

Vederlagspolitik for Spar Nord Koncernen

Dato: Februar 2025

Vederlagspolitik i Spar Nord Koncernen

Denne vederlagspolitik beskriver rammerne for aflønning i Spar Nord Koncernen. Vederlagspolitikken gælder for alle ledere og medarbejdere i Spar Nord koncernen, og er inddelt i fire hovedafsnit:

- 1) Generelle vederlagsprincipper og vederlagsforhold
- 2) Særlige forhold for medarbejdere med væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil
- 3) Bestyrelsen og dens vederlæggelse
- 4) Direktionen og dens vederlæggelse

Målene med Spar Nord koncernens vederlagspolitik er at fremme den langsigtede værdiskabelse for aktionærene under iagttagelse af principper om sund og effektiv risikostyring, god selskabsledelse samt hensyn til koncernens omdømme og samfundsansvar, herunder bankens bæredygtighedsindvirkning på omverdenen.

Formålet er desuden, at vederlagspolitikken bidrager til bankens forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser, herunder at aflønning af bankens medarbejdere er i overensstemmelse med lovkraft om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt. Vederlagspolitikken bidrager hertil via de fastlagte principper for aflønning, der er beskrevet i de følgende 4 hovedafsnit.

Generelle vederlagsprincipper og vederlagsforhold

Spar Nord ønsker, at koncernens aflønningsniveau og -principper skal være markedskonforme, således koncernen til stadighed vil kunne tiltrække og fastholde de rigtige medarbejdere uanset køn. Aflønning anses således for at være et blandt flere parametre, som har betydning for bestræbelserne på at være en attraktiv arbejdsplads. Aflønning understøtter ligeledes lokalbankstrategien og bankens øvrige strategiske målsætninger i form af at tiltrække og fastholde de rigtige medarbejdere – uden medarbejdere, ingen bank.

Den konkrete aflønning til den enkelte medarbejder fastsættes efter individuel aftale, og der tages udgangspunkt i jobindhold, løndannelse i markedet samt medarbejderens samlede kompetencer, erfaring, performance og geografiske arbejdssted med henblik på at sikre lige løn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi. Aflønning til bankens medarbejdere må ikke tilskynde til risikotagning, som overskrider bankens risikoprofil.

Den samlede løn til overenskomstdækkede medarbejdere følger overenskomsten indgået mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet. Medarbejderne er dermed lønmæssigt indplaceret jævnfør standardoverenskomstens bestemmelser, og lønnen reguleres i henhold til overenskomstens satser.

For koncernen skal der være klare og kendte kriterier for, hvilke indsatser og resultater, der kan føre til lønstigninger og honorering med engangsbeløb. Den decentrale forretningsmodel, efterlevelse af bankens politikker og forretningsgange samt målsætningerne i de lokale handlingsplaner udgør rammen for de vurderinger, der ligger bag beslutningen om hvilke medarbejdere, der ekstraordinært skal belønnes. Hvor det er relevant, kan målsætningerne i de lokale handlingsplaner bl.a. indeholde mål i forhold til bankens bæredygtighedsindvirkning på omverdenen. Tildeling af engangsbeløb er hverken helt eller delvist afhængig af integration af bæredygtighedsrisici. I bankens

Medarbejderhåndbog er der udarbejdet et centralt regelsæt for hvilke kriterier medarbejderne, som minimum skal opfylde et eller flere af. Ved tildeling af lønstigninger og engangsbeløb skal disse kriterierne altid være i overensstemmelse med vederlagspolitikens øvrige bestemmelser:

- Medarbejderen skaber resultater gennem en ekstraordinær indsats
- Medarbejderen er både fokuseret og resultatorienteret i mødet med kunden og evner at støtte og vejlede kunden i beslutningsfasen. Kunden kan både være intern og ekstern.
- Medarbejderen forstår at prioritere den daglige arbejdstid så det giver tid til kunder, og forretningsmæssig værdi
- Medarbejderen er engageret og viser interesse for afdelingens fællesskab og trivsel
- Medarbejderen er rollemodel for anvendelse af egne faglige, personlige og sociale kompetencer på rette tid og sted
- Medarbejderen tør at tage ansvar og viser beslutningskraft, når det er forretningsmæssigt nødvendigt

Enhver udnævnelse skal kunne begrundes ud fra saglige kriterier af den ansvarlige for tildelingen af lønstigningen/engangsbeløbet.

Aflønning af bankens medarbejdere, 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 medarbejdere 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 indenfor boligkreditområdet.

Aflønning af bankens medarbejdere, der formidler eller distribuerer forsikringer til forbrugere, fastlægges, så der er overensstemmelse med bankens forpligtelse til at handle i kundens bedste interesser og med reglerne for god skik på området. Derudover er aflønning uafhængig af salgsmål, som tilskynder medarbejderen til at anbefale bestemte forsikringsprodukter til en kunde, når banken udbyder andre forsikringsprodukter, der dækker kundens behov bedre.

