

# Lønpolitik

pr. 23. marts 2026

## **Fynske Banks lønpolitik**

### **1. Indledning**

#### **1.1 Lovhjemmel**

I medfør af Lov om finansiel virksomhed, Selskabslovens regler om vederlagspolitik, Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, CRR-forordningen samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, har bestyrelsen vedtaget nærværende lønpolitik. Lønpolitikken dækker endvidere kravet om en vederlagspolitik i medfør af §§ 139 og 139a i selskabsloven.

#### **1.2. Lønpolitikken anvendelsesområder**

Lønpolitikken beskriver rammerne for aflønning af bestyrelse, direktion, ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt ansatte i kontrolfunktioner. Tillige gælder lønpolitikken for ansatte, der udfører særlige aktiviteter samt øvrige ansatte.

#### **1.3 Formål**

Lønpolitikken fastlægger de overordnede aflønningsprincipper i Fynske Bank og er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning, herunder også i forhold til bankens ESG-risici.

Det er desuden formålet, at lønpolitikken er i overensstemmelse med bankens forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser, herunder en holdbar forretningsmodel.

Endvidere gælder der kønsneutralitet i aflønningen, således at banken 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.

Banken sikrer fastlæggelse af og kontrol med aflønningen, herunder lønpolitikken efterlevelse, hvilket bidrager til at undgå eventuelle interessekonflikter i forbindelse med aflønning.

#### **1.4 Generelle principper**

Lønpolitikken skal bidrage til bankens mission om at drive en velkonsolideret lokalbank, hvor produkter og ydelser skal tilbydes for såvel kunder, medarbejdere som banken på en gensidig forretningsmæssig måde. Ligeledes skal lønpolitikken bidrage til opfyldelse af bankens vision om at blive kundernes foretrukne pengeinstitut i bankens primære markedsområde samt at være kendt som en seriøs og troværdig leverandør af finansielle ydelser i et samspil med kompetente og engagerede medarbejdere.

Som følge heraf er det vedtaget, at aflønningen

- udelukkende består af faste lønkomponenter, dog således at der jf. neden for kan ske en honorering af en ekstraordinær indsats i form af engangsvederlag.
- for ansatte tager udgangspunkt i gældende overenskomst mellem Finans Danmark og Finansforbundet
- indeholder pensionsordning i henhold til gældende overenskomst
- kan indeholde personalegode i form af f.eks. fri telefon, fri iPad, bredbånd og avis

- skal understøtte bankens langsigtede interesser og derfor iagttages benchmark i forbindelse med løn- og honorarindplaceringer ligesom der ikke honoreres særskilt for kortsigtede mål- og driftsresultater
- Idet banken anvender fast aflønning, er aflønning hverken helt eller delvist afhængig af efterlevelse af bankens bæredygtighedsmål – hverken i forhold til bankens ESG-indvirkninger eller -risici.

Lønpolitikken tager ligeledes udgangspunkt i bankens værdier omkring bæredygtighed, herunder særligt FNs Verdensmål nr.

- 4: Om kvalitetsuddannelse, idet banken har som mål at være en attraktiv arbejdsplads for kompetente medarbejdere, der til stadighed udvikler sig
- 8: Anstændige jobs og økonomisk vækst

Da banken kun anvender fast aflønning, jf. beskrivelsen oven for, er aflønningen hverken helt eller delvist gjort direkte afhængig af efterlevelse af bankens bæredygtighedsmål. Bestyrelsen har i stedet for anvist direktionen om at have stor fokus på bæredygtighed ved bankens drift.

Anbefalingerne for god selskabsledelse om, at generalforsamlingen skal godkende vederlag til bestyrelsen, følges ikke, idet det er repræsentantskabet, der foretager denne godkendelse.

Øvrige anbefalinger for god selskabsledelse om vederlag følges.

## **2. Repræsentantskabet**

Bankens repræsentantskab modtager et vederlag for deres arbejde i repræsentantskabet. Vederlaget er fastlagt med henblik på at anerkende repræsentantskabets tid og engagement i bankens aktiviteter og møder.

Bankens bestyrelse modtager ikke vederlag som repræsentantskabsmedlem.

## **3. Bestyrelse**

Generalforsamlingen har besluttet, at bestyrelsen aflønnes med et fast honorar for hhv. bestyrelses- og udvalgsarbejde.

Honorarerne fastsættes ud fra arbejdets ansvar, omfang, antallet af møder, de krævede kompetencer samt den krævede arbejdsindsats hen over året.

