

Lønpolitik for Nordfyns Bank

1. INDLEDNING.....	2
1.1. FORMÅL.....	2
1.2. LØNPOLITIKKENS ANVENDELSESOMRÅDE.....	2
1.3. GENERELLE PRINCIPPER.....	2
2. BESTYRELSE.....	2
3. DIREKTION	2
4. VÆSENTLIGE RISIKOTAGERE.....	3
5. ANSATTE I KONTROLFUNKTIONER M.V.	3
6. ANSATTE, DER UDFØRER SÆRLIGE AKTIVITETER	4
7. ØVRIGE ANSATTE.....	4
8. IKKE-RESULTATAFHÆNGE LØNDELE	4
9. AFLØNNINGSUDVALG.....	4
10. GODKENDELSE OG ÅRLIG GENNEMGANG AF LØNPOLITIKKEN	4
11. EFTERLEVELSE AF LØNPOLITIKKEN OG KONTROL MED DENS EFTERLEVELSE.....	5
12. KONCERN	5
13. VEDTAGET AF BESTYRELSEN DEN 18. FEBRUAR 2020	5
14. LØNPOLITIKKEN INDSTILLES TIL GODKENDELSE PÅ GENERALFORSAMLINGEN .	5

1. Indledning

1.1. Formål

I medfør af Lov om finansiel virksomhed, bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, CRR forordningen, selskabsloven samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, har bestyrelsen vedtaget følgende lønpolitik i Nordfyns Bank.

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 fremskynder til overdreven risikotagning.

Det er desuden formålet, at lønpolitikken er i overensstemmelse med bankens forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser. Lønpolitikken skal tillige være i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt.

1.2. Lønpolitikens 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 bankens risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt ansatte i kontrolfunktioner i Nordfyns Bank. Tillige gælder lønpolitikken for ansatte, der udfører særlige aktiviteter samt øvrige ansatte.

1.3. Generelle principper

Lønpolitikken skal bidrage til, at banken kan tiltrække og fastholde medarbejdere, der har de rigtige kompetencer til at drive banken efter de af bestyrelsen fastlagte instrukser og politikker på baggrund af gældende lovgivning og bankens overordnede forretningsmodel og strategi.

Medarbejdernes opfyldelse af bankens overordnede strategi bidrager til at styrke bæredygtighed, da strategien blandt andet skal konsolidere den stabile drift og udvikle nye løsninger, som sikrer bankens fortsatte vækst.

Lønpolitikken skal tilstræbe, at medarbejderne altid arbejder i bankens interesse. Der er ikke etableret incitaments program og vederlaget er reguleret af og følger overenskomsten mellem FA og Finansforbundet.

2. Bestyrelse

Bestyrelsen aflønnes med et fast honorar.

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

Honorar til bestyrelsen er fastsat ud fra en vurdering af arbejdsbyrden med bestyrelsesarbejdet for de enkelte bestyrelses medlemmer. Desuden er honoraret fastsat efter et ønske om at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede bestyrelsesmedlemmer, således at bestyrelsen til enhver tid er besat med de rette bestyrelsesmedlemmer.

Bestyrelsesmedlemmerne er på valg hvert 4. år.

3. Direktion

Direktionen aflønnes med en fast løn.

Der udbetales således ikke variable løndele 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.

Aflønning af direktionen vurderes en gang om året, og der foretages ved den årlige vurdering en sammenligning af markedsniveauet.

Direktørkontrakten er tidsbegrænset til udgangen af den måned, i hvilken den adm. direktør fylder 70 år.

Direktionen har et opsigelsesvarsel fra bankens side på 12 måneder, mens direktionens opsigelsesvarsel over for banken er 6 måneder.

