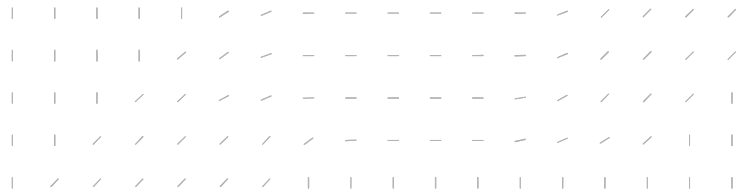


Vederlagspolitik for Spar Nord Koncernen

Dato: April 2019



Vederlagspolitik i Spar Nord Koncernen

Denne vederlagspolitik beskriver rammerne for aflønning i Spar Nord Koncernen. Vederlagspolitikken fastlægges i bestyrelsen og godkendes på generalforsamlingen. Vederlagspolitikken ajourføres én gang årligt.

Vederlagspolitikken gælder for alle ledere og medarbejdere i Spar Nord koncernen, og er inddelt i tre hovedafsnit:

- 1) Generelle vederlagsprincipper og vederlagsforhold
- 2) Særlige forhold for medarbejdere med væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil
- 3) Vederlæggelse af bestyrelse og direktion

Målene med Spar Nord koncernens vederlagspolitik er at fremme den langsigtede værdiskabelse for aktionærerne under iagttagelse af principper om sund og effektiv risikostyring, god selskabsledelse samt hensyn til koncernens omdømme.

Formålet er desuden, at vederlagspolitikken er i overensstemmelse med bankens forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser, herunder at aflønning af bankens medarbejdere er i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt.

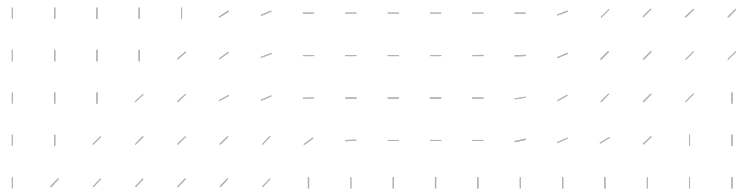
Generelle vederlagsprincipper og vederlagsforhold

Spar Nord ønsker, at koncernens aflønningsniveau og -principper skal være markedsconforme, således koncernen til stadighed vil kunne tiltrække og fastholde de rigtige medarbejdere. Aflønning anses således for at være et blandt flere parametre, som har betydning for bestræbelserne på at være en attraktiv arbejdsplads.

Den konkrete aflønning til den enkelte medarbejder fastsættes efter individuel aftale, og der tages udgangspunkt i jobindhold samt medarbejderens kompetencer og performance. 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 indplaceret i overenskomstmæssige lønrammer/løntrin, og lønnen reguleres i henhold til standardoverenskomstens bestemmelser.

For koncernen skal der være klare og kendte kriterier for, hvilke indsatser og resultater, der kan føre til trinstigninger og honorering med engangsbeløb. Den decentrale forretningsmodel og målsætningerne i de lokale handlingsplaner udgør rammen for de vurderinger, der ligger bag beslutningen om hvilke medarbejdere, der ekstraordinært skal belønnes. Der er



udarbejdet et centralt regelsæt for hvilke kriterier medarbejderne, som minimum skal opfylde i bankens Medarbejderhåndbog. Enhver udnævnelse skal kunne begrundes af den ansvarlige direktør.

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 indkomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål indenfor boligkreditområdet.

Aflønning af bankens medarbejdere, der formidler eller distribuer 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 bonus. For den personkreds, der er omfattet af § 77a i Lov om finansiel virksomhed, må denne bonus ikke overstige den definerede bagatelgrænse (100.000 kr.) For medarbejdere i kontrolfunktioner må eventuel bonus 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 Finansektorens 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.