Medarbejdere, der sælger eller rådgiver om finansielle instrumenter, må ikke modtage variable løndele, der er afhængige af opnåelse af et salgsmål for den enkelte, som angiver en salgsmængde af finansielle instrumenter, som skal være opnået i forhold til detailkunder.

Derudover har direktionen mulighed for at belønne ekstraordinære resultater med engangsbeløb. For den personkreds, der er omfattet af § 77a i Lov om finansiel virksomhed, skal tildelingen af engangsbeløb være i overensstemmelse med vederlagspolitikens ovennævnte kriterier. Engangsbeløb til denne personkreds må ikke overstige den tilladte grænse (100.000 kr. pr. regnskabsår), og udbetalingen sker kun, hvis det vurderes, at fravigelsen er forsvarlig. For medarbejdere i kontrolfunktioner må eventuelle engangsbeløb ikke være afhængig af resultaterne i den eller de afdelinger, der føres kontrol med.

Medarbejderne er omfattet af den pensionsordning, der er fastsat i overenskomsten mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet, og indbetaler således en del af lønnen til en pensionsopsparing. Herudover indbetaler Spar Nord et bidrag. Der er på pensionsområdet indgået en tilslutningsaftale med AP Pension.

Koncernens medarbejdere har adgang til en lang række personalegoder.

Ved fratrædelse udbetales fratrædelsesgodtgørelse efter Funktionærloven og overenskomstens bestemmelser. Koncernen har et fratrædelsesprogram, som genforhandles i Samarbejdsudvalget, når et eller flere SU-medlemmer ønsker det. Programmet kan opsiges med 3 måneders varsel. Fratrædelsesprogrammet kan søges af medarbejderen eller tilbydes af lederen.

Vederlæggelse af personer omfattet af Lov om finansiel virksomhed § 77a

Spar Nord har defineret, at nedenstående personkreds er omfattet af § 77a-d i Lov om finansiel virksomhed, idet personerne har "væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil":

KONCERNLEDELSE	VÆSENTLIGE RISIKOTAGERE
Bestyrelsen i Spar Nord Bank A/S	Kreditkontoret <ul style="list-style-type: none"> • Kreditdirektør
Direktionen i Spar Nord Bank A/S	Handelsområdet <ul style="list-style-type: none"> • Direktør for Capital Markets • Direktør for Handelsafdelingen
	Økonomi <ul style="list-style-type: none"> • Økonomidirektør • Afdelingsdirektør for Økonomi og Regnskab
	Risikostyring <ul style="list-style-type: none"> • Risikodirektør • Afdelingsdirektør for Risikoanalyse • Afdelingsdirektør for IT-Sikkerhed • Afdelingsdirektør for Risikoovervågning.
	IRB <ul style="list-style-type: none"> • Direktør for IRB
	Kreditstyring <ul style="list-style-type: none"> • Direktør for Kreditstyring
	Intern Revision <ul style="list-style-type: none"> • Intern revisionschef
	Compliance <ul style="list-style-type: none"> • Complianceansvarlig
	Juridisk afdeling <ul style="list-style-type: none"> • Juridisk direktør
	Forretningsudvikling og AML <ul style="list-style-type: none"> • Hvidvaskansvarlig, Afdelingsdirektør
	Back Office <ul style="list-style-type: none"> • Direktør for Back Office
	IT <ul style="list-style-type: none"> • Direktør for IT
	Medlemmer af Kreditkomitéen

De medarbejdere, der er udpeget som væsentlige risikotagere besidder centrale og strategisk vigtige stillinger i banken, og med henblik på at kunne fastholde og påskønne disse medarbejdere har banken besluttet, at der må udbetales variable lønandele (engangsbeløb) til væsentlige risikotagere. Der udbetales dog ikke variable lønandele over den tilladte grænse (100.000 kr. pr. regnskabsår) jævnfør gældende "Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinsti-

tutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, investeringsforeninger og visse holdingvirksomheder”, herunder diskretionære pensionsydelse. Eventuelle engangsbeløb tildeles i henhold til de tidligere nævnte kriterier i afsnittet ”Generelle vederlagsprincipper og vederlagsforhold”. Udbetalingen sker kun, hvis det vurderes forsvarligt. Variabel løn i henhold til den tilladte grænse er undtaget af Lov om finansiel virksomheds krav om udskydelse af variable løn samt udbetaling i aktier/finansielle instrumenter. Variabel løn i henhold til den tilladte grænse er dog ikke undtaget af muligheden for krav om tilbagebetaling, såfremt udbetalingen er sket på et fejlagtigt grundlag, og medarbejderen var i ond tro. På udbetalingstidspunktet foretager direktionen en vurdering heraf, og som del af den årlige kontrol af vederlagspolitikken foretages en yderligere vurdering.

