

MønsBank

- altid til at tale med

Bilag til DAGSORDEN

Fuldstændige forslag til generalforsamlingen
i Møns Bank onsdag den 19. marts 2025.



Dagsorden punkt 1

Bestyrelsens beretning om bankens virksomhed i det forløbne år.

Bestyrelsen foreslår, at beretningen tages til efterretning.

Dagsorden punkt 2

Frelæggelse af årsrapport med revisionspåtegning til godkendelse.

Bestyrelsen foreslår, at årsrapporten godkendes.

Dagsorden punkt 3

Præsentation af og vejledende afstemning om vederlagsrapporten.

Bankens vederlagsrapport skal fremlægges til en vejledende afstemning på den ordinære generalforsamling. Vederlagsrapporten er offentliggjort i forbindelse med bankens regnskab for 2024 og fremgår af Investor Relations på www.moensbank.dk/ir.

Bestyrelsen indstiller bankens vederlagsrapport for 2024 til generalforsamlingens vejledende godkendelse.

Dagsorden punkt 4

Godkendelse af bestyrelseshonorar i 2025.

Generalforsamlingen skal i henhold til § 77 d, stk. 4 i Lov om finansiel virksomhed godkende aflønningen af bankens bestyrelse for det igangværende regnskabsår.

Det indstilles til godkendelse, at honorar for bankens bestyrelsesmedlemmer, som er fastsat og godkendt af repræsentantskabet, i 2025 fordeler sig som herunder. Hertil kommer en lønregulering pr. 1. juli 2025, som først kendes, når overenskomstforhandlingerne er afsluttet.

(1.000 kr.)

Bestyrelsesrolle	Bestyrelseshonorar	Tillæg for funktion	Tillæg for udvalgsarbejde	Samlet honorar
Bestyrelsesformand	164	164	0	328
Næstformand	164	41	0	205
Bestyrelsesmedlem med revisionskompetence	164	41	0	205
Bestyrelsesmedlem	164		0	164

Der udbetales herudover ikke variable løndelev til bestyrelsen, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb.

Dagsorden punkt 5

Beslutning om anvendelse af overskud i henhold til den godkendte årsrapport.

Bestyrelsen indstiller til, at der udbetales 12 mio. kr. i udbytte i forbindelse med aflæggelse af årsregnskabet for 2024, svarende til 6 kr. pr. aktie. Udbyttet udgør 14,3% af årets resultat efter skat.

Dagsorden punkt 6

Valg af medlemmer til repræsentantskabet.

Møns Banks repræsentantskab består af et af bestyrelsen - efter indhentet udtalelse af repræsentantskabet - fastsat antal medlemmer på mindst 30 og højst 36, der vælges af den ordinære generalforsamling.

Den ordinære valgperiode er 3 år.

Repræsentantskabets medlemmer skal være aktionærer og i øvrigt opfylde de i lovgivningen stillede krav til medlemmer af en banks bestyrelse, hvilket er reguleret i Lov om finansiel virksomhed § 64, stk. 2, hvorefter den enkelte på godt dansk "skal have orden i tingene og ikke må have udvist uansvarlig adfærd".

Forud for udarbejdelsen af opstillingsliste(r) over nye kandidater til repræsentantskabet tager formanden for repræsentantskabet en kontakt til de repræsentantskabsmedlemmer, der er på valg på den førstkommende generalforsamling med henblik på en drøftelse og evaluering af den forgangne valgperiode, herunder det enkelte repræsentantskabsmedlems indstilling til at genopstille til repræsentantskabet på den førstkommende generalforsamling.

Indstilling til opstilling til genvalg/nyvalg

På baggrund af antallet af nye kandidater til opstilling til repræsentantskabet vurderer bestyrelsen antallet af opstillingslister, og der udarbejdes forslag til kandidater, som drøftes og opstilles på en eller flere prioriterede lister. Beslutningen om antallet af lister sker med afsæt i bankens vedtægter, hvori det er nævnt, at der så vidt muligt bør tages hensyn til, at forskellige erhverv og egne for bankens virkeområder opnår repræsentation. Samtidig tages der afsæt i bankens politikker for mangfoldighed i bestyrelsen samt kønsfordeling i ledelsen.

Alle lister skal indeholde forslag om minimum to kandidater ud over det antal, der skal opstilles til valg på generalforsamlingen på den pågældende plads.

