direktionens aflønning vurderes efter behov, og fastlægges under hensyntagen til arbejdsopgaver, værdiskabelse og vilkår i sammenlignelige pengeinstitutter. Lønnen reguleres derudover svarende til den regulering, der finder sted i henhold til overenskomsten. Ud over lønnen har direktionen ret til følgende vederlagskomponenter: Pension, sundhedsforsikring, tandforsikring, gruppelivsforsikring, fri telefon, internet samt relevante avis- og erhvervsabonnementer. Sparekassen stiller desuden nødvendigt it til rådighed for direktionen.

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

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 Sparekassens risikoprofil (væsentlige risikotagere).

Bestyrelsen har i henhold til interne retningslinjer, udover bestyrelsen selv og direktionen, identificeret følgende medarbejdere som væsentlige risikotagere:

- Ledende medarbejdere, der refererer direkte til direktionen
- Ledende medarbejdere, der er ansvarlige for væsentlige forretningsområder
- Den complianceansvarlige
- Den risikoansvarlige

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

Væsentlige risikotagere aflønnes med fast løn. Vederlaget skal være markedskonformt og afspejle medarbejderens indsats for Sparekassen samt ud fra den enkeltes arbejds- og ansvarsområde, særlige kompetencer og kvalifikationer, uddannelse og erfaring.

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.

Ansatte i kontrolfunktioner aflønnes med en fast løn.

Der udbetales ikke variable løndelev til ansatte i kontrolfunktioner, 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, der udfører særlige aktiviteter (bolig og forsikring)

I forlængelse af de ovennævnte retningslinjer, der gælder for de angivne persongrupper, gælder følgende regler for aflønning af ansatte i Rise Sparekasse, der udfører nedenstående 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, fastsættes, så der er overensstemmelse med Sparekassens forpligtelser efter god skik reglerne i Lov om finansiel virksomhed. Aflønningen til de ansatte må ikke tilskynde til risikotagning, som overskrider Sparekassen risikoprofil. Derudover er aflønningen uafhængig af antallet af eller andel 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 af de beskrevne persongrupper sker alene i henhold til indgået overenskomst.

Øvrige ansatte

Der udbetales ikke variable løndelev til øvrige ansatte i Sparekassen.

Retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelse

Aftalte fratrædelsesgodtgørelser kan ikke udgøre mere end 9 måneders fast løn inkl. pension. Bestyrelsen kan ikke modtage fratrædelsesgodtgørelser, dog undtaget det medarbejdervalgte bestyrelsesmedlem, som er underlagt funktionærloven.

I øvrigt vil fratrædelsesgodtgørelse kunne blive udløst efter funktionærloven.

Udbetaling af eventuel fratrædelsesgodtgørelse respekterer den til enhver tid gældende lovgivning for lønpolitik.

4. Godkendelse, årlig gennemgang og offentliggørelse af lønpolitikken

Bestyrelsen skal løbende gennemgå lønpolitikken og tilpasse den til Sparekassens udvikling, og sikre, at aflønningsstrukturen fortsat er i overensstemmelse med Sparekassens langsigtede strategiske mål og risikoprofil.

Ved enhver væsentlig ændring og mindst én gang årligt forelægges lønpolitikken til repræsentantskabets godkendelse.

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

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

5. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse

Sparekassens bestyrelse har ansvaret for lønpolitikken gennemførelse.

Sparekassens bestyrelse 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. Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

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

Bestyrelsen skal føre kontrol med aflønning af direktionen, den risikostyringsansvarlige, den complianceansvarlige, ansatte med ledelsesansvar for Sparekassens kontrolfunktioner samt ansatte med ledelsesansvar for øvrige af Sparekassens væsentlige afdelinger.

6. Godkendelser

Lønpolitikken er vedtaget af bestyrelsen den 28.11.2024

Leif Juul Sørensen

Charlotte Brøgger

Ole Kjær Jensen

Maj-Britt Kisby

Anne Jeppe Nielsen

Pia Fuglsang

Steen Rønne

Jørgen Peter Ole Poulsen

Lønpolitikken er behandlet og godkendt på repræsentantskabsmødet afholdt den 13.03.2025