



Til aksjeeierne i Morrow Bank ASA:

To the shareholders in Morrow Bank ASA:

INNKALLING TIL EKSTRAORDINÆR GENERALFORSAMLING

NOTICE OF EXTRAORDINARY GENERAL MEETING*

I forbindelse med Morrow Bank ASAs pågående prosess med søknad om svensk banklisens, innkalles herved til ekstraordinær generalforsamling i Morrow Bank ASA ("**Selskapet**").

Regarding Morrow Bank ASA's ongoing process of applying for a Swedish banking license, notice is hereby served of the extraordinary general meeting of Morrow Bank ASA (the "**Company**").

Tid: 25. november 2024 kl. 10:00
Sted: Lysaker Torg 35, Lysaker, Norge

Time: 25 November 2024 at 10:00
Place: Lysaker Torg 35, Lysaker, Norway

Dagsorden:

Agenda:

1. Åpning av generalforsamlingen ved styrets leder
2. Registrering av møtende aksjeeiere og aksjer representert ved fullmakt
3. Valg av møteleder og en person til å medundertegne protokollen

Styret foreslår at styrets leder velges til møteleder.

4. Godkjenning av innkallingen og dagsorden

Styret foreslår at innkalling og dagsorden godkjennes.

5. Valg av styremedlemmer

Det vises til valgkomiteens innstilling som følger vedlagt (Vedlegg 1).

6. Endring av styrets retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende ansatte etter allmennaksjeloven § 6-16a

I samsvar med allmennaksjeloven § 6-16a har styret utarbeidet en erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte. Det vises til erklæringen som følger vedlagt (Vedlegg 4).

1. Opening of the general meeting by the chairman of the board
2. Registration of attending shareholders and shares represented by proxy
3. Election of a chairperson and a person to co-sign the minutes

The board of directors proposes that the chairman of the board be elected to chair the meeting.

4. Approval of the notice and the agenda

The board of directors proposes that the notice and agenda are approved.

5. Election of board members

Please see the nomination committee's recommendation attached hereto (Appendix 1).

6. Change of the board of directors' statement regarding the determination of remuneration to the management pursuant to § 6-16a of the Norwegian Public Limited Liability Companies Act

Pursuant to § 6-16a of the Norwegian Public Limited Liability Companies Act, the board of directors has prepared a statement regarding determination of salary and other remuneration to the senior management. Please see the statement attached hereto (Appendix 4).

* Denne innkallingen er utarbeidet på norsk med uoffisiell engelsk oversettelse. Ved uoverensstemmelse mellom norsk og engelsk versjon gjelder den norske versjonen. / This notice has been drafted in Norwegian language with an unofficial English translation. In case of discrepancy between the Norwegian and English version, the Norwegian version shall prevail.

Under sak 6 foreslår styret at generalforsamlingen godkjenner den oppdaterte versjonen av retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende ansatte, hvor tilpasninger er gjort i samsvar med forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer §4, og finansforetaksforskriften § 15-4.

Utover Emisjonen og hva som ellers fremgår av Selskapets børsmeldinger og kvartalsrapporter for 2024, har det ikke inntruffet hendelser etter siste balansedato som er av vesentlig betydning for Selskapet, jf. allmennaksjeloven § 10-3. Selskapets årsrapport for 2023 er tilgjengelig på Selskapets hjemmeside.

Aksjonærer som ønsker å delta i generalforsamlingen må sende inn vedlagte møteseddel (Vedlegg 2).

Aksjonærer har rett til å møte og stemme ved fullmektig. Det må i så tilfelle fremlegges en skriftlig og datert fullmakt. Vedlagte fullmaktsskjema (Vedlegg 3) kan benyttes. Fullmakter kan gis til styrets leder.

Møteseddel eller fullmaktsskjema må sendes per post til Nordea Issuer Services, Postboks 1166 Sentrum, 0107 Oslo, Norge eller per e-post til: nis@nordea.com. Påmelding og/eller innlevering av fullmakt kan også foretas via Selskapets hjemmeside <https://ir.morrowbank.com/> eller via Investortjenester.

Møteseddel/fullmakt må sendes inn slik at de er Nordea i hende / registrert via Investortjenester senest 21. november 2024. Dersom fristen ikke overholdes, kan aksjeeieren/fullmektigen nektes å delta i generalforsamlingen for de aktuelle aksjene.