Disse lister udsendes sammen med indkaldelsen til repræsentantskabsmødet forud for det møde, hvor opstilling drøftes, hvorefter alle repræsentantskabsmedlemmer kan komme med forslag om yderligere kandidater.

Alle indstillede kandidater, der efterlever ovennævnte § 64, stk. 2, opføres på de prioriterede lister, og på repræsentantskabsmødet stemmes der om de opstillede kandidater, der efterfølgende kontaktes i overensstemmelse med resultatet af afstemningen.

Repræsentantskabets opgaver

Repræsentantskabets opgaver er jf. bankens vedtægter følgende:

1. Valg af medlemmer til bankens bestyrelse.
2. Godkendelse af bestyrelsens honorarer.
3. Behandling af sådanne sager, som af bestyrelsen eller direktionen henvises til repræsentantskabets afgørelse.
4. At være talerør for aktionærene.
5. At repræsentere banken, virke for dens trivsel og bistå bestyrelse og direktion.

På førstkommende repræsentantskabsmøde, der afholdes efter generalforsamlingen, vælger repræsentantskabet sin formand og næstformand samt medlemmer til bankens bestyrelse.

Valg af medlemmer til repræsentantskabet

Efter tur afgår: Christian Brix-Hansen, Steffen Brixtofte, Mikkel Lohmann Davidsen, Mads Frederiksen, Peter Hansen, Mia Lykke Henriksen, Stig Krogsbæk, Anders W. Madsen, Nils Natorp og Peter Ole Sørensen.

Bjarne Moestrup Larsen udtræder som følge af aldersbestemmelserne, og herudover har Anette Vistisen oplyst, at hun ønsker at udtræde af repræsentantskabet.

Følgende indstilles til genvalg:



Direktør

Christian Brix-Hansen

Stege

Næstformand for bankens bestyrelse. Medlem af repræsentantskabet siden 2009 og samme år valgt ind i bankens bestyrelse.

Christian er født i 1965 og er uddannet civiløkonom HD (R) fra Copenhagen Business School samt MBA fra Harvard University. Er direktør og hovedaktionær i Brix Design A/S samt bestyrelsesformand i Vordingborg Gymnasium og HF.



Vognmand

Steffen Brian Brixtofte

Klipinge

Medlem af repræsentantskabet siden 2022. Steffen er født i 1981 og selvstændig vognmand. Oprindelig udlært autolakerer/storvognsmaler og gik selvstændigt med en enkelt vogn i 2007. I dag råder hans virksomhed over 14 lastbiler, der løser alle former for kran- og hejseopgaver, entreprenørkørsel samt distribution af brændstoffer. I 2021 opkøbte han virksomheden H & E Sejersen Transport.



Direktør

Mikkel Lohmann Davidsen

Vedbæk

Medlem af repræsentantskabet siden 2022. Mikkel er født i 1970 og uddannet cand. merc. Han er ansat i Lemvigh-Müller som Vice President. Har tidligere arbejdet som adm. direktør for Catering Danmark, Coronet Cake Company og Bisca A/S. Mikkel er medlem af Bryghuset Møns bestyrelse.



Glarmester

Mads Frederiksen

Stege

Medlem af repræsentantskabet siden 2010. Mads er født i 1965 og uddannet glarmester. Han har virksomhederne Møns Glarmester og Haslev Glarmester.

Mads er desuden medlem af hovedbestyrelsen i Glarmesterlauget.



Reg. revisor og direktør

Peter Hansen

Stege

Medlem af repræsentantskabet siden 2013. Peter er født i 1964, medejer og direktør i Øernes Revision A/S, som har afdelinger i Vordingborg og Nykøbing Falster.

Peter er endvidere direktør i Læger & Tandlægers revisionskontor A/S og IT-Syd Erhverv ApS.



Assurandør

Mia Lykke Henriksen

Næstved

Medlem af repræsentantskabet siden 2018. Mia er født i 1984 og arbejder som Backoffice Koordinator i HEJ Group A/S. Hun har tidligere arbejdet mange år i forsikringsbranchen i forskellige stillinger.

Mia er født og opvokset på Møn.



Murermester

Stig Krogsbæk

Præstø

Medlem af repræsentantskabet siden 2005. Stig er født i 1957, har haft murervirksomhed i 30 år (afhændet i 2016) og er nu ansat i H. Nielsen og Søn i Næstved som murer. Bosat i Præstø.