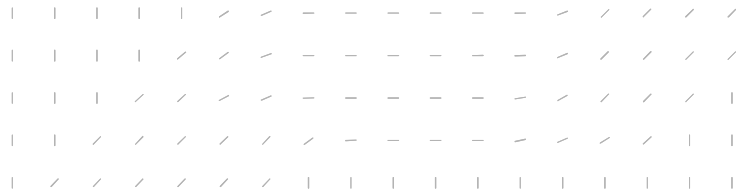
Ved fratrædelse udbetales fratrædelsesgodtgørelse efter Funktionærloven og overenskomstens bestemmelser. Koncernen har et fratrædelsesprogram, som genforhandles i Samarbejdsudvalget, når et eller flere SU-medlemmer ønsker det. Programmet kan opsiges med 3 måneders varsel. Fratrædelsesprogrammet kan søges 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• Afdelingsdirektør for Analyse og procesafdeling• Afdelingsdirektør for IRB-Afdelingen• Afdelingsdirektør for Bonitetsafdelingen
Direktionen i Spar Nord Bank A/S	Handelsområdet <ul style="list-style-type: none">• Direktør for Handelsområdet• Direktør for Markets• Aktiechef
	Økonomi <ul style="list-style-type: none">• Økonomidirektør• Økonomichef• Den risikoansvarlige
	Intern Revision <ul style="list-style-type: none">• Intern revisionschef
	Compliance <ul style="list-style-type: none">• Compliancechef
	Juridisk afdeling <ul style="list-style-type: none">• Juridisk direktør
	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

Til væsentlige risikotagere udbetales ikke variable lønandele over den tilladte bagatelgrænse (100.000 kr. pr. år) jævnfør gældende "Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingsvirksomheder og investeringsforeninger", herunder diskretionære pensionsydelse. Variabel løn i henhold til bagatelgrænsen er undtaget af Lov om finansiel virksomheds krav om udskydelse af variabel løn samt udbetaling i aktier/finansielle instrumenter. Variabel løn i henhold til bagatelgrænsen er dog ikke undtaget af muligheden for krav om tilbagebetaling, såfremt udbetalingen er sket på et fejlagtigt grundlag, og medarbejderen var i ond tro.



Til koncernledelsen (bestyrelse og direktion) udbetales ikke variable lønandele, herunder diskretionære pensionsydelse.

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

Enhver udbetaling af variabel løn inden for bagatelgrænsen sker efter direktionens konkrete vurdering af medarbejdernes samlede indsats i sin jobfunktion, jævnfør ovennævnte bekendtgørelses bestemmelser herom.

Spar Nord Bank har indgået fratrædelsesaftaler med direktionsmedlemmer og risikotagere, som sikrer, at såvel lovgivningens krav overholdes, og koncernens langsigtede interesser varetages.

Vederlæggelse af bestyrelse og direktion

Spar Nord Banks bestyrelse aflønnes med et fast honorar og er ikke omfattet af incitamentsprogrammer eller performance-aflønning. Bestyrelshonoraret 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 tillæg til det ordinære bestyrelseshonorar. Ud over selve bestyrelshonoraret ydes et honorar til medlemmer af Revisionsudvalget, Risikoudvalget samt Nominerings- og vederlagsudvalget, og et yderligere tillæg til Revisionsudvalgets og Risikoudvalgets formand.

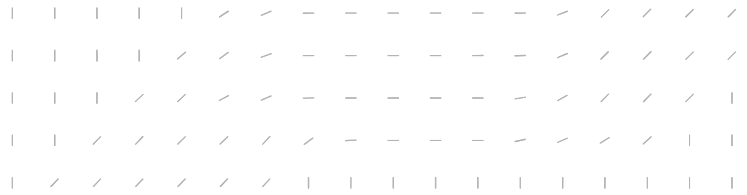
Spar Nord's bestyrelse har nedsat et Nominerings- og vederlagsudvalg, som har til opgave at forestå det forberedende arbejde for bestyrelsens behandling af emner vedrørende aflønning, herunder vederlagspolitikken.

Spar Nord Banks direktion er ansat på kontraktbasis, og der sker en årlig vurdering af kontraktens vilkår, herunder aflønningen.

Direktionsmedlemmernes samlede lønpakke tilstræbes af bestyrelsen 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 og pension samt fri bil og telefon, og direktionen har ikke mulighed for at modtage variable lønandele. Direktionen har et opsigelsesvarsel på 1 år samt en godtgørelse på 2 års løn, indtil direktionsmedlemmet fylder 64 år. Herefter reduceres godtgørelsen i intervaller, og fra direktionsmedlemmet er fyldt 67 år, gives ingen fratrædelsesgodtgørelse.

Direktionsmedlemmers honorarer fra eksterne bestyrelsesposter modregnes i lønnen.



Aalborg den 20. marts 2019

Kjeld Johannesen
Bestyrelsesformand

Per Nikolaj Bukh
Næstformand for bestyrelsen

Kaj Christiansen

Laila Mortensen

Morten Bach Gaardboe

John Sørensen

Jannie Skovsen

Gitte Holmgaard Sørensen

Lene Aaen