

**Fynske Banks
vederlagsrapport 2019**



Vederlagsrapport 2019

Baggrund

Denne rapportering foretages på baggrund af Bekendtgørelse nr. 1582 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, § 80 c i Lov om finansiel virksomhed samt artikel 450 i CRR-forordningen.

Aflønningsudvalg

Bestyrelsen har nedsat et aflønningsudvalg, jf. § 77c i Lov om Finansiell virksomhed.

Aflønningsudvalget har pr. 31. december 2019 følgende sammensætning:

- adm. direktør, cand.agro., HD, Peter Cederfeld de Simonsen (formand)
- erhvervsrådgiver Niels Peter Nøddeskou-Fink
- medarbejdervalgt medlem, erhvervsrådgiver Louise Andersen

Møder afholdes så ofte, som et medlem finder det nødvendigt, dog minimum 2 gange årligt.

Aflønningsudvalgets opgaver består i at:

- forestå det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning, herunder lønpolitik og andre beslutninger herom, som kan have indflydelse på bankens risikostyring
- varetage bankens langsigtede interesser i det forberedende arbejde, herunder også i forhold til aktionærer og andre investorer samt offentlighedens interesser
- udføre andre opgaver, herunder at forberede bestyrelsens udpegning af væsentlige risikotagere
- udføre opgaver i forbindelse med bankens efterlevelse af aflønningspolitikken i relation til boligkreditdirektivet
- udøve kontrol med aflønning af ledelsen af den del af organisationen, der forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning samt ledelsen af den del af organisationen, der i øvrigt forestår kontrol og revision, herunder ledelsen af compliancefunktionen og den interne revisionschef

Udvalget har i 2019 afholdt 3 møder, hvor disse opgaver blev behandlet.

Generelt om lønpolitikken

Bankens bestyrelse har vedtaget en lønpolitik som senest er godkendt på bankens generalforsamling den 23. marts 2017.

Lønpolitikken fremlægges til generalforsamlingens godkendelse hvert 4. år samt ved hver væsentlig ændring i politikken.

Lønpolitikken omfatter alle medarbejdere samt direktion og bestyrelse.

Lønpolitikken skal sikre, at løntildeling er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring. Lønpolitikken skal til enhver tid understøtte bankens forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, herunder bankens forretningsmodel.

Lønpolitikken indeholder ingen former for incitamentslementer.

Lønpolitikken kan se på bankens hjemmeside: <https://www.fynskebank.dk/globalassets/om-os/organisation/fynske-banks-lonpolitik-16-06-2016.pdf>

Kvantitative oplysninger om vederlag til bestyrelsesmedlemmer og direktion

Beløb i 1.000 kr.	2019	2018	2017
Bestyrelsen			
Adm. direktør, Cand. Agro Peter Cederfeld de Simonsen, formand	418	418	418
Direktør Finn Boel Pedersen, næstformand samt formand for revisionsudvalget	291	224	203
Advokat Arne Knudsen, tidligere næstformand	77	308	308
Lektor Jeppe Gorm Frederiksen	171	130	110
Erhvervsrådgiver Louise Andersen	149	138	85
Privatkundechef Kristoffer Marchmann	130	130	85
Advokat, partner Henning P. Moritzen	106		
Erhvervsrådgiver Niels Peter Nøddeskou-Fink	138	130	85
Arkitekt Michael Købmand Petersen	138	130	110
Kunderrådgiver Ole E. Rasmussen	133	141	95
Direktion			
Adm. Direktør Petter Blondeau Rasmussen			
Løn og vederlag i Fynske Bank A/S	3.861	3.817	3.283
Bestyrelses honorar Leasing Fyn Bank A/S	50	50	35
I alt	3.911	3.867	3.318
Direktionen har endvidere fået stillet firmabil, fri telefon og IT-udstyr til rådighed			

Fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold for direktionen

Ansættelsesforholdet kan fra bankens side bringes til ophør med 12 måneders varsel og fra administrerende direktør Petter Blondeau Rasmussens side med 6 måneders varsel.

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

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.

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

Godkendelse

Vederlagsrapporten er godkendt af bestyrelsen den 23. januar 2020.