Bestyrelsesformanden, næstformanden og formanden for hhv. revisionsudvalget og risikoudvalget modtager et forhøjet honorar, som afspejler den krævede ekstra arbejdsindsats.

Repræsentantskabet fastsætter bestyrelsens honorar inkl. honorar for udvalgsarbejde.

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

De repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer vælges for en treårig periode. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer vælges for en fireårig periode. Genvalg kan finde sted.

## **4. Direktion**

Bestyrelsen har besluttet, at direktionen aflønnes med en fast løn.

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

Direktionen har mulighed for fri bil og andre goder efter nærmere aftale med bestyrelsen.

Direktionens løn og ansættelsesvilkår fastsættes ud fra en helhedsvurdering af den enkeltes kompetencer og ledelsesadfærd. Lønnen skal afspejle jobbets ansvar, såvel som ønsket om at tiltrække og fastholde den rette person i direktionen. Der foretages ligeledes løbende en sammenligning med markedsniveauet for lignende stillinger. Pensionsordning indgår ikke i direktionens løn og ansættelsesvilkår.

Bestyrelsen kan tildele direktionen et ikke-resultatafhængigt engangsvederlag på maksimalt kr. 100.000 pr. år. Vederlaget kan gives, hvis der ydes en ekstraordinær værdiskabende indsats ud over, hvad der naturligt forventes i direktionsfunktionen. Det kan eksempelvis være i forbindelse med en succesfuld gennemført strategiproces.

Direktionens aflønning vurderes af aflønningsudvalget én gang om året, og efterfølgende godkendes af bestyrelsen i overensstemmelse med denne politik.

Direktionen vil typisk være ansat uden tidsbegrænsning, men med ret til gensidig opsigelse, medmindre der er tale om en midlertidig ordning.

Direktionen har et opsigelsesvarsel på 12 måneder fra bankens side, mens direktionens opsigelsesvarsel overfor banken er 8 måneder.

Såfremt banken skifter ejer eller såfremt banken bliver inddraget i en fusion eller lignende med et andet pengeinstitut, forlænges bankens opsigelsesvarsel i de følgende 2 år til 18 måneders varsel. I et sådant tilfælde er direktionen pligtig til at påtage sig de opgaver, der bliver pålagt i fusionsfasen, dog i maksimum 6 måneder.

Såfremt direktionen opsiges af banken, uden at dette skyldes direktionens misligholdelse, har direktionen ret til en kontant fratrædelsesgodtgørelse svarende til 12 måneders vederlag, der udbetales ved opsigelsesperiodens udløb.

Tilsvarende har direktionen ret til en kontant fratrædelsesgodtgørelse svarende til 18 måneders vederlag, såfremt direktionen vælger at opsiges sit ansættelsesforhold i forbindelse med, at banken indgår i en fusion med et andet pengeinstitut, og direktionen i den forbindelse ikke tiltræder som administrerende direktør i det nye, fusionerede pengeinstitut.

Bestyrelsen kan i særlige tilfælde, hvor det er nødvendigt for at varetage bankens langsigtede interesser, fravige den øvre grænse for udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse til et direktionsmedlem. Dette kan eksempelvis være i forbindelse med ansættelse af nye medlemmer af direktionen eller i forbindelse med særlige omstændigheder.

For at kunne fravige lønpolitikken på dette punkt skal der foreligge en indstilling fra aflønningsudvalget, og bestyrelsen skal godkende indstillingen. Bestyrelsens beslutning om fravigelse er i overensstemmelse med selskabslovens § 124, stk. 3.

## **5. Væsentlige risikotagere**

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

Bestyrelsen har i henhold til interne retningslinjer, udover bestyrelsen selv og direktionen, identificeret følgende medarbejdere som væsentlige risikotagere:

- Medarbejdere, der er ledere af væsentlige forretningsenheder
- Ledere af den uafhængige risikostyringsfunktion
- Compliancefunktionen
- Intern revision
- Ledere af juridiske enheder
- Ledere af finansielle anliggender
- Ledere af HR
- Ledere af IT
- Økonomisk analyse m.fl.

Aflønning inkl. pensionsordning til væsentlige risikotagere varetages af bankens direktion og sker i henhold til indgået overenskomst mellem Finans Danmark og Finansforbundet.

Der udbetales ikke resultatafhængige variable løndele til væsentlige risikotagere, hverken i form af løn, aktier, optioner, pensionsbidrag eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

Engangsvederlag jf. punkt 9 kan dog tildeles for en ekstraordinær værdiskabende indsats.