4. Væsentlige risikotagere

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

Bestyrelsen har, udover bestyrelsen selv og direktionen, identificeret følgende medarbejdere som væsentlige risikotagere:

Ledende medarbejdere, der referer direkte til direktion
Finanschefen *
Kreditchefen
Personale- og Administrationschefen
Udviklingschefen
Direktøren i Nordfyns Finans A/S
Sekretariatschefen *

Ledende medarbejdere, der står i spidsen for væsentlige forretningsområder, Risikostyringsfunktion, Compliance og Intern Kontrol
Den risikoansvarlige *
Intern Kontrol
Den complianceansvarlige *

Andre medarbejdere, der kan indgå kontrakter/positioner og medarbejdere, der kan tage væsentlige beslutninger på bankens vegne
Fonds- og Likviditetschefen
Investeringschefen

* Finanschefen/Risikoansvarlige samt Sekretariatschefen/Complianceansvarlige har flere jobfunktioner og er derfor for fuldstændighedens skyld anført i flere jobkategorier.

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

Der udbetales ikke resultatafhængige variable løndele til væsentlige risikotagere, 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.

5. Ansatte i kontrolfunktioner m.v.

Der udbetales ikke resultatafhængige 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.

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 banken, der udfører disse beskrevne aktiviteter:

- Aflønning af bankens ansatte, der til forbrugere rådgiver om samt yder eller bevilger kredit mod pant i fast ejendom eller ved anden tilsvarende sikkerhedsstillelse i fast ejendom, fastlægges, så der er overensstemmelse med bankens forpligtelser efter god skik reglerne i Lov om finansiel virksomhed. Aflønning til de ansatte må ikke tilskynde til risikotagning, som overskrider bankens risikoprofil. Derudover er aflønningen uafhængig af antallet af eller andelen af imødekomne ansøgning om boligkredit eller andre former for salgsmål.
- Aflønning af bankens ansatte, der formidler forsikrings- og pensionsprodukter, fastlægges, så der er overensstemmelse med bankens forpligtelser efter den gældende lovgivning, der har gennemført forsikringsdistributionsdirektivet.

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

7. Øvrige ansatte

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

8. Ikke-resultatafhænge løndele

Bestyrelsen har besluttet, at direktionen i forbindelse med bl.a. en ekstraordinær arbejdsindsats kan tildele ikke-resultatafhængige variable løndele på op til maksimalt kr. 100.000 pr. medarbejder pr år.

Muligheden for at modtage ikke-resultatafhængige løndele gælder alle bankens medarbejdere, herunder væsentlige risikotagere, ansatte i kontrolfunktioner og øvrige ansatte.

9. Aflønningsudvalg

Bestyrelsen har nedsat et aflønningsudvalg. Aflønningsudvalget består af den samlede bestyrelse.

Bestyrelsen har fastsat et kommissorium for udvalgets arbejde efter gældende lovgivning.

10. Godkendelse og årlig gennemgang af lønpolitikken

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

Aflønningsudvalget forestår det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger vedrørende lønpolitikken og sikrer, at lønpolitikken er i overensstemmelse med bankens forretningsstrategi, langsigtede interesser og bæredygtighed.

Bestyrelsens vedtagne ændringer til lønpolitikken forelægges til godkendelse på generalforsamlingen. Afstemning om lønpolitikken på generalforsamlingen finder sted som minimum hvert 4. år, samt ved enhver væsentlig ændring af lønpolitikken.

Bestyrelsen skal foranledige, at lønpolitikken offentliggøres hurtigst muligt efter godkendelsen på generalforsamlingen på bankens hjemmeside sammen med datoen for og resultatet af afstemningen fra generalforsamlingen.

Det samlede vederlag, som banken udbetaler til hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen vil blive offentliggjort i bankens årsrapport.

11. 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. Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

12. Koncern

Politikken omfatter Nordfyns Bank koncernen, herunder datterselskabet Nordfyns Finans A/S.

13. Vedtaget af bestyrelsen den 18. februar 2020

14. Lønpolitikken indstilles til godkendelse på generalforsamlingen