

Møns Bank	Dokumenttype: Politik	Dato: 12-01-2023
Hovedemne: Lønpolitik	Underemne: Aflønning af bestyrelse, direktion, andre væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner m.fl.	Udarbejdet af: HR-Ansvarelig

Møns Banks politik om aflønning

Indledning

I medfør af Lov om finansiel virksomhed, bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning, CRR-forordningen samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder har bestyrelsen vedtaget følgende lønpolitik i Møns Bank A/S, som desuden sikrer overensstemmelse mellem bankens politik for Sund virksomhedskultur og lønpolitikken. Lønpolitikken dækker endvidere kravet om vederlagspolitik i medfør af §139 og 139a i selskabsloven.

Formål:

Nærværende lønpolitik har til formål at fastsætte retningslinjerne for tildeling af løn, så det sikres, at alle forhold omkring aflønning er i overensstemmelse med og fremmer bæredygtighed og en sund og effektiv risikostyring, og som ikke tilskynder til en overdreven risikotagen.

Endvidere gælder der kønsneutralitet i aflønningen, således at Møns Bank 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. Møns Bank sikrer fastlæggelse af og kontrol med aflønningen, herunder lønpolitikken efterlevelse, hvilket bidrager til at undgå eventuelle interessekonflikter i forbindelse med aflønning.

Hvem er omfattet?:

Møns Banks politik om aflønning er gældende for bestyrelse, direktion, og øvrige ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt ansatte i bankens kontrolfunktioner.

Endvidere er politikken gældende for alle bankens øvrige ansatte, der ikke udelukkende aflønnes i henhold til kollektiv overenskomst og som varetager opgaver vedrørende imødekomme og bevilling af ansøgninger om boligkredit og som kan være omfattet af forskellige former for salgsmål i forbindelse hermed.

Hensigten med bankens aflønning:

Aflønningen i banken skal bidrage til at sikre redelig forretningskik og god ledelsesmæssig praksis, og den skal tilrettelægges således, at den understøtter bankens forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser. Dermed må aflønningen ikke tilskynde til risikotagning, der er i strid med bankens risikoprofil, som defineret i bankens forretningsmodel, bestyrelsens øvrige politikker og instruks til direktionen. Samtidig er det hensigten, at bankens lønpolitik understøtter bankens vision om at være *Banken med stærke relationer*, samt

Møns Bank	Dokumenttype: Politik	Dato: 12-01-2023
Hovedemne: Lønpolitik	Underemne: Aflønning af bestyrelse, direktion, andre væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner m.fl.	Udarbejdet af: HR-Ansvarelig

missionen *Værd at anbefale*. Bankens lønpolitik indeholder derfor ikke nogen variable løndele, der animerer til kortsigtede indsatser og beslutninger.

Det er samtidig et mål, at bankens aflønning ikke i sig selv skal fastholde og tiltrække medarbejdere, men at aflønningen i kombination med rammer og muligheder for personlig læring og udvikling samt øvrige vilkår i ansættelsen tilsammen fastholder og tiltrækker de medarbejdere, banken til enhver tid har behov for.

Politikken for aflønning skal samtidig understøtte Møns Banks bæredygtighed, der er central i forhold til varetagelsen af de langsigtede eksterne og interne interesser. Eksternt i forhold til bankens rolle som bidragsyder til samfundet som helhed og internt i forhold til bankens egne forhold.

Bankens eksterne bæredygtighed tager afsæt i bankens ESG profil, herunder bankens forankring i lokalsamfundet med mål om at være en ansvarlig og værdiskabende bank, der agerer med omtanke og arbejder bevidst og langsigtet på at skabe de bedste resultater for både vores kunder, medarbejdere, aktionærer, lokalsamfund, samt det omgivende miljø og os selv som pengeinstitut.

Bankens interne bæredygtighed tager afsæt i den måde, hvorpå bankens aktiviteter afvikles, hvor der er fokus på både anvendelsen af ressourcer såvel som at arbejdsmiljøet er udviklingsskabende, og målene for resultatskabelsen og kundebetjeningen er langsigtet.