## **6. Ansatte i kontrolfunktioner**

Ansatte i kontrolfunktioner aflønnes med en fast løn i henhold til indgået overenskomst mellem Finans Danmark og Finansforbundet.

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

Engangsvederlag jf. punkt 9 kan dog tildeles for en ekstraordinær værdiskabende indsats

## **7. Ansatte der udfører særlige aktiviteter**

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

- Aflønning af 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 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 ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål.
- Aflønning af 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. Der udbetales ikke variable løndele til øvrige ansatte ud over, hvad der følger af indgået overenskomst.

## **8. Øvrige ansatte**

Der udbetales ikke variable løndele til øvrige ansatte ud over engangsvederlag jf. punkt 9.

## **9. Ikke-resultatafhængige løndele**

Generalforsamlingen har besluttet, at direktionen i forbindelse med en ekstraordinær indsats kan tildele ikke-resultatafhængige løndele i form af engangsvederlag på op til maksimalt kr. 100.000 pr. medarbejder pr. år.

Engangsvederlaget kan gives for en ekstraordinær værdiskabelse for banken, som overstiger hvad der naturligt kan forventes i det givne job, eksempelvis en medarbejder som varetager vakante stillingers arbejdsopgaver tillige med egne opgaver. Kriterier for værdiskabelsen afhænger af medarbejderens specifikke jobfunktion.

Engangsvederlag er mulig at tildele medarbejdere i banken uanset jobfunktion.

## **10. Fratrædelsesgodtgørelser**

Banken kan betale fratrædelsesgodtgørelse. Fratrædelsesgodtgørelse skal udgøre en passende kompensation for en førtidig fratrædelse. Fastsættelsen af godtgørelsen skal tage udgangspunkt i den enkeltes ansvar og anciennitet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til et beløb svarende til 2 års løn inkl. hvad der følger af relevante bestemmelser i lovgivning, overenskomst og kontrakt.

## **11. Aflønningsudvalg**

Bestyrelsen har nedsat et aflønningsudvalg, som består af bestyrelsens formand, et repræsentantskabsvalgt bestyrelsesmedlem og et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem.

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

Aflønningsudvalget har følgende primære opgaver:

- Forberedelse til bestyrelsens behandling af lønpolitikken
- Beslutninger ved aflønningsspørgsmål
- Årlig evaluering af bestyrelsens og direktionens aflønning
- Fastlæggelse af persongruppen, der er væsentlige risikotagere
- Sikre, at der føres kontrol med lønpolitikken overholdelse.

Herudover skal aflønningsudvalget minimum én gang årligt gennemgå og vurdere lønpolitikken og tage stilling til eventuelle ændringer, som skal forelægges den samlede bestyrelse, jf. næste afsnit.

## **12. Godkendelse, årlig gennemgang og offentliggørelse af lønpolitikken**

Bestyrelsen skal gennemgå lønpolitikken en gang om året med henblik på at tilpasse lønpolitikken til bankens udvikling.

Bestyrelsens vedtagne ændringer til lønpolitikken forelægges til godkendelse på førstkommende generalforsamling. Afstemning om lønpolitikken på generalsamlingen 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.

## **13. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse**

Bankens bestyrelse har ansvaret for lønpolitikken gennemførelse.

Bankens bestyrelse fastsætter nærmere retningslinjer for kontrol med lønpolitikken efterlevelse, der bl.a. sikrer, at der mindst én gang om året foretages kontrol af, om lønpolitikken efterleves. Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med lønpolitikken efterlevelse skal indeholde en vurdering samt en begrundelse for vurderingen.

Aflønningsudvalget skal føre kontrol med aflønning af direktionen, ansatte med ledelsesansvar for instituttets kontrolfunktioner samt ansatte med ledelsesansvar for øvrige af instituttets for væsentlige afdelinger.

#### **14. Vedtagelse**

Således vedtaget på bestyrelsesmødet den 29. januar 2026.

*Lønpolitikken er udarbejdet i overensstemmelse med Lov om finansiel virksomhed, bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, CRR-forordningen, oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder samt selskabslovens § 139 og 139a.*

*Den gældende lønpolitik kan til enhver tid findes på [www.fynskebank.dk](http://www.fynskebank.dk)*

*Lønpolitikken er behandlet og vedtaget på generalforsamlingen afholdt den 23. marts 2026.*

*Ved afstemningen blev der afgivet gyldige stemmer for 2.312.632 aktier svarende til 55,48% af aktiekapitalen. Af de afgivne gyldige stemmer var der 2.311.648 stemmer for lønpolitikken, mens 634 stemmer stemte imod. Der var 250 undladte stemmer.*