

Møns Bank	Dokumenttype: Politik	Dato: 05-02-2020
Hovedemne: Lønpolitik	Underemne: Aflønning af bestyrelse, direktion, andre væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner m.fl.	Udarbejdet af: HR-Ansvrlig

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.

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 en sund og effektiv risikostyring, og som ikke tilskynder til en overdreven risikotagen.

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 imødekommelse 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 missionen *Værd at anbefale*. Bankens lønpolitik indeholder derfor ikke nogen variable løndelev, 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.

Bestyrelse:

Bankens bestyrelse aflønnes med et fast honorar, og der udbetales derfor ikke variable løndelev til bestyrelsen, hverken i form af løn eller bonus, aktier, optioner eller pensionsbidrag

Møns Bank	Dokumenttype: Politik	Dato: 05-02-2020
Hovedemne: Lønpolitik	Underemne: Aflønning af bestyrelse, direktion, andre væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner m.fl.	Udarbejdet af: HR-Ansvrlig

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.

Direktion:

Bankens direktion aflønnes med en fast løn, og der udbetales ikke variable løndelev 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.

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 2 års løn. Udbetaling af en eventuel fratrædelsesgodtgørelse respekterer den gældende lov for lønpolitik.

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

Møns Bank	Dokumenttype: Politik	Dato: 05-02-2020
Hovedemne: Lønpolitik	Underemne: Aflønning af bestyrelse, direktion, andre væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner m.fl.	Udarbejdet af: HR-Ansvrlig

- 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:

- Chef for investeringsområdet
- Chef for kreditområdet
- Chef for risikostyring og compliance.

Der udbetales ikke variable løndelev 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 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.

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

Eventuelle variable løndelev 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. Afvigelserne 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.

Møns Bank	Dokumenttype: Politik	Dato: 05-02-2020
Hovedemne: Lønpolitik	Underemne: Aflønning af bestyrelse, direktion, andre væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner m.fl.	Udarbejdet af: HR-Ansvrlig

**Nyansættelses-
godtgørelse:**

Banken yder ikke nyansættelsesgodtgørelse.

**Fratrædelses-
godtgørelse:**

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

**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:

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

**Aflønnings- og
nominerings-
udvalg:**

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.

Stege, den 5. februar 2020

Bestyrelsen

Jens Ravn
Formand

Peter Ole Sørensen
Næstformand

Christian Brix-Hansen

Tina Ørum Hansen

Elly Nielsen

Lise Hansen

Jan Ivan Rasmusen

Møns Bank	Dokumenttype: Politik	Dato: 05-02-2020
Hovedemne: Lønpolitik	Underemne: Aflønning af bestyrelse, direktion, andre væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner m.fl.	Udarbejdet af: HR-Ansvrlig

Godkendt på generalforsamlingen den 25. marts 2020 med følgende afstemningsresultat:

For godkendelse af lønpolitikken: 253.500 stemmer

Imod godkendelse af lønpolitikken: 43 stemmer

Banken havde ikke modtaget bemærkninger til de afgivne stemmer imod godkendelse.