Tømrermester

Anders W. Madsen

Præstø

Medlem af repræsentantskabet siden 2010. Anders er født i 1973 og uddannet tømrer og snedker. Anders driver virksomheden Mester Madsen A/S, som udfører traditionelle byggeopgave med speciale i fredede og bevaringsværdige bygninger.

Derudover er han medejer af Erhvervspark E47 i Bårse.



Direktør

Nils Natorp

Stege

Medlem af repræsentantskabet siden 2008. Nils er født i 1960 og direktør på GeoCenter Møns Klint. Nils er cand. merc. og medlem af Møn-Sydsjælland Turistforening samt næstformand i House of Møn.

Derudover er Nils bestyrelsesmedlem i Visit Sydsjælland Møn og Fonden Dybbøl Banke samt i Initiativgruppen for Byggeri og Miljø.



**Civiløkonom
Peter Ole Sørensen**

Præstø

Formand for bankens bestyrelse. Medlem af repræsentantskabet siden 2004. Peter er født i 1974 og uddannet civiløkonom med speciale i turisme. Han er ejer af rådgivningsfirmaet CREW4U og partner i firmaet Parks'nTrails.

Peter er formand for Dansk Cykelturisme og for menighedsrådet i Skibinge samt bestyrelsesmedlem i Vordingborg Erhverv. Er desuden fritidslandmand - og medlem af Vordingborg kommunalbestyrelse.

Herudover indstiller bestyrelsen og repræsentantskabet følgende til nyvalg:

Ud over ovennævnte stillingtagen til genopstilling af 10 kandidater til repræsentantskabet skal der tages stilling til valg af 2 nye kandidater. Størrelsen af repræsentantskabet vil herefter fortsat være 35 medlemmer.



For en periode på 2 år efter Bjarne Mostrup Larsen, der udtræder som følge af aldersbestemmelserne, foreslås:

**Selvstændig
Bitten Betina Jørgensen**

Næstved

Bitten er født i 1973 og indehaver af virksomheden Mooving. Det handler om at inspiration til lederskab både i netværk og i individuelle samtaler. Bitten har 15 års erfaring fra den finansielle sektor, erfaring fra direktørrollen i SMV-segmentet og en vedvarende nysgerrighed om ledelsesmæssig- og forretningsudvikling.



For en periode på 2 år efter Anette Vistisen, der ønsker at udtræde, foreslås:

**Selvstændig
Fie Munk Blume**

Faxe Ladeplads

Fie er født i 1982 og indehaver Blume Optik i Præstø. Virksomheden har filialer i Haslev, Faxe, Køge og på Amager. Fie har erfaring med egen bestyrelse samt interesse i ejendomsinvestering.

Dagsorden punkt 7

Valg af revisorer.

Bestyrelsen foreslår genvalg af Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab, hvilket følger revisionsudvalgets indstilling.

Dagsorden punkt 8

Eventuelle forslag fra bestyrelsen og/eller repræsentantskabet eller aktionærer.

8.1 Vejledende afstemning om godkendelse af lønpolitik.

Jf. § 139 stk. 2 i Selskabsloven såvel som lov om finansiel virksomhed, § 77 d, stk. 2, er der krav om, at aktionærene får ret til at stemme om et selskabs lønpolitik på general-

forsamlingen. Politikken for aflønning skal medtages til behandling og godkendelse på generalforsamlingen minimum hvert 4. år samt ved enhver væsentlig ændring af lønpolitikken. Dette er ligeledes i overensstemmelse med de nuværende Anbefalinger om god selskabsledelse, som Møns Bank følger.

Det er et krav, at banken aflønningspolitik skal dække kravet om vederlagspolitik i medfør af regler i selskabsloven og være i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer.

Politikken er derfor suppleret og præciseret i overensstemmelse hermed ligesom opdateringer er foretaget, hvorefter den er godkendt af bestyrelsen 21. januar 2025 efter indstilling fra aflønningsudvalget.

Ændringerne vurderes at være væsentlige forhold i lønpolitikken, hvorfor lønpolitikken medtages til ny vejledende godkendelse.

Den eksisterende lønpolitik er senest godkendt på generalforsamlingen den 22. marts 2023.

