

Politik

Lønpolitik

Indhold

1. Indledning og formål	2
2. Lønpolitikens anvendelsesområde	3
3. Generelle principper for aflønning.....	3
3.1 Håndtering af bæredygtighedsrisici i aflønning	3
4. Vederlag til bestyrelse og direktion	3
5. Aflønning af væsentlige risikotagere	4
6. Ansatte i kontrolfunktioner	4
7. Ansatte, der udfører særlige aktiviteter (bolig og forsikring).....	5
8. Variabel løn til øvrige ansatte	5
8.1. Formål og principper	5
8.2 Kriterier for tildeling af variabel løn til ansatte	6
9. Retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelse	6
10. Godkendelse, årlig gennemgang og offentliggørelse af lønpolitikken.....	7
11. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse.....	7
12. Godkendelser.....	8

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.

Sparekassen har en simpel forretningsmodel, og løn bruges som et redskab i Sparekassens ledelse til at understøtte Sparekassens forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser, herunder en holdbar forretningsmodel.

Sparekassen er formålsdrevet, hvor det primære mål er at tilbyde et bredt sortiment af produkter kombineret med personlig rådgivning. Vi ønsker samtidig at være solidt forankret i de lokalsamfund, hvor vi er til stede samt sikre og bidrage til vækst og værdi – både for Sparekassen, lokalsamfundene og garanterne.

Sparekassen har offentliggjort en politik for integration af bæredygtighedsrisici, hvor Sparekassen har forholdt sig til bæredygtighedsrisici i forbindelse med investeringsbeslutninger og investeringsrådgivning for Sparekassens kunder.

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 værdier, anvender Sparekassen ikke variable løndelev til bestyrelse og direktion eller væsentlige risikotagere, hverken i form af løn, pension eller anden tilsvarende ordning. Derved sikrer lønpolitikken, at der ikke sker en overdreven risikotagning med

hensyn til bæredygtighedsrisici i forbindelse med investeringsrådgivning eller investeringsbeslutninger, der kunne tilskynde til salg eller køb udenfor kundernes interesse.

Aflønning i Sparekassen er heller ikke afhængig af salgsmål, som kunne bringe en kunde i tvivl om Sparekassens incitament og/eller uafhængighed i forhold til den rådgivning, der gives. 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 Sparekassens strategi. Lønnen fastlægges ud fra stillingens ansvar, erfaring og krav, og gennemgås regelmæssigt for at sikre, at den forbliver passende og markedsmæssig uden at skabe u hensigtsmæssige 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 alle øvrige medarbejdere i Rise Sparekasse.

3. Generelle principper for aflønning

Aflønning af alle medarbejdere sker i henhold til overenskomsten, og der indgås ikke aftaler, som har karakter af incitamentsaflønning. Sparekassen kan efter en konkret vurdering stille fri bil til rådighed, hvor dette anses for formålstjenligt af hensyn til stillingens indhold eller rekrutterings- og fastholdelseshensyn. Fri bil betragtes som et lønaccessorium og indgår som en fast del af den samlede aflønning. Medarbejderen beskattes i overensstemmelse med gældende skatteregler. Eventuelle ændringer i lovgivningen reguleres automatisk uden særaftale. Sparekassen fastsætter interne retningslinjer for anvendelse, drift og omkostninger ved fri bil, herunder regler for privat kørsel, forbrugsafregning og egenbetaling.

3.1 Håndtering af bæredygtighedsrisici i aflønning

Idet Sparekassen ikke anvender resultatafhængig variabel aflønning, er aflønningen hverken helt eller delvis gjort direkte afhængig af efterlevelse af Sparekassens bæredygtigheds mål eller -procedurer. Bestyrelsen har i stedet instrueret direktionen om at have stor fokus på bæredygtighed ved driften af Sparekassen.

4. Vederlag til 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, gruppelevsforsikring, rejseforsikring, 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 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.

5. Aflønning af 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:

- Den complianceansvarlige
- Den risikoansvarlige
- Administrationschefen
- Forretningsdirektøren
- Kreditchefen

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 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.

6. Ansatte i kontrolfunktioner

Ansatte i kontrolfunktioner aflønnes i henhold til de generelle aflønningsprincipper. Hvis en ansat i en kontrolfunktion tildeles en variabel løndel i henhold til punkt 8, må den variable løndel ikke være afhængig af resultatet i den afdeling, som den ansatte fører kontrol med, så eventuelle interessekonflikter undgås.

7. 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 med udgangspunkt i retningslinjerne i punkt 3 og 8, så eventuelle interessekonflikter undgås.

8. Variabel løn til øvrige ansatte

Variabel løn anvendes kun undtagelsesvis i Rise Sparekasse, men ved en ekstraordinær indsats kan en medarbejder ydes et kontant éngangsvederlag, der maksimalt kan andrage kr. 50.000 inkl. pensionsbidrag og feriepenge.

8.1. Formål og principper

Den variabel løn i Rise Sparekasse tildeles kun undtagelsesvist, og tildelingen skal være i overensstemmelse med Sparekassens forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, samt sikre en sund og effektiv risikostyring.

Éngangsvederlaget må aldrig gives i tilfælde, hvor det fremmer en uhensigtsmæssig adfærd.