Bestyrelse:

Bankens bestyrelse aflønnes med et fast honorar, og der udbetales derfor ikke variable løndele til bestyrelsen, hverken i form af løn eller bonus, aktier, optioner eller pensionsbidrag eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

Repræsentantskabet fastsætter bestyrelsens aflønning ud fra arbejdets omfang og krav til kompetencer. Aflønningen reguleres i overensstemmelse med overenskomsten mellem FA og Finansforbundet. Bestyrelsens vederlag fremgår af bankens årsrapport.

Bestyrelsen bliver valgt af bankens repræsentantskab og vælges for 3 år ad gangen.

Direktion:

Bankens direktion aflønnes med en fast løn, og der udbetales ikke variable løndele til direktionen, hverken i form af bonus, aktier, optioner eller pensionsbidrag eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

Møns Bank	Dokumenttype: Politik	Dato: 12-01-2023
Hovedemne: Lønpolitik	Underemne: Aflønning af bestyrelse, direktion, andre væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner m.fl.	Udarbejdet af: HR-Ansvarelig

Bestyrelsen fastsætter direktionens aflønning ud fra arbejdets omfang og krav til kompetencer samt ønsket om at tiltrække og fastholde de(n) rette person(er). Herudover vurderes direktionens aflønning hvert andet år, i hvilken forbindelse der foretages en evaluering af indsats og resultater samt en medvurdering af markedsniveauet for aflønning i tilsvarende stillinger. Aflønningen reguleres i overensstemmelse med overenskomsten mellem FA og Finansforbundet.

Direktionens aflønning fremgår af bankens årsrapport.

Der kan maksimalt fastsættes en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 6 måneders løn. Udbetaling af en eventuel fratrædelsesgodtgørelse respekterer den gældende lov for lønpolitik. Bankens bestyrelse kan opsigte direktionen med 18 måneders varsel og direktionen kan opsigte sin stilling med 9 måneders varsel til udgangen af en måned.

Andre væsentlige risikotagere:

Bestyrelsen udpeger efter behov og minimum årligt de ansatte, hvis aktiviteter har indflydelse på bankens risikoprofil. Som kriterier for udpegning af andre væsentlige risikotagere anvender Aflønnings- og nomineringsudvalget følgende:

- Graden af selvstændig beslutningskompetence i henhold til de af bestyrelsen eller direktionen afgivne beføjelser
- Omfanget af mulighed for at øve væsentlig indflydelse på bankens risikoeksponering i kraft af sine beføjelser
- Ansvar for medarbejdere, der i deres virke kan disponere selvstændigt inden for områder, der påvirker bankens risikoeksponering, herunder udarbejdelse af beslutningsoplæg på væsentlige områder af betydning for bankens drift og udvikling
- Omfanget af beføjelser til at fastlægge praktiske retningslinjer om kontrol og opfølgning for operative medarbejdere i banken
- Aflønningsniveau.

Ansatte i banken med følgende stillinger er af Aflønnings- og nomineringsudvalget vurderet som værende andre væsentlige risikotagere:

- Kreditchefen
- Risikoansvarlig
- Complianceansvarlig
- Økonomichefen
- Sekretariatschefen (outsourcing- og hvidvaskansvarlig)

Møns Bank	Dokumenttype: Politik	Dato: 12-01-2023
Hovedemne: Lønpolitik	Underemne: Aflønning af bestyrelse, direktion, andre væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner m.fl.	Udarbejdet af: HR-Ansvarelig

Der udbetales ikke variable løndele til disse ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil, 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.

Direktionen fastsætter andre væsentlige risikotageres aflønning ud fra arbejdets omfang og krav til kompetencer. Aflønningen reguleres i overensstemmelse med overenskomsten mellem FA og Finansforbundet.

Ansatte i kontrolfunktioner:

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.