Til koncernledelsen (bestyrelse og direktion) udbetales ikke variable lønandele, herunder diskretionære pensionsydelse. Der er dermed ingen afhængighed mellem koncernledelsens aflønning og integration af bæredygtighedsrisici. Fravalget af variabel løn til bestyrelse og direktion er desuden forankret i bankens værdier og forretningsmodel, hvor bl.a. ordentlighed og tillid både fra lokalsamfund, kunder og medarbejdere er i højsædet.

Fastholdelsesbonus kan gives til personkredsen med undtagelse af koncernledelsen, såfremt den samlede årlige variable løn er under den tilladte grænse pr. person.

Enhver udbetaling af variabel løn inden for den tilladte grænse sker efter direktionens konkrete vurdering af medarbejdernes samlede indsats i sin jobfunktion samt efter vurdering af forsvarligheden af en sådan udbetaling, jævnfør ovennævnte bekendtgørelses bestemmelser herom.

Spar Nord Bank har indgået aftaler om fratrædelsesvilkår med koncernledelsen og risikotagere, som sikrer, at såvel lovgivningens krav overholdes, og koncernens langsigtede interesser varetages. Koncernledelsens aftaler er beskrevet nedenfor. For væsentlige risikotagere, der er ansat jf. overenskomsten, gælder Funktionærlovens og overenskomstens bestemmelser ved fratrædelsesgodtgørelse. For væsentlige risikotagere, der er ansat på kontrakt, og som har været ansat uafbrudt i banken i mindst 12 år, gælder, at såfremt ansættelsen opsiges af banken, udgør den aftalte fratrædelsesgodtgørelse som standard maksimalt godtgørelse jf. Funktionærlovens § 2a samt en særlig godtgørelse på 4 månedslønninger eksklusive pension og personalegoder. Den særlige godtgørelse kommer til udbetaling, medmindre risikotageren i tilslutning til fratrædelsen overgår til pension fra virksomheden eller til folkepension. Inden godkendelse af denne politik var der indgået enkelte aftaler, hvori der står, at den særlige godtgørelse ikke kommer til udbetaling, hvis risikotageren er fyldt 65 år på fratrædelsestidspunktet. Disse aftaler fastholdes.

Bestyrelsen og dens vederlæggelse

På generalforsamlingen i 2024 stillede bestyrelsen forslag om, at bestyrelsens medlemmer fremadrettet vælges for 1 år ad gangen (i stedet for 2 år ad gangen som tidligere). Forslaget blev vedtaget, og dette medførte, at de bestyrelsesmedlemmer, som blev valgt i 2023 (for en 2-årig periode), fortsætter frem til generalforsamlingen i 2025, og at de bestyrelsesmedlemmer, der blev valgt i 2024 (for en 1-årig periode) ligeledes fortsætter frem til generalforsamlingen i 2025. På generalforsamlingen i 2025 og fremover vælges alle medlemmer for 1 år ad gangen. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer vælges som hidtil for en periode på 4 år.

Spar Nord Banks bestyrelse aflønnes udelukkende med et fast honorar og er ikke omfattet af incitamentsprogrammer, performanceaflønning eller fratrædelsesgodtgørelse. Bestyrelseshonoraret

tilstræbes fastsat på et niveau, som er markedskonformt ud fra en betragtning af de kompetence- og ressourcemæssige krav, der stilles til bestyrelsesmedlemmerne.

Bestyrelsesformanden og næstformanden modtager et honorar på henholdsvis 2,3 og 1,33 gange det ordinære bestyrelseshonorar. Ud over selve bestyrelseshonoraret ydes et honorar til medlemmer af Revisionsudvalget, Risikoudvalget samt Nominerings- og vederlagsudvalget. Disse honorarer varierer fra udvalg til udvalg, men udgør maksimalt 35% af det ordinære bestyrelseshonorar. Revisionsudvalgets og Risikoudvalgets formand modtager et honorar maksimalt på 1,75 gange udvalgs-honoraret.

Spar Nord's bestyrelse har nedsat et Nominerings- og vederlagsudvalg, som har til opgave at forestå det forberedende arbejde for bestyrelsens behandling af emner vedrørende aflønning, herunder bl.a. årlig ajourføring og kontrol af vederlagspolitikken samt udarbejdelse af den årlige vederlagsrapport. Udvalget kan konsultere direktionen, men direktionen har ingen beslutningskompetence i forbindelse med vederlagspolitikken.

Bestyrelsens vederlag godkendes på den ordinære generalforsamling, og der er dermed ikke risiko for interessekonflikt i forbindelse med bestyrelsens arbejde med vederlagspolitikken.