Aflønning til ansatte må under ingen omstændigheder fastsættes eller gøres afhængig af salgsresultater for produkter. Dette inkluderer, men er ikke begrænset til, antallet eller andelen af godkendte ansøgninger om boligkredit samt salgsmål for boligkredit, investeringsprodukter, forsikringsprodukter eller pensionsprodukter. Formålet er at sikre, at der ikke opstår tvivl om den ansattes incitamenter og uafhængighed i forhold til den rådgivning, der gives til kunderne.

Tildelingen af variabel løn skal baseres på vedvarende og risikojusterede resultater, der overstiger de forventede resultater i forhold til den ansattes relevante erhvervs erfaring og organisatoriske ansvar. Resultaterne må ikke være opnået ved overdreven risikotagning, tilsidesættelse af lovgivning eller være sket på bekostning af kundernes interesser.

Den almindelige løbende kompetenceudvikling anses for indeholdt i den regulering af lønnen, som sker via overenskomsten.

Den variable løn bevilges af direktionen efter indstilling fra medarbejderens leder. I indstillingen redegøres for baggrunden for tildeling af variabel løn, samt hvilke(t) af nedenstående tildelingskriterier, der er opfyldt.

8.2 Kriterier for tildeling af variabel løn til ansatte

Opfyldelse af ét eller flere af følgende kriterier er en forudsætning for tildeling af variabel løn:

Initiativ og forbedringer: Medarbejdere, der aktivt søger at forbedre arbejdsprocesser eller effektiviteten i Sparekasse, kan belønnes med variabel løn. Dette kan inkludere at identificere og implementere nye metoder, der øger produktiviteten eller reducerer omkostninger.

Engagement, dedikation og tilgængelighed: Medarbejdere, der viser en ekstraordinær grad af engagement og tilgængelighed, kan modtage variabel løn. Dette kan omfatte at udvise ekstraordinær fleksibilitet for at sikre, at et projekt lykkes, eller at medarbejderen opretholder en høj arbejdsmoral under pres.

Ansvar og sund fornuft: Medarbejdere, der tager ansvar for udfordringer og anvender sund fornuft til løsninger, kan tildeles variabel løn. Dette kan inkludere at tage ejerskab af et problem og udvikle innovative løsninger, der forbedrer Sparekassens processer eller resultater.

Ambition og dygtighed: Medarbejdere, der demonstrerer en høj grad af dygtighed og er ambitiøse inden for deres fagområde, kan modtage variabel løn. Dette kan omfatte at levere arbejde af høj kvalitet, der overstiger forventningerne, eller at tilegne sig nye kvalifikationer, der er værdifulde for Sparekassen.

Tillid og samarbejde: Medarbejdere, som opbygger og vedligeholder en ekstraordinær høj tillid internt og eksternt, og skaber godt samarbejde i Sparekassens interesse, kan tildeles variabel løn.

Lokalt engagement: Medarbejdere, der bidrager til lokale foreninger eller projekter, kan modtage variabel løn. Dette kan omfatte frivilligt arbejde, deltagelse i bestyrelser eller støtte til initiativer, der fremmer lokalsamfundets udvikling og trivsel. Dette viser Sparekassens engagement i lokalsamfundet og bidrager til at styrke relationerne med lokale borgere og virksomheder.

Fremme af lokalt erhvervsliv: Medarbejdere, der arbejder for at styrke det lokale erhvervsliv gennem netværksdannelse og samarbejde med lokale virksomheder, kan belønnes med variabel løn. Dette inkluderer at facilitere og skabe værdi gennem relationer, samt at motivere til lokal udvikling og udnytte mulighederne.

Lokale ildsjæle: Medarbejdere, der viser en ekstraordinær indsats som lokale ildsjæle, kan belønnes med variabel løn. Dette kan omfatte at gå den ekstra mil for at gøre en forskel for kunder, kolleger og lokalsamfundet, samt at drive udviklingen lokalt.

Bæredygtighed og ESG-initiativer: Medarbejdere, der arbejder med bæredygtighedsinitiativer og bidrager til Sparekassens ESG-arbejde, kan modtage variabel løn. Dette kan omfatte projekter, der reducerer Sparekassens miljøaftryk eller fremmer social ansvarlighed i lokalsamfundet.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

Økonomichefen skal i samråd med HR lave opfølgende kontroller med udbetaling af variabel løn (éngangsvederlag). Der skal udføres backtesting, hvilket betyder, at de kriterier, der konkret er lagt til grund for udbetaling af et éngangsvederlag, også opfylder de i denne politik fastsatte kriterier. Allerede udbetalt variabel løn kan kræves tilbagebetalt eller nedjusteret, hvis den variable løn er udbetalt på grundlag af oplysninger om resultater, som kan dokumenteres at være fejlagtige, og hvis modtageren er i ond tro om dette (clawback).

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.

12. Godkendelser

Lønpolitikken er vedtaget af bestyrelsen den 23.02.2026

Leif Juul Sørensen

Charlotte Brøgger

Jens Jacobsen

Anne Jeppe Nielsen

Pia Fuglsang

Steen Rønne

Jørgen Peter Ole Poulsen

Lønpolitikken er behandlet og godkendt på repræsentantskabsmødet afholdt den 12.03.2026