Øvrige ansatte, der ikke udelukkende aflønnes i henhold til kollektiv overenskomst:

Eventuelle variable løndele kan ikke være betinget af antallet eller volumen af imødekomne eller bevilgede boligkreditter eller som følge af indfrielse af andre former for salgsmål for den ansatte eller for grupper af ansatte.

Pensionsforhold:

Som hovedregel fastlægges alle de ovenfor nævnte ansattes pensionsforhold i overensstemmelse med gældende overenskomst mellem FA og Finansforbundet. Afgørelserne herfra for de i denne politik nævnte ansatte skal godkendes af direktionen - og for direktionens vedkommende af bestyrelsen.

Retningslinjer for anvendelse af opsigelse:

For ledelsesmedlemmer fastsættes den ansattes opsigelsesvilkår ud fra et ønske om, at en opsagt stilling kan genbesættes senest umiddelbart i forlængelsen af en fratrædelse. Bankens opsigelsesvarsel overfor et ledelsesmedlem forlænges typisk tilsvarende, med de forpligtelser, der følger heraf. Ovennævnte er beskrevet i bilag under forretningsgang for nøglemedarbejdere

Nyansættelsesgodtgørelse:

Banken yder ikke nyansættelsesgodtgørelse.

Fratrædelsesgodtgørelse:

Med undtagelse af direktionens ansættelsesforhold gør banken ikke brug af fratrædelsesgodtgørelse i ansættelseskontrakter.

Møns Bank	Dokumenttype: Politik	Dato: 12-01-2023
Hovedemne: Lønpolitik	Underemne: Aflønning af bestyrelse, direktion, andre væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner m.fl.	Udarbejdet af: HR-Ansvarelig

Imødegåelse af interessekonflikter:

Det er direktionens opgave at sikre ved fornødne foranstaltninger, at der ikke opstår interessekonflikter hos de ansatte i banken mellem egne løninteresser og bankens risikoprofil, forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser i øvrigt.

Rapportering/kontrol:

Bestyrelsen skal årligt have sikkerhed for, at der er foretaget kontrol af lønpolitikens overholdelse.

Bestyrelsen skal føre kontrol med aflønning af direktionen, den risikostyringsansvarlige og den complianceansvarlige.

Aflønnings- og nomineringsudvalg:

Aflønnings- og nomineringsudvalget består af den samlede bestyrelse, der beslutter principperne for bankens aflønning, herunder lønpolitik og andre beslutninger herom, som kan have indflydelse på bankens risikostyring.

Godkendelse:

Lønpolitikken forelægges efter vedtagelse i bestyrelsen til efterfølgende godkendelse på førstkommande generalforsamling, hvor den skal godkendes minimum hvert 4. år samt ved enhver væsentlig ændring af lønpolitikken.

Offentliggørelse:

Lønpolitikken skal til enhver tid være offentligt tilgængelig på bankens hjemmeside, hvor dato og resultat for afstemningen på generalforsamlingen skal oplyses.

Opdatering:

Bestyrelsen gennemgår lønpolitikken en gang om året med henblik på at tilpasse lønpolitikken til bankens udvikling. Dette sker via Aflønnings- og nomineringsudvalget, der behandler et oplæg fra HR-afdelingen til en ajourføring af lønpolitikken.

Møns Bank	Dokumenttype: Politik	Dato: 12-01-2023
Hovedemne: Lønpolitik	Underemne: Aflønning af bestyrelse, direktion, andre væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner m.fl.	Udarbejdet af: HR-Ansvarelig

Stege, den 12. januar 2023

Bestyrelsen

Peter Ole Sørensen
Formand

Christian Brix-Hansen
Næstformand

Tina Ørum Hansen

Carl Gustav Scavenius

Lise Hansen

Jan Ivan Rasmusen

Lønpolitikken medtages til godkendelse på bankens generalforsamling den 22. marts 2023.

Godkendt på generalforsamlingen den 22. marts 2023 med følgende afstemningsresultat:

Enstemmigt vedtaget uden bemærkninger.