

Selskabsmeddelelse nr. 11/2020 – 16. juli 2020
Fynske Bank A/S
CVR.nr. 25 80 28 88

Indkaldelse til ordinær generalforsamling i Fynske Bank A/S

Fynske Bank A/S afholder ordinær generalforsamling torsdag den 20. august 2020 kl. 16.30 i Hotel Svendborg, Centrumpladsen 1, 5700 Svendborg.

Situationen med COVID-19 nødvendiggør særlige forholdsregler ved generalforsamlingen.

Fynske Bank opfordrer derfor aktionærerne til nøje at overveje deres deltagelse ved fysisk fremmøde. I stedet for fysisk fremmøde er der mulighed for at brevstemme eller at give fuldmagt, jf. neden for.

For at begrænse risikoen for smittespredning er der ingen forplejning i forbindelse med generalforsamlingen.

Generalforsamlingen afholdes under hensyntagen til de på dagen gældende COVID-19 restriktioner. Følg derfor venligst myndighedernes vejledninger og bankens eventuelle opdateringer forud for generalforsamlingen på www.fynskebank.dk/gf

Fuldstændig dagsorden i henhold til vedtægternes § 7:

1. Bestyrelsens beretning om bankens virksomhed i det forløbne år
2. Fremlæggelse af revideret årsrapport til godkendelse
3. Beslutning om anvendelse af overskud eller dækning af tab i henhold til den godkendte årsrapport
4. Forslag fra repræsentantskab, bestyrelse og aktionærer
Bestyrelsens forslag til ajourføring af bankens lønpolitik, jf. bilag 1. Ajourføringen er sket med baggrund i Erhvervsstyrelsens vejledning om selskabslovens krav til børsnoterede selskabers vederlagspolitik og vederlagsrapporter.
5. Valg af medlemmer til repræsentantskabet.
Følgende opstiller til valget:

Landmand Bent Hvidtfeldt Christensen, Thurø
Direktør Bent Jensen, Fredericia
Rektor Christian Alnor, Odense
Direktør Finn Boel Pedersen, Kolding
Maskinarbejder Flemming Worsøe, Middelfart
Senior projektleder Hans C. Sørensen, Ballen
Markedsdirektør Jørgen Ø. Mortensen, Nyborg
Overlæge Kirsten Søgaard, Thurø
Autoforhandler Lars Hindsgaul Madsen, Assens
Direktionssekretær Torben Christensen, Rudkøbing
6. Valg af revision

Bestyrelsen foreslår genvalg af Ernst & Young, Godkendt Revisionspartnerselskab i overensstemmelse med revisionsudvalgets indstilling. Revisionsudvalget er ikke blevet påvirket af tredjeparter og har ikke været underlagt nogen aftale med en tredjepart, som begrænser generalforsamlingens valg til visse revisorer eller revisionsfirmaer.

7. Eventuelt

Indkaldelsen indeholdende dagsorden med de fuldstændige forslag med tilhørende dokumenter og det samlede antal aktier og stemmerettigheder på datoen for indkaldelsen vil senest fra den 16. juli 2020 være tilgængelig på hjemmesiden: www.fynskebank.dk/gf

Fynske Banks aktiekapital udgør nominelt kr. 75.810.000 fordelt på aktier á 10 kr. I overensstemmelse med vedtægternes § 9, stk. 4 giver hvert aktiebeløb på 10 kr. én stemme. Ingen aktionær kan dog for sit eget vedkommende afgive stemmer for mere end 20 % af bankens til enhver tid værende stemmeberettigede aktiekapital.

Stemmeretten samt retten til at deltage i generalforsamlingen afgøres på baggrund af de aktier, den enkelte aktionær besidder, som opgjort på registreringsdatoen den 13. august 2020 kl. 23.59 på baggrund af notering af aktionærens aktionærforhold i ejerbogen samt meddelelser om ejerforhold, som banken har modtaget inden for samme frist med henblik på indførelse i ejerbogen.

Tilmelding sker på aktionærportalen www.fynskebank.dk/gf

Enhver aktionær, som er berettiget til at afgive stemme, kan afgive fuldmagt ved at udfylde og underskrive blanket, som kan rekvireres på www.fynskebank.dk/gf eller ved henvendelse i enhver af bankens filialer.

Tilmelding eller fuldmagtsblanket til generalforsamlingen skal være Computershare A/S i hænde **senest den 14. august 2020 kl. 23.59** med brev til: Computershare A/S, Lottenborgvej 26 D, 2800 Kgs. Lyngby.
Tilmelding samt afgivelse af fuldmagt kan tillige ske på www.fynskebank.dk/gf

Til hver tilmeldt stemmeberettiget aktionær eller fuldmægtig udsendes pr. mail adgangskort, som skal medbringes til generalforsamlingen. Ved indgangen til generalforsamlingen udleveres mod forevisning af adgangskort en stemmeseddel, hvorpå står anført, hvor mange stemmer den stemmeberettigede disponerer over. Såfremt man er rettidigt tilmeldt, men ikke har medbragt adgangskort til generalforsamlingen, udskrives adgangskort med stemmeseddel mod fremvisning af legitimation (kørekort, pas eller lignende) ved indgangen til generalforsamlingen.

