

61.2.8.2 Lønpolitik

<p>1 Indledning og formål</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>2 Lønpolitikens anvendelse sområde</p>	<p>Lønpolitikken gælder for bestyrelse, direktion, ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Sparekassens risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt ansatte i Sparekassens kontrolfunktioner. Tillige gælder lønpolitikken for ansatte, der udfører særlige aktiviteter samt øvrige ansatte i Sparekassen.</p>
<p>3. Generelle principper for aflønning</p>	<p>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.</p> <p><u>Bestyrelse og direktion</u> 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.</p> <p>Bestyrelsen har besluttet, at direktionen aflønnes med en fast løn. Direktionens aflønning vurderes efter behov, og fastlægges under</p>

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, gruppelevsforikring, fri telefon, internet samt relevante avis- og erhvervsabonnementer. Sparekassen stiller desuden nødvendigt it til rådighed for direktionen.

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.

Bestyrelsen har, 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.

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.

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 Sparekassens 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.

	<p>Aflønning af de beskrevne persongrupper sker alene i henhold til indgået overenskomst.</p> <p><u>Øvrige ansatte</u> Der udbetales ikke variabel løndele til øvrige ansatte i Rise Sparekasse ud over, hvad der følger af indgået overenskomst.</p> <p><u>Retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelse</u> 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.</p> <p>I øvrigt vil fratrædelsesgodtgørelse kunne blive udløst efter funktionærloven.</p> <p>Udbetaling af eventuel fratrædelsesgodtgørelse respekterer den til enhver tid gældende lovgivning for lønpolitik.</p>
4. Godkendelse, årlig gennemgang og offentliggørelse af lønpolitikken	<p>Bestyrelsen skal gennemgå lønpolitikken med regelmæssige mellemrum og mindst én gang om året med henblik på at tilpasse lønpolitikken til Sparekassens udvikling. Bestyrelsens vedtagne ændringer til lønpolitikken forelægges til godkendelse på repræsentantskabsmødet. Afstemning om lønpolitikken på repræsentantskabsmødet finder sted hvert år samt ved enhver væsentlig ændring.</p> <p>Bestyrelsen skal foranledige, at lønpolitikken offentliggøres på Sparekassens hjemmeside hurtigst muligt efter godkendelse på repræsentantskabsmødet.</p> <p>Det samlede vederlag, som Sparekassen udbetaler til hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen, vil blive offentliggjort på Sparekassens hjemmeside.</p>
5. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse	<p>Sparekassens bestyrelse har ansvaret for lønpolitikken gennemførelse.</p> <p>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.</p>

Lønpolitikken er vedtaget af bestyrelsen den 29.11.2022

Leif Juul Sørensen		Hanne Herzog	Ole Kjær Jensen

Maj-Britt Kisby		Anne Jeppe Nielsen		Pia Fuglsang
Rasmus P. Rasmussen		Niels Riis		

Lønpolitikken er behandlet og godkendt på repræsentantskabsmødet afholdt den 16.03.2023