Direktionen og dens vederlæggelse

Spar Nord Banks direktion er ansat på tidsbegrænset kontraktbasis, og der sker en årlig vurdering af kontraktens vilkår, herunder aflønningen. Varetagelse af bankens langsigtede interesser og gennemførelse af bankens forretningsstrategi inklusive bankens samfundsansvar samt bæredygtighedsindvirkning på omverdenen indgår i denne vurdering.

Direktionsmedlemmernes samlede lønpakke fastlægges af bestyrelsen og tilstræbes sammensat med udgangspunkt i markedspraksis og på et niveau, som gør det muligt for Spar Nord Bank at tiltrække og fastholde en kompetent direktion.

Direktionens aflønning består af fast løn, pension (16,8%), fri bil (maksimalt op til 7% af månedslønnen – beregnet ud fra beskatningsgrundlaget) og sædvanlige personalegoder som fx telefon, avisabonnement og sundhedsforsikring. Med henblik på at sikre afbalanceret risikotagning har direktionen ikke mulighed for at modtage variable lønandele eller aktiebaseret aflønning.

Direktionsmedlemmernes kontrakt kan opsiges fra bankens side med et opsigelsesvarsel på 1 år og fra direktionsmedlemmets side med 6 måneders varsel. Opsiges kontrakten af banken udbetales en godtgørelse, der som udgangspunkt maksimalt er på 1 års løn, således at den samlede værdi af vederlaget i en opsigelsesperiode inklusiv fratrædelsesgodtgørelse ikke overstiger 2 års løn. Inden godkendelse af denne politik var der med dele af direktionen indgået aftaler på andre vilkår vedr. fratrædelsesgodtgørelse. Aftalerne fastholdes og indeholder fratrædelsesgodtgørelse på maksimalt to års løn, som reduceres i intervaller, når pågældende direktionsmedlem er 64-67 år. Fra 67 år og derefter gives ingen fratrædelsesgodtgørelse til direktionsmedlemmet. I tilfælde af at banken indgår i en fusion eller overtages af en anden virksomhed, og direktionsmedlemmet ikke indgår i den fortsættende direktion, er direktionsmedlemmet berettiget til at ophæve kontrakten og stilles økonomisk, som om banken har opsagt kontrakten. I tilfælde af direktionsmedlemmets død under ansættelsen udbetales eftervederlag svarende til maksimalt 6 måneders løn til ægtefællen, subsidiært til umyndige børn.

Direktionsmedlemmers honorarer fra eksterne bestyrelsesposter modregnes i lønnen.

Godkendelse og opdatering af politikken

Bankens Nominering- og vederlagsudvalg forbereder vederlagspolitikken, som derefter fastlægges i bestyrelsen og godkendes endeligt på generalforsamlingen mindst hvert 4. år eller ved væsentlige ændringer. Vederlagspolitikken ajourføres én gang årligt.

Aalborg, den 4. februar 2025



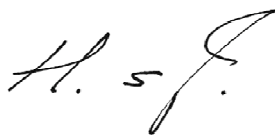
Kjeld Johannsen
Bestyrelsesformand



Per Nikolaj Bukh
Næstformand for bestyrelsen



Michael Lundgaard Thomsen



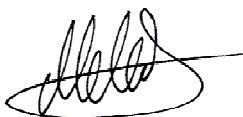
Henrik Sjøgreen



Morten Bach Gaardboe



Lisa Lund Holst



Mette Kaagaard



Jannie Skovsen



Gitte Holmgaard



Rikke Marie J. Christiansen

Bilag til Vederlagspolitikken 2025 - Redegørelse for ændringer i vederlagspolitikken

Vederlagspolitikken blev med tilstrækkelig majoritet godkendt på bankens ordinære generalforsamling den 19. marts 2024. Da ingen aktionærer har anmodet om en fuldstændig redegørelse, er der ikke foretaget en fuldstændig opgørelse over de afgivne stemmer.

Følgende ændringer er foretaget i vederlagspolitikken siden generalforsamlingens seneste godkendelse i 2024:

Version	Ændring
Vederlagspolitikken 2025	<p>Politikken er ændret i forhold til de selvbestemte grænser for forholdet mellem bestyrelsesmedlemmers ordinære honorar og honoraret for deltagelse i bestyrelsesudvalg samt honorar til udvalgsformændene.</p> <p>Der er foretaget præciseringer af praksis og mindre redaktionelle ændringer – herunder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • præciseringer af politikken samspil med bankens forretningsmodel • tilføjelse af proces for vurdering af eventuel tilbagebetaling af variabel løn, hvis udbetalingen er sket på et fejlagtigt grundlag og medarbejderen var i ond tro. • revision af væsentlige risikotagere i forhold til nuværende organisation