Aktionærerne kan – i stedet for at afgive deres stemme på selve generalforsamlingen – vælge at afgive brevstemme. Brevstemmeblanket kan rekvireres på www.fynskebank.dk/gf eller ved henvendelse i enhver af bankens filialer. Brevstemmeblanketten skal være Computershare A/S i hænde **senest den 19. august 2020 kl. 16.00** med brev til: Computershare A/S, Lottenborgvej 26 D, 2800 Kgs. Lyngby.
Afgivelse af brevstemme kan tillige ske på www.fynskebank.dk/gf

Aktionærer kan stille spørgsmål til dagsordenen eller dokumenter m.v. til brug for generalforsamlingen ved skriftlig henvendelse til Fynske Bank, Centrumpladsen 19, 5700 Svendborg, på e-mail til ledelsessekretariatet@fynskebank.dk eller ved henvendelse til Ledelsessekretariatet på tlf.nr. 62 17 65 61.

Venlig hilsen
Fynske Bank A/S

Bilag 1 Bestyrelsens forslag til lønpolitik

Bestyrelsen indstiller lønpolitikken til generalforsamlingens godkendelse.

Ændringer i forhold til nuværende politik er markeret således:

- Ny tekst er anført med blå skrift
- Udgået tekst er anført med rød skrift.

Fynske Banks lønpolitik

1. Indledning

1.1 Formål

I medfør af Lov om finansiel virksomhed ~~s. § 71 og § 77a — d, f~~, 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 har generelt til formål at fastsætte retningslinier for tildelingen af løn, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning.

Det er desuden formålet, at lønpolitikken er i overensstemmelse med bankens forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser, ~~herunder at aflønning af bankens ansatte er i~~

Lønpolitikken skal tillige være i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt.

1.2. Lønpolitikens anvendelsesområder ~~Lønpolitik gældende for bestyrelse, direktion, væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner~~

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. Tillige gælder lønpolitikken for ansatte, der udfører særlige aktiviteter samt øvrige ansatte.

1.3 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 overenskomstens bestemmelser
- 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

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

Bankens lønkomponenter består som anført oven for alene af faste løndelev.

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.

Bestyrelse og direktion

2. Repræsentantskabet

Repræsentantskabet er ulønnet.

3. Bestyrelse

Generalforsamlingen har besluttet, at bestyrelsen aflønnes med et fast honorar.

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

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

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

De repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer vælges for en tre-årig periode. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer vælges for en fire-årig periode. Genvalg kan finde sted.

4. Direktion

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

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

Direktionens løn og ansættelsesvilkår fastsættes ud fra ønsket om at tiltrække og fastholde den rette person i direktionen. Der foretages ligeledes løbende en sammenligning med markedsniveauet for lignende stillinger.

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 på 6 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.

5. Væsentlige risikotagere

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

~~Udover bestyrelse og direktion, som per definition er risikotagere, er følgende medarbejdere udpeget:~~

Bestyrelsen har, 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.

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.

6. 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.

~~Lønpolitik gældende for ansatte~~

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 finansiell 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, hvad der følger af indgået overenskomst.

9. Ikke-resultatafhængige løndele

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

10. Aflønningsudvalg

Bestyrelsen har nedsat et aflønningsudvalg, som består af bestyrelsens formand, ~~næstformand~~ 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.

11. Godkendelse, årlig gennemgang og offentliggørelse af lønpolitikken

~~Aflønningspolitikken forelægges efter vedtagelse i bestyrelsen til godkendelse på generalforsamlingen.~~

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

~~Vedtagne ændringer til lønpolitikken forelægges endvidere til godkendelse på generalforsamlingen.~~

Bestyrelsens vedtagne ændringer til lønpolitikken forelægges til godkendelse på førstkommande 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.

12. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse

Bankens bestyrelse har ansvaret for lønpolitikken gennemførelse.

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

Den gældende lønpolitik kan til enhver tid findes på www.fynskebank.dk

Således vedtaget på bestyrelsesmødet den 23. januar 2020

Peter Cederfeld
de Simonsen

Finn Boel Pedersen

Louise Andersen

Jeppe Gorm Frederiksen

Kristoffer Marchmann

Henning Peter Moritzen

Niels Peter
Nøddeskou-Fink

Michael Købmand
Petersen

Ole Eiler Rasmussen

Lønpolitikken er behandlet og godkendt på generalforsamlingen afholdt den 20. august 2020.

Ved afstemningen blev der afgivet gyldige stemmer for [x] aktier svarende til [x] % af aktiekapitalen. Af de afgivne gyldige stemmer var der [x] stemmer for lønpolitikken, mens [x] stemte imod.

Morten Maagaard Rasmussen
Dirigent på generalforsamlingen