Lønpolitik

1. Indledning

I medfør af Lov om finansiel virksomheds § 71 og §§ 77a – d, bekendtgørelse om lønpolitik, CRR-forordningen samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, har bestyrelsen vedtaget følgende lønpolitik i Rise Flemløse Sparekasse.

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 at aflønning af Sparekassens ansatte er 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 Rise Flemløse Sparekasse.

Bestyrelse og direktion

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

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

Der udbetales således ikke variable løndele 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.

Udover bestyrelse og direktion (der tillige er risikoansvarlig), som per definition er risikotagere, er følgende medarbejdere udpeget:

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

Vederlæggelse af væsentlige risikotagere varetages af Sparekassens direktion.

Der udbetales ikke variable løndele 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 løndele 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.

3. Lønpolitik gældende for ansatte i Rise Flemløse Sparekasse

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 af de ansatte må ikke tilskynde til risikotagning, som overskrider Sparekassens risikoprofil. Derudover er aflønning 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.

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

4. Retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelse

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

I øvrigt vil fratrædelsesgodtgørelse kunne blive udløst efter funktionærloven.

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

5. Aflønningsudvalg

Et eventuelt aflønningsudvalg skal bestå af den samlede bestyrelse.

6. Vedtagelse og årlig gennemgang af lønpolitikken

Aflønningspolitikken forelægges efter vedtagelse i bestyrelsen til godkendelse på repræsentantskabsmødet.

Bestyrelsen skal gennemgå lønpolitikken en gang om året med henblik på at tilpasse lønpolitikken til Sparekassens udvikling.

Ved ændringer i lønpolitikken forelægges endvidere til godkendelse på repræsentantskabsmødet.

7. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse

Sparekassens bestyrelse har ansvaret for lønpolitikkens gennemførelse.

Sparekassens bestyrelse fastsætter nærmere retningslinjer for kontrol med lønpolitikkens efterlevelse, der bl.a. sikrer, at der mindst én gang om året foretages kontrol af, om lønpolitikken efterleves. Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.