

LØNPOLITIK

Bestyrelsen i Frørup Andelskasse har udarbejdet lønpolitikken, som skal følges af andelskassens direktion.

2.9. Lønpolitik

Indhold

2.9. Lønpolitik	2
1. Indledning	3
2. Lønpolitikens anvendelsesområde	3
3. Generelle principper	3
4. Aflønning af bestyrelsen	3
5. Aflønning af direktøren	4
6. Aflønning af væsentlige risikotagere og kontrolfunktioner	4
7. Godkendelse, årlig gennemgang og offentliggørelse af lønpolitikken.....	5
8. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse	5
Godkendelse.....	5

1. Indledning

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 vedtaget følgende lønpolitik i Frørup Andelskasse. Lønpolitikken dækker endvidere kravet om en vederlagspolitik i medfør af §§ 139 og 139 a i selskabsloven.

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 andelskassens målsætninger, værdier og langsigtede interesser, herunder en holdbar forretningsmodel.

Lønpolitikken skal tillige være kønsneutral således, at andelskassen uanset køn skal sikre lige løn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi.

Endelig skal lønpolitikken være i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt. Andelskassen sikrer fastlæggelse og kontrol med aflønningen, herunder lønpolitikken efterlevelse, hvilket bidrager til at undgå eventuelle interessekonflikter i forbindelse med aflønning.

2. Lønpolitikken anvendelsesområde

Nærværende politik vedrørende løn og pension samt retningslinjer for pensionspolitik og fratrædelsesgodtgørelse er gældende for bestyrelse, direktion, ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på andelskassens risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt ansatte i kontrolfunktioner i andelskassen. Tillige gælder lønpolitikken for ansatte, der udfører særlige aktiviteter samt øvrige ansatte i andelskassen.

3. Generelle principper

Idet andelskassen kun anvender fast aflønning, er aflønningen hverken helt eller delvist gjort direkte afhængig af efterlevelse af andelskassens bæredygtighedsmål. Bestyrelsen har i stedet anvist direktionen om at have stor fokus på bæredygtighed ved driften af andelskassen.

4. Aflønning af bestyrelsen

Bestyrelsen aflønnes med et fast honorar.

Repræsentantskabet har besluttet, at bestyrelsen aflønnes med et fast honorar. Kriterierne for aflønningen afspejler det ansvar og tidsforbrug, der er forbundet med bestyrelsesarbejdet. Bestyrelsens aflønning tages op til vurdering hvert 3. år af repræsentantskabet.

Der udbetales således ikke variable løndelev til bestyrelsen, 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 direktøren

Direktøren aflønnes med en fast løn.

Bestyrelsen har besluttet, at direktøren aflønnes med en fast løn. Kriterierne for fastsættelse af direktørens løn er en vurdering af præstationen i indeværende kontraktperiode, hvori indgår udvikling i økonomi, medarbejdertilfredshed og kundeudvikling. Herudover indgår en vurdering af den næste kontraktperiodes forventninger til udviklingen på de samme områder. Endelig indgår sammenligningstal med sammenlignelige pengeinstitutters lønudvikling.

Der udbetales således ikke variable løndelev til direktionen, 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. Aflønning af væsentlige risikotagere og kontrolfunktioner

Bestyrelsen udpeger efter behov og minimum årligt de ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på andelskassens risikoprofil.

Bestyrelsen har, udover bestyrelsen selv og direktøren, som også er risikoansvarlig, ikke identificeret andre medarbejdere som væsentlige risikotagere. Den complianceansvarlige har en væsentlig kontrolfunktion.

Vederlæggelsen af væsentlige risikotagere sker som fast aflønning i henhold til indgået overenskomst.

Ansatte i kontrolfunktioner

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

Ansatte, der udfører særlige aktiviteter

I forlængelse af ovennævnte lønpolitik, der gælder for de angivne persongrupper, gælder følgende regler for aflønning af ansatte i andelskassen der udfører disse beskrevne aktiviteter:

- Aflønning af andelskassens 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 andelskassens forpligtelser efter god skik reglerne i Lov om finansiel virksomhed. Aflønning til de ansatte må ikke tilskynde til risikotagning, som overskrider andelskassens risikoprofil. Derudover er aflønningen uafhængig af antallet af eller andelen af imødekomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål.

- Aflønning af andelskassens ansatte sker alene i henhold til indgået overenskomst.
Der udbetales ikke variable løndele til øvrige ansatte i andelskassen udover, hvad der følger af indgået overenskomst.

Aflønning til de beskrevne persongrupper sker alene i henhold til indgået overenskomst.

Øvrige ansatte

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

7. Godkendelse, årlig gennemgang og offentliggørelse af lønpolitikken

Bestyrelsen skal gennemgå lønpolitikken med regelmæssige mellemrum og mindst én gang om året med henblik på at tilpasse lønpolitikken til andelskassens udvikling.

Bestyrelsen skal foranledige, at lønpolitikken offentliggøres hurtigst muligt efter godkendelsen på generalforsamlingen. Det samlede vederlag, som andelskassen udbetaler til hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen vil blive offentliggjort på andelskassens hjemmeside.

8. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse

Bestyrelsen har ansvaret for lønpolitikken gennemførelse.

Bestyrelsen fastsætter nærmere retningslinjer for kontrol med lønpolitikken efterlevelse, der bl.a. sikrer, at der mindst én gang om året foretages kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Kontrollen udføres af andelskassens revision. Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

Godkendelse

Nærværende lønpolitik er godkendt af Frørup Andelskasses bestyrelse den 24.05.23

Søren Johannesen

Signe Langæble Larsen

Formand

Næstformand

Lars Eriksen Refsing

Per Kent Nielsen

Malene Barman Rasmussen