Bestyrelsen indstiller den reviderede lønpolitik til vejledende godkendelse af generalforsamlingen (ændringer markeret med gult).

Nuværende lønpolitik godkendt i marts 2023	Forslag om ny lønpolitik til godkendelse
<p>Indledning: I medfør af Lov om finansiel virksomhed, bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning, CRR-forordningen samt oplysnings-forpligtelser 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>Indledning: I medfør af Lov om finansiel virksomhed, bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning, CRR-forordningen samt oplysnings-forpligtelser 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.</p> <p>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.</p> <p>Det er desuden formålet, at lønpolitikken er i overensstemmelse med Møns Banks forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser, herunder en holdbar forretningsmodel.</p> <p>I Møns Bank gælder der endvidere kønsneutralitet i aflønningen, således at Møns Bank skal sikre lige løn uanset køn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

<p>boligkredit og som kan være omfattet af forskellige former for salgsmål i forbindelse hermed.</p> <p>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 <i>Banken med stærke relationer</i>, samt missionen <i>Værd at anbefale</i>. Bankens lønpolitik indeholder derfor ikke nogen variable løndelev, der animerer til kortsigtede indsatser og beslutninger.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.</p> <p>Repræsentantskabet fastsætter bestyrelsens aflønning ud fra arbejdets omfang og krav til kompetencer. Aflønningen reguleres i overensstemmelse med overenskomsten mellem FA og Finansforbundet.</p>	<p>boligkredit og som kan være omfattet af forskellige former for salgsmål i forbindelse hermed.</p> <p>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 <i>Banken med stærke relationer</i>, samt missionen <i>Værd at anbefale</i>. Bankens lønpolitik indeholder derfor ikke nogen variable løndelev, der animerer til kortsigtede indsatser og beslutninger.</p> <p>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.</p> <p>Idet Møns Bank kun anvender fast aflønning, er aflønningen hverken helt eller delvist gjort direkte afhængig af for eksempel efterlevelse af Møns Banks bæredygtigheds mål eller -procedurer. Bestyrelsen har i stedet anvist direktionen om at have stor fokus på bæredygtighed ved driften af Møns Bank.</p> <p>Møns Bank understøtter 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Bestyrelse: Bankens bestyrelse aflønnes med et fast honorar, der er markedskonformt, og som afspejler de krævede kompetencer hos bestyrelsesmedlemmerne.</p> <p>Det er bankens repræsentantskab der fastsætter bestyrelsens aflønning ud fra arbejdets omfang, den krævede indsats og krav til kompetencer, samt antallet af bestyrelsesmøder og den medgået tid hertil. Aflønningen reguleres i overensstemmelse med overenskomsten mellem FA og Finansforbundet.</p> <p>Formanden og næstformanden samt det regnskabskyndige medlem af bankens revisionsudvalg modtager hver et tillæg opgjort som andel af det årlige bestyrelseshonorar på henholdsvis 100 %, 25 % og 25 %. Medlemmer af bestyrelsen, der også er medlemmer af ét eller flere</p>
--	---

<p>Bestyrelsens vederlag fremgår af bankens årsrapport.</p> <p>Bestyrelsen bliver valgt af bankens repræsentantskab og vælges for 3 år ad gangen.</p> <p>Direktionen: 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.</p> <p>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.</p> <p>Direktionens aflønning fremgår af bankens årsrapport.</p> <p>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 opsige direktionen med 18 måneders varsel og direktionen kan opsige sin stilling med 9 måneders varsel til udgangen af en måned.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Ansatte i banken med følgende stillinger er af Aflønnings- og nomineringsudvalget vurderet som værende andre væsentlige risikotagere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kreditchefen 	<p>bestyrelsesudvalg, modtager ikke særskilt vederlag for deres deltagelse i udvalgsarbejdet.</p> <p>Bestyrelsens vederlag fremgår af bankens årsrapport og vederlagsrapport - og godkendes for indeværende år af den ordinære generalforsamling.</p> <p>Bestyrelsen bliver valgt af bankens repræsentantskab og vælges for 3 år ad gangen.</p> <p>Direktionen: 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.</p> <p>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.</p> <p>Direktionens aflønning fremgår af bankens vederlagsrapport – og aflønningen af direktionen skal hvert år godkendes af bestyrelsen i overensstemmelse med denne politik.</p> <p>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 opsige direktionen med 18 måneders varsel og direktionen kan opsige sin stilling med 9 måneders varsel til udgangen af en måned.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Ansatte i banken med følgende stillinger er af Aflønnings- og nomineringsudvalget vurderet som værende andre væsentlige risikotagere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kreditdirektøren
---	---

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

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. Afvigelserne herfra for de i denne politik nævnte ansatte skal godkendes af direktionen - og for direktionens vedkommende af bestyrelsen.