I tråd med allmennaksjeloven § 1-8 samt forskrift om formidlere omfattet av verdipapirsentralloven § 4-5 og tilhørende gjennomføringsforordninger, sendes innkallingen til forvaltere som skal viderefremidle til bakenforliggende aksjonærer som de holder aksjer for. Eiere av forvalterregistrerte aksjer som vil delta i og/eller stemme på generalforsamlingen må kommunisere med sin forvalter som har ansvar for å formidle forhåndsstemmer, fullmakter og/eller påmelding til

Under item 6 the board of directors proposes that the general meeting approves the updated board of directors' guidelines for determination of remuneration to senior management, whereas adjustments were made in accordance with § 4 of the Regulations on Guidelines and Reports on Remuneration for management, and § 15-4 of the Financial Institutions Regulations.

Other than the Private Placement and what has otherwise been disclosed in stock exchange announcements or presented in the Company's quarterly reports for 2024, there have not been any events of significant importance for the Company following the last balance sheet date, cf. the Companies Act section 10-3. The Company's annual report for 2023 is available on the Company's website.

Shareholders wishing to attend the general meeting must return the enclosed attendance form (Appendix 2).

Shareholders may appoint a proxy to attend and vote on their behalf. In this case a written and dated proxy form must be provided. The enclosed proxy form (Appendix 3) may be used. Proxies may be given to the chairman of the board.

Attendance form or proxy form must be sent per mail to Nordea Issuer Services P.O. Box 1166, Sentrum N-0107 Oslo, Norway or per e-mail to nis@nordea.com. Registration of attendance and/or proxy may also be made on the Company's website <https://ir.morrowbank.com/> or through VPS Investor Services.

The attendance form/proxy form must be sent in time to be received by the Nordea / registered through VPS Investor Services no later than 21 November 2024. If the deadline is not complied with the shareholder/proxy can be denied participation in the general meeting for the relevant shares.

In accordance with section 1-8 of the Norwegian Public Limited Liability Companies Act as well as the regulation on intermediaries comprised by section 4-5 of the Norwegian Central Securities Depository Act and related implementing regulations, the notice is sent to custodians who shall communicate it to the beneficial shareholders for whom they hold shares. Owners of nominee held shares that wish to participate in and/or vote at the annual general meeting must communicate with their custodians, who are responsible for conveying advance

generalforsamlingen fra bakenforliggende aksjonær innen påmeldingsfristen den 21. november 2024.

Morrow Bank ASA er et allmennaksjeselskap underlagt allmennaksjelovens regler. Selskapet har pr dagen for denne innkallingen utstedt 230 004 294 aksjer, og hver aksje har én stemme. Aksjene har like rettigheter. Selskapet eier pr dagen for denne innkallingen ingen egne aksjer.

En aksjeeier har rett til å fremsette forslag til beslutninger på dagsordenen og til å kreve at styremedlemmer og administrerende direktør på generalforsamlingen gir tilgjengelige opplysninger om forhold som kan innvirke på bedømmelsen av saker som er forelagt aksjeeierne til avgjørelse, Selskapets økonomiske stilling og andre saker som generalforsamlingen skal behandle, med mindre de opplysninger som kreves, ikke kan gis uten uforholdsmessig skade for Selskapet.

Denne innkallingen, øvrige dokumenter som gjelder saker som skal behandles i generalforsamlingen, herunder de dokumenter det er henvist til i denne innkallingen, forslag til beslutninger for poster på den foreslåtte dagsordenen, samt Selskapets vedtekter er tilgjengelige på Selskapets hjemmeside <https://ir.morrowbank.com/>. Aksjeeiere kan kontakte Selskapet for å få tilsendt papirversjoner av de aktuelle dokumentene uten kostnad.

votes, proxies and/or notice of participation at the annual general meeting from the beneficial shareholder within the participation deadline on 21 November 2024.

Morrow Bank ASA is a public limited company subject to the rules of the Norwegian Public Limited Liability Companies Act. As of the date of this notice, the Company has issued 230,004,294 shares, each of which represents one vote. The shares have equal rights. As of the date of this notice, the Company holds no treasury shares.

A shareholder has the right to table draft resolutions for items included on the agenda and to require that members of the board of directors and the managing director provide available information at the annual general meeting regarding matters which may affect the assessment of items presented to the shareholders for approval, the Company's financial situation and other matters to be discussed at the annual general meeting, unless the requested information cannot be disclosed without causing disproportionate harm to the Company.

This notice, other documents regarding matters to be discussed at the annual general meeting, including the documents to which this notice refers, draft resolutions for items on the proposed agenda, as well as the Company's articles of association are available at the Company's website <https://ir.morrowbank.com/>. Shareholders may contact the Company to receive paper versions of these documents without cost.

