

## **Kommissorium for Nominerings- og vederlagsudvalg i Spar Nord Bank A/S**

*Dato: Februar 2024*

## **1. Indledning**

Det følger af Lov om finansiel virksomhed § 77c og § 80a, at bestyrelsen i børsnoterede finansielle virksomheder skal nedsætte et vederlagsudvalg og et nomineringsudvalg, hvis medlemmer vælges af og iblandt bestyrelsesmedlemmerne.

Spar Nord Bank A/S ("Spar Nord") bestyrelse har besluttet, at udvalgsopgaverne relateret til vederlæggelse og nominering varetages af et samlet Nominerings- og vederlagsudvalg, hvis ansvarsområder og opgaver fastlægges i nærværende kommissorium.

Nominerings- og vederlagsudvalget har til opgave at forestå det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger på de to områder. Etableringen af udvalget ændrer således ikke på bestyrelsens kollektive ansvar på områderne men har til formål at styrke bestyrelsens uafhængighed af den daglige ledelse samt at styrke bestyrelsens indsigt og kompetencer på Nominerings- og vederlagsområdet.

Nærværende kommissorium gennemgås, ajourføres og godkendes årligt i bestyrelsen.

## **2. Medlemmer**

Nominerings- og vederlagsudvalget skal bestå af 3 medlemmer, der vælges for 1 år ad gangen af og iblandt Spar Nord's bestyrelse. Bestyrelsesformanden og næstformanden er født medlem af udvalget, og det tredje medlem skal i henhold til lovgivningen vælges blandt de medarbejdervalgte medlemmer af bestyrelsen.

Specifikt i forhold til vederlagsområdet skal udvalget sammensættes, således at medlemmerne har den fornødne viden og de fornødne kvalifikationer og kompetencer til at forstå og overvåge bankens vederlagspolitik og -praksis, risikostyring og kontrolaktiviteter, navnlig for så vidt angår tilpasning af bankens vederlagsstruktur til bankens risikoprofil og forvaltning af kapital og likviditet.

## **3. Møder**

Møder afholdes så ofte, som formanden for Nominerings- og vederlagsudvalget finder det nødvendigt, dog mindst to gange om året. Ethvert medlem af Nominerings- og vederlagsudvalget kan anmode om afholdelse af møde i udvalget, når vedkommende finder det nødvendigt.

## **4. Opgaver**

På vederlagsområdet skal Nominerings- og vederlagsudvalget forestå det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning, herunder vederlagspolitik og andre beslutninger herom, som kan have indflydelse på virksomhedens risikostyring, og i den forbindelse forestå følgende:

- Rådgive bestyrelsen om udformning af vederlagspolitikken, bistå bestyrelsen med at påse overholdelsen heraf, vurdere om vederlagspolitikken er opdateret, og om nødvendigt foreslå ændringer til politikken.
- Sikre at de oplysninger om Spar Nord's vederlagspolitik og praksis, der forelægges for generalforsamlingen, er tilstrækkelige.
- Vurdere om Spar Nord's procedurer og systemer er tilstrækkelige og tager højde for Spar Nord's risici forbundet med forvaltning af kapital og likviditet i forhold til aflønningsstrukturen.
- Sikre at vederlagspolitik og praksis er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring og er i overensstemmelse med Spar Nord's forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser.

- Vurdere Spar Nord's samlede resultater og sikre, at direktionen har evalueret, om de resultatkrævier, der har dannet grundlag for eventuel beregning af variabel løn til Spar Nord's bestyrelse og direktion og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Spar Nord's risikoprofil, fortsat er opfyldt på udbetalingstidspunktet. Derudover kontrollerer udvalgte evalueringer foretaget af direktionen.
- Sikre at uafhængige kontrolfunktioner og andre relevante funktioner inddrages, i det omfang det er nødvendigt, for at gennemføre ovenstående opgaver, og hvis det er nødvendigt, søge eksternt rådgivning.
- Udvalget skal i det forberedende arbejde under henvisning til den vedtagne vederlagspolitik, bl.a. varetage Spar Nord's langsigtede interesser, herunder også i forhold til aktionærer og andre investorer samt offentlighedens interesse.
- Andre opgaver vedrørende aflønning, herunder forberede bestyrelsens opgave med udpegning af væsentlige risikotagere.
- Opgaver i forbindelse med Spar Nord's efterlevelse af vederlagspolitikken i relation til særlige krav på boligområdet, forsikringsområdet og investeringsområdet.
- Forud for generalforsamlingens godkendelse fremkommer udvalget med forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen og direktionen samt sikrer, at vederlaget er i overensstemmelse med Spar Nord's vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats og indstiller en vederlagspolitik, der generelt gælder i Spar Nord.
- Bistå bestyrelsen med udarbejdelse af vederlagsrapporten, der skal til vejledende afstemning på generalforsamlingen og derefter offentliggøres.
- Bistå i kontrol af aflønning til bestyrelse, direktion, risikodirektør, complianceansvarlig og intern revisionschef.
- Godkende bonusudbetalinger til medarbejdere i Handelsområdet svarende til mere end 12 måneders løn til og med 18 måneders løn.