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

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:

Ansatte i kontrolfunktioner aflønnes med fast løn.

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.

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 Møns Bank, der udfører disse beskrevne aktiviteter:

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

Aflønning af Møns Bank ansatte, der formidler forsikrings- og pensionsprodukter, fastlægges, så der er overensstemmelse med Møns Banks forpligtelser efter den gældende lovgivning, der har gennemført forsikringsdistributions-direktivet.

Aflønning til de beskrevne persongrupper sker alene i henhold til indgået overenskomst og der udbetales ikke variable løndele til ansatte, der udfører særlige aktiviteter, 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 udbetales ikke variable løndele til øvrige ansatte i Møns Bank.

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.

<p>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.</p> <p>Nyansættelsesgodtgørelse: Banken yder ikke nyansættelsesgodtgørelse</p> <p>Fratrædelsesgodtgørelse: Med undtagelse af direktionens ansættelsesforhold gør banken ikke brug af fratrædelsesgodtgørelse i ansættelseskontrakter.</p> <p>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.</p> <p>Rapportering/kontrol: Bestyrelsen skal årligt have sikkerhed for, at der er foretaget kontrol af lønpolitikens overholdelse.</p> <p>Bestyrelsen skal føre kontrol med aflønning af direktionen, den risikostyringsansvarlige og den complianceansvarlige.</p> <p>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.</p> <p>Godkendelse: Lønpolitikken forelægges efter vedtagelse i bestyrelsen til efterfølgende godkendelse på førstkommende generalforsamling, hvor den skal godkendes minimum hvert 4. år samt ved enhver væsentlig ændring af lønpolitikken.</p> <p>Offentliggørelse: Lønpolitikken skal til enhver tid være offentligt tilgængelig på bankens hjemmeside, hvor dato og resultat for afstemningen på generalforsamlingen skal oplyses.</p> <p>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.</p> <p>Stege, den 12. januar 2023</p> <p style="text-align: center;">Bestyrelsen</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>Peter Ole Sørensen Formand</td> <td>Christian Brix-Hansen Næstformand</td> </tr> <tr> <td>Carl Gustav Scavenius</td> <td>Tina Ørum Hansen</td> </tr> <tr> <td>Lise Hansen</td> <td>Jan Ivan Rasmussen</td> </tr> </table>	Peter Ole Sørensen Formand	Christian Brix-Hansen Næstformand	Carl Gustav Scavenius	Tina Ørum Hansen	Lise Hansen	Jan Ivan Rasmussen	<p>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.</p> <p>Nyansættelsesgodtgørelse: Banken yder ikke nyansættelsesgodtgørelse.</p> <p>Fratrædelsesgodtgørelse: Med undtagelse af direktionens ansættelsesforhold gør banken ikke brug af fratrædelsesgodtgørelse i ansættelseskontrakter.</p> <p>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.</p> <p>Rapportering/kontrol: Bestyrelsen skal årligt have sikkerhed for, at der er foretaget kontrol af lønpolitikens overholdelse. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med lønpolitikken efterlevelse skal indeholde en af HR udarbejdet vurdering samt en begrundelse for vurderingen.</p> <p>Bestyrelsen skal føre kontrol med aflønning af direktionen, den risikostyringsansvarlige og den complianceansvarlige.</p> <p>Aflønnings- og nomineringsudvalg: Aflønnings- og nomineringsudvalget består af den samlede bestyrelse. Bestyrelsen har fastsat et kommissorium for udvalgets arbejde efter gældende lovgivning.</p> <p>Godkendelse: Lønpolitikken forelægges efter vedtagelse i bestyrelsen til efterfølgende godkendelse på førstkommende generalforsamling, hvor den skal godkendes minimum hvert 4. år samt ved enhver væsentlig ændring af lønpolitikken.</p> <p>Offentliggørelse: Lønpolitikken skal til enhver tid være offentligt tilgængelig på bankens hjemmeside, hvor dato og resultat for afstemningen på generalforsamlingen skal oplyses.</p> <p>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.</p> <p>Stege, den 21. januar 2025</p> <p style="text-align: center;">Bestyrelsen</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>Peter Ole Sørensen Formand</td> <td>Christian Brix-Hansen Næstformand</td> </tr> <tr> <td>Carl Gustav Scavenius</td> <td>Tina Ørum Hansen</td> </tr> <tr> <td>Lars Huusmann</td> <td>Jan Ivan Rasmussen</td> </tr> </table>	Peter Ole Sørensen Formand	Christian Brix-Hansen Næstformand	Carl Gustav Scavenius	Tina Ørum Hansen	Lars Huusmann	Jan Ivan Rasmussen
Peter Ole Sørensen Formand	Christian Brix-Hansen Næstformand												
Carl Gustav Scavenius	Tina Ørum Hansen												
Lise Hansen	Jan Ivan Rasmussen												
Peter Ole Sørensen Formand	Christian Brix-Hansen Næstformand												
Carl Gustav Scavenius	Tina Ørum Hansen												
Lars Huusmann	Jan Ivan Rasmussen												