Morrow Bank ASA

Lysaker, 4. november 2024 / 4 November 2024

Stig Eide Sivertsen

Styrets leder / Chairman of the board of directors

Vedlegg 1: Valgkomiteens innstilling

Vedlegg 2: Møteseddel

Vedlegg 3: Fullmaktskjema

Vedlegg 4: Styrets retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende ansatte

Appendix 1: Recommendation from the nomination committee

Appendix 2: Attendance form

Appendix 3: Proxy form

Appendix 4: Board of directors' statement regarding the determination of remuneration to the management

Innstilling fra Valgkomiteen til ekstraordinær generalforsamling i Morrow Bank ASA 25.11.2024

1. Sammensetning av Valgkomiteen i Morrow Bank ASA

Valgkomiteen i Morrow Bank består av Tom O. Collett (leder), Nils J. Krogsrud og Espen Franzon Amundsen. Komiteen er valgt av generalforsamlingen.

Etter vedtektene har Valgkomiteen følgende oppgaver:

- (i) Å avgi innstilling til generalforsamlingen om valg av styremedlemmer
- (ii) Å avgi innstilling til generalforsamlingen om honorar for styrets medlemmer
- (iii) Å avgi innstilling til generalforsamlingen om valg av medlemmer av valgkomiteen
- (iv) Å avgi innstilling til generalforsamlingen om honorar for valgkomiteens medlemmer.

I tillegg skal Valgkomiteen i henhold til retningslinjene for Valgkomiteen egnethetsteste styrekandidatene.

2. Valg av styre

Styret i Morrow Bank ASA består i dag av følgende aksjonærvalgte styremedlemmer:

Styrets leder:	Stig Eide Sivertsen (på valg i 2026)
Styrets nestleder:	Bodil Palma Hollingsæter (på valg i 2025)
Styremedlem:	Anna-Karin Østlie (på valg i 2026)
Styremedlem:	Thomas Bjørnstad (på valg i 2025)
Styremedlem:	Kristian Huseby (på valg i 2025)

I forbindelse med at styret i Morrow Bank ASA har startet arbeid med å søke om bankkonsesjon i Sverige har Valgkomiteen mottatt forslag om at styreleder i bankens svenske datterselskap - som formelt skal søke konsesjonen - blir valgt inn i styret i Morrow Bank ASA. Et slikt styreverv vil både gi kandidaten bedre innsyn i Morrow Bank ASA sin samlede virksomhet samt lette kommunikasjonen mellom det svenske datterselskapet som søker konsesjon og styret i morselskapet.

Valgkomiteen støtter forslaget om at styrelederen i det svenske datterselskapet bør tre inn i styret i Morrow Bank ASA.

Niklas Midby har tiltrådt som styreleder i Morrow Bank ASA sitt svenske datterselskap, og Valgkomiteen foreslår i den anledning at han blir nytt styremedlem i Morrow Bank ASA.

Niklas Midby sin CV ligger på LinkedIn:

<https://www.linkedin.com/in/niklas-midby-912a31115/>

Niklas Midby har omfattende og relevant styreerfaring fra norsk og svensk bank, bl.a. har han vært styreleder i norske Sbanken ASA i perioden 2015-2022, styremedlem i Skandiabanken i Sverige 2011-2016, styremedlem i OMX Nasdaq i Sverige i tillegg til en rekke pågående og tidligere styreverv innen finans/PE/investeringsselskaper.

Valgkomiteen anser Niklas Midby som meget vel kvalifisert til styreverv i Morrow Bank ASA.

Som følge av reglene rundt kjønnskvalitering av aksjonærvalgte styremedlemmer i almennaksjeselskap samt Morrow Bank ASA sine vedtektsbestemmelser om antall aksjonærvalgte styremedlemmer må ett mannlig styremedlem av dagens styre tre ut for at Niklas Midby skal kunne tre inn.

Valgkomiteen anbefaler derfor at styremedlem Thomas Bjørnstad trer ut av bankens styre på den ekstraordinære generalforsamlingen. Valgkomiteen vil takke Thomas Bjørnstad for hans innsats som styremedlem i Morrow Bank ASA.

Forslag til vedtak;

«Niklas Midby velges som nytt medlem av styret i Morrow Bank ASA frem til ordinær generalforsamling 2025, Thomas Bjørnstad trer samtidig ut av styret.»

Styret vil etter dette bestå av følgende aksjonærvalgte medlemmer:

Styrets leder:	Stig Eide Sivertsen (på valg i 2026