I forhold til nomineringsprocessen varetager udvalget følgende opgaver:

- Foreslå kandidater til valg til bestyrelsen - herunder udarbejde en beskrivelse af de funktioner og kvalifikationer, der kræves til den bestemte post, angive den tid, der forventes at skulle afsættes hertil og påse samt dokumentere overholdelse af bankens indledende egnetheds- og hæderlighedsvurdering.
- Forud for konstituering af bestyrelsen foretager næstformanden en sondering blandt bestyrelsesmedlemmer og kandidater indstillet til valg til bestyrelse i forhold til opstilling af kandidat til formandsposten.
- Foreslå kandidater til udvalgsposter i Nominerings- og vederlagsudvalget, Risikoudvalget og Revisionsudvalget.
- Udarbejde politik for mangfoldighed i Spar Nord inklusiv bestyrelsen. Udover at understøtte mangfoldighed generelt i banken, skal politikken:
  - opstille måltal for andelen af generalforsamlingsvalgte medlemmer af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen, med mindre der allerede er en ligelig fordeling af kvinder og mænd blandt de generalforsamlingsvalgte medlemmer af bestyrelsen.
  - fremme tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer
  - opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn blandt bankens øvrige ledelsesniveauer (direktion, direktørgruppe og øvrige ledere), med mindre der allerede er en ligelig fordeling blandt kvinder og mænd.Politikkens formål er at øge antallet af det underrepræsenterede køn, og politikken skal indeholde, hvordan måltallene opnås.
- Løbende og mindst en gang årligt vurdere bestyrelsens størrelse, struktur, sammensætning og resultater i forhold til de opgaver, der skal varetages, og rapportere samt fremsætte anbefalinger til eventuelle ændringer herom til den samlede bestyrelse.

- Løbende og mindst en gang årligt vurdere, om den samlede bestyrelse har den fornødne kombination af viden, faglig kompetence, mangfoldighed og erfaring, og om det enkelte medlem lever op til kravene i § 64 og rapportere samt fremsætte anbefalinger til eventuelle ændringer herom til den samlede bestyrelse.
- Løbende sikre, at bestyrelsens beslutningstagning ikke domineres af en enkelt person eller af en lille gruppe personer på en måde, der skader virksomhedens interesser som helhed.
- Løbende og mindst en gang årligt vurdere direktionens struktur, størrelse, sammensætning, resultater, egnethed og hæderlighed samt udarbejde anbefalinger til bestyrelsen om eventuelle ændringer. Derudover forestå rekruttering af nye direktionsmedlemmer, indstille disse til bestyrelsens godkendelse og påse samt dokumentere overholdelse af bankens indledende egnetheds- og hæderlighedsvurdering.

## 5. Rapportering

Der udarbejdes referater og indstillinger fra møderne i Nominerings- og vederlagsudvalget. Kopi af referaterne, som bl.a. skal dokumentere udvalgets anbefalinger til bestyrelsen, udsendes til alle bestyrelsesmedlemmer og behandles, såfremt dette er praktisk muligt, på det næste bestyrelsesmøde efter det pågældende udvalgsmøde. Såfremt referatet endnu ikke er tilgængeligt, giver formanden for udvalget en sammenfatning af det passede, og referatet fremlægges for bestyrelsen til orientering ved det efterfølgende bestyrelsesmøde.

## 6. Offentliggørelse

På bankens hjemmeside offentliggøres Nominerings- og vederlagsudvalgets:

- kommissorium
- udvalgets væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i udvalget, samt
- navnene på medlemmerne af udvalget
- en oversigt over bestyrelsesmedlemmernes deltagelse i udvalgets møder

## 7. Sekretariat

HR Afdelingen fungerer som sekretariat for udvalget, og udvalget kan i fornødent omfang søge assistance fra Spar Nord's øvrige medarbejdere.

Udvalget kan gøre brug af eksterne juridiske rådgivere og andre sagkyndige rådgivere i det omfang, udvalget finder det nødvendigt for udførelsen af sine opgaver.

Aalborg, 6. februar 2024



Kjeld Johannsen  
Bestyrelsesformand



Per Nikolaj Bukh  
Næstformand for bestyrelsen



Michael Lundgaard Thomsen



Henrik Sjøgreen



Morten Bach Gaardboe



Lisa Lund Holst



Jannie Skovsen



Kim Østergaard



Lene Aaen