Dagsorden punkt 9

Eventuelt.

Dagsorden med de fuldstændige forslag, bilag med supplerende oplysninger til dagsordenen samt revideret årsrapport, vederlagsrapport og lønpolitik er tilgængelige på www.moensbank.dk/gf.

Det kan oplyses, at bankens aktiekapital på indkaldelsestidspunktet er nominelt kr. 40.000.000 fordelt i aktier á kr. 20. Aktionærernes stemmeret er reguleret i vedtægternes § 7, hvortil der henvises.

Aktionærer har ret til at deltage i og stille spørgsmål på generalforsamlingen samt afgive stemme i forhold til de aktier, aktionæren besidder på registreringsdatoen, som er onsdag den 12. marts 2025. Aktionærer, der ønsker at stille spørgsmål på generalforsamlingen, har mulighed for at sende disse i forvejen på gf@moensbank.dk.

En aktionær eller dennes fuldmægtig, der ønsker at deltage i generalforsamlingen, skal senest fredag den 14. marts 2025 have anmeldt sin deltagelse ved bestilling af adgangskort på www.moensbank.dk. Bestilte adgangskort fremsendes via e-mail, mens stemmesedler udleveres ved indgangen.

Er det ikke muligt at deltage i generalforsamlingen, kan der stemmes via brev eller fuldmagt. Det kan ske på www.moensbank.dk eller på <https://euronext.com/cph-agm>, ligesom blanketter kan udleveres i banken. Brevstemme eller fuldmagt skal være Euronext Securities i hænde senest fredag den 14. marts 2025 kl. 23:59 på cph-investor@euronext.com.

Efter generalforsamlingen er banken vært for et traktement samt underholdning. Tilmeldte aktionærer, der måtte blive forhindret i at deltage, bedes meddele dette til banken på tlf. 55861500 senest tirsdag den 18. marts 2025.

Stege, den 19. februar 2025

På bestyrelsens vegne

Peter Ole Sørensen, formand

Hovedkontor

Stege

Storegade 29, 4780 Stege
Tlf. 55 86 15 00

www.moensbank.dk

post@moensbank.dk
Reg.nr. 6140 · CVR-nr. 65 74 60 18
Hjemsted: Vordingborg Kommune.

Åbningstider generelt

Mandag-fredag kl. 10.00-16.00.
Telefoner åbner kl. 9.00.

Derudover rådgivning efter aftale
samt døgnåbne pengeautomater
(inkl. euro samt indbetaling).

Kasseåbning i Stege første og
sidste hverdag i måneden.

Filialer

Næstved

Vinhusgade 2, 4700 Næstved
Tlf. 55 75 30 00
naestved@moensbank.dk

Rønnede

Industrivej 2, 4683 Rønnede
Tlf. 54 88 61 00
roennede@moensbank.dk

Præstø

Svend Gønges Torv 2, 4720 Præstø
Tlf. 55 94 17 00
praestoe@moensbank.dk

Vordingborg

Algade 86, 4760 Vordingborg
Tlf. 55 31 24 00
vordingborg@moensbank.dk

MønsBank

- altid til at tale med