



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. Løn- og pensionspolitik

Lønpolitikken 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 og øvrige ansatte i DIN Andelskasse.

Fast løn defineres som enhver form for vederlag i penge, som en medarbejder er berettiget til at modtage. Fast løn omfatter:

- Medarbejderens grundløn
- Pensionsydelse, der beregnes på grundlag af medarbejderens grundløn eller dele heraf
- Eventuelle lønaccessorier, der er tildelt eller stillet til rådighed for medarbejderen på et kontinuerligt grundlag

Lønniveauet for en medarbejders grundløn fastsættes ud fra den pågældendes stilling, herunder jobbet kompleksitet, ansvar, erhvervs erfaring, uddannelse og forventede resultater.

Pensionsydelse defineres som enhver betaling fra DIN Andelskasse, uanset om beløbet er arbejdsgiver- eller medarbejderbidrag. Pensionsbidraget beregnes ud fra den fastsatte sats i medarbejderens kontrakt.

Pensionsydelse skal erlægges i form af et pensionsbidrag. Pensionsbidraget beregnes som en vis procentdel af medarbejderens grundløn eller en del heraf og beløbet indbetales til en bidragsbaseret pensionsordning hos tredjemand.

Fratrædelsesgodtgørelse defineres som en medarbejders ret til, ud over løn i opsigelsesperioden, at modtage andre beløb i forbindelse med sin fratræden, fx. Godtgørelse for opsigelse i forbindelse med omstruktureringer, eller anden godtgørelse i forbindelse med fratrædelse.

Andelskassen udbetaler som udgangspunkt kun fratrædelsesgodtgørelser, hvis dette påkræves i henhold til gældende lovgivning.

Såfremt Andelskassen udbetaler fratrædelsesgodtgørelser, sker dette i overensstemmelse med reglerne i aflønningsbekendtgørelsen.

Fratrædelsesgodtgørelse baseres på en individuel aftale.

Bestyrelse og direktion

Der udbetales ikke variable løndelev til bestyrelse og direktion, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning.

Direktionen måles primært resultatmæssigt på sin evne til at sikre, at Andelskassen er compliant og har en betryggende risikostyring, sekundært på overholdelse af alle budgetterede mål.

Væsentlige risikotagere

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

Udover direktionen har bestyrelsen identificeret andre væsentlige risikotagere som følgende:

Den risikoansvarlige

Den complianceansvarlige

Kreditchefen

Væsentlige risikotagere måles resultatmæssigt på hvorvidt deres respektive forretningsområder drives forsvarligt i henhold til fastlagte politikker og regulatoriske krav på området.

Ansatte i kontrolfunktioner m.v.

Der udbetales ikke variable løndelev 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.

Ansatte i kontrolfunktioner måles resultatmæssigt på hvorvidt de sikrer et funktionelt kontrolmiljø og sikrer overholdelse af fastlagte politikker og regulatoriske krav.

Øvrige ansatte

Der udbetales ikke variable løndelev til øvrige ansatte, hverken i form af løn, aktier, optioner eller pensionsbidrag eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

Øvrige ansatte måles resultatmæssigt på hvorvidt de opfylder deres egne og Andelskassens målsætninger.

Personssammenfald mellem Andelskassens primære andelshavere og ansatte

Henset til Andelskassens størrelse, så kan der opstå tilfælde af personsammenfald mellem Andelskassens primære andelshavere og ansatte. Det er Andelskassens politik, at alle ansatte aflønnes ud fra den pågældendes stilling, herunder jobbet kompleksitet, ansvar, erhvervs erfaring, uddannelse og forventede resultater.

§ 3. Aflønningsudvalg

Aflønningsudvalget består af den samlede bestyrelse.

§ 4. Årlig gennemgang og rapportering om overholdelse af lønpolitikken

Bestyrelsen skal gennemgå lønpolitikken en gang om året med henblik på at tilpasse lønpolitikken til Andelskassens udvikling. Bestyrelsen modtager i forbindelse med den årlige gennemgang rapportering fra direktionen om overholdelse af lønpolitikken i det foregående år.

Østervrå, den 27/2 2019

Bestyrelsen for Østervrå Andelskasse

Kasper Hansen

Formand

Christian Lundgaard

Allan Nielsen

Jens Kindberg

Vilhelm Boas