

Gældende fra den 20. september 2023

# Lønpolitik

FasterOikos | CVR-nr. 21769916

Højevej 18, Astrup | 6900 Skjern  
Hovednummer: 9648 7000

Ved Stranden 20, 1. sal | 1061 København K  
Hovednummer: 3336 2332

1. Indledning.....	2
1.1 Formål .....	2
1.2 Generelle principper .....	2
2. Bestyrelse .....	2
3. Direktion .....	3
4. Væsentlige risikotagere .....	3
5. Ansatte i kontrolfunktioner .....	3
6. Ansatte, der udfører særlige aktiviteter .....	3
7. Øvrige ansatte .....	4
8. Godkendelse, årlig gennemgang og offentliggørelse .....	4
9. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol .....	4

# 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 i FASTER Andelskasse vedtaget følgende lønpolitik.

Lønpolitikken gælder for FASTER Andelskasses bestyrelse, direktion og andre væsentlige risikotagere samt ansatte i kontrolfunktioner og ansatte, der udfører særlige aktiviteter i FASTER Andelskasse. Tillige gælder lønpolitikens pkt. 7 for øvrige ansatte i FASTER Andelskasse.

## 1.1 Formål

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 FASTER Andelskasses forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser, herunder en holdbar forretningsmodel.

Endvidere gælder der kønsneutralitet i aflønningen, således at FASTER Andelskasse skal sikre lige løn uanset køn for arbejde af samme 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. FASTER Andelskasse sikrer fastlæggelse af og kontrol med aflønningen, herunder lønpolitikens efterlevelse, hvilket bidrager til at undgå eventuelle interessekonflikter i forbindelse med aflønning.

## 1.2 Generelle principper

Idet FASTER Andelskasse kun anvender fast aflønning, er aflønningen hverken helt eller delvist gjort direkte afhængig af for eksempel efterlevelse af FASTER Andelskasses bæredygtigheds mål eller -procedurer. Bestyrelsen har i stedet anvist direktionen om at have fokus på bæredygtighed ved driften af FASTER Andelskasse.

# 2. Bestyrelse

Bestyrelsen aflønnes med en fast timeløn med et timefordelingsprincip for bestyrelses medlemmer.

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

## 3. Direktion

Direktionen aflønnes med et fast vederlag, herunder grundløn, pensionsbidrag samt sædvanlige goder såsom firmabil og telefon.

Den faste aflønning skal ske med et vederlag, der er markedskonformt, og som afspejler direktionens indsats for FASTER Andelskasse.

Der udbetales således ikke variable løndele til direktionen, hverken i form af løn, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

## 4. Væsentlige risikotagere

Bestyrelsen udpeger efter behov og minimum årligt de ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på FASTER Andelskasses risikoprofil (væsentlige risikotagere).

Vederlæggelsen af væsentlige risikotagere varetages af FASTER Andelskasses direktion, og sker i henhold til indgået overenskomst.

Væsentlige risikotagere aflønnes med en fast løn, herunder grundløn og pensionsbidrag.

Den faste aflønning skal ske med et vederlag, der er markedskonformt, og som afspejler medarbejdernes indsats for FASTER Andelskasse. Aflønningen af væsentlige risikotagere fastsættes endvidere 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, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

## 5. Ansatte i kontrolfunktioner

Ansatte i kontrolfunktioner aflønnes med en fast løn, herunder grundløn og pensionsbidrag.

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

## 6. Ansatte, der udfører særlige aktiviteter

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

- Aflønning af FASTER Andelskasses 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 FASTER Andelskasses forpligtelser efter god skik reglerne i Lov om finansiel virksomhed. Aflønning til de ansatte må ikke tilskynde risikotagning, som overskrider FASTER Andelskasses risikoprofil. Derudover er aflønningen uafhængig af antallet af eller andelen af imødekomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål.
- Aflønning af FASTER Andelskasses ansatte, der formidler forsikrings- og pensionsprodukter, fastlægges, så der er overensstemmelse med FASTER Andelskasses forpligtelser efter gældende lovgivning.

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

## 7. Øvrige ansatte

Der udbetales ikke variable lønde dele til øvrige ansatte i FASTER Andelskasse.

## 8. Godkendelse, årlig gennemgang og offentliggørelse

Bestyrelsen skal løbende gennemgå lønpolitikken og tilpasse den til FASTER Andelskasses udvikling.

Ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert 4 år forelægges lønpolitikken til generalforsamlingens godkendelse.

Lønpolitikken offentliggøres hurtigst muligt efter godkendelsen på generalforsamlingen på FASTER Andelskasses hjemmeside.

## 9. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol

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 efterlevelse.

Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.