

Østervrå Andelskasse

Lønpolitik

§ 1. Indledning

I medfør af Lov om finansiel virksomheds § 71, §§ 77a – d samt bekendtgørelse om lønpolitik samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, har bestyrelsen vedtaget følgende lønpolitik. Politikken fastsætter andelskassens politik og retningslinjer for tildeling af løn, herunder pensionspolitik og retningslinjer for tildeling af fratrædelsesgodtgørelse.

Aflønningspolitikken forelægges efter vedtagelse i bestyrelsen til godkendelse på den ordinære generalforsamling.

§ 2. Lønpolitik

Politik fastsætter rammerne for løn og pension samt retningslinjer for pensionspolitik og fratrædelsesgodtgørelse for bestyrelse, direktion og ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på andelskassens risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt ansatte i kontrolfunktioner i Østervrå Andelskasse.

Bestyrelse og direktion

Andelskassens bestyrelse aflønnes med et fast honorar. Bestyrelsen er ikke omfattet af nogen former for bonusordning.

Den væsentligste del af lønnen til andelskassens direktion og medarbejdere udgøres af en fast løn. Den faste løn kan suppleres med en variabel løn til enkelte eller flere medarbejdere og bestyrelses- og direktionsmedlemmer.

Den faste løn fastsættes med ud fra det gældende markedsniveau, den enkeltes kvalifikationer, det med jobbet forbundne ansvar og kompleksitet. Som en del af den faste løn indgår markedskonforme pensionsordninger, medarbejdervilkår samt øvrige sædvanlige personalegoder.

Som kriterier for tildeling af en variabel løn indgår andelskassens samlede resultat, resultatet for de enkelte områder samt kundernes tilfredshed med andelskassen. For ledere indgår endvidere kvaliteten af deres ledelsesadfærd, der skal sikre resultater og følgeskab. Variabel løn må ikke anvendes, hvis det medfører en interessekonflikt. Det betyder, at variabel løn ikke må være afhængig af den enkelte medarbejders opnåelse af et salgsmål, som tilskynder til en tilsidesættelse af redelig rådgivning eller andre god skik regler. Eksempelvis skal aflønningen være uafhængig af antallet af eller andelen af imødekomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål.

Ligeledes må variabel løn ikke anvendes, hvis det tilskynder til en risikotagning, som er i strid med andelskassens risikoprofil eller hvor uhensigtsmæssig adfærd fører til, at andelskassen udsættes for uforholdsmæssig risici eller tab.

Den samlede variable løn i andelskassen må ikke være af en sådan størrelse, at den påfører andelskassen en risiko for ikke at opfylde andelskassens kapitalmål.

Tildeling og udbetaling af variable løndele skal respektere de til enhver tid gældende regler, herunder reglerne i lov om finansiel virksomhed. Den variable løn kan gøres betinget, ligesom der kan kræves tilbagebetaling, hvis tildelingen er sket på åbenbart urigtigt grundlag.

Som variable lønformer kan andelskassen anvende kontant bonus, andelskapital eller tegningsretter.

Væsentlige risikotagere

Der udbetales ikke variable løndele til ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på andelskassens risikoprofil (væsentlige risikotagere), hverken i form af løn, andelsbeviser, optioner, pensionsbidrag 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 eller pensionsbidrag eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

§ 3. Aflønningsudvalg

Aflønningsudvalget består af den samlede bestyrelse.

§ 4. Årlig gennemgang af lønpolitikken

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

Østervrå, den / 2018

Bestyrelsen for Østervrå Andelskasse

Christian Lundgaard
Formand

Brian Grønnegaard

Allan Nielsen

Jens Kindberg

Lars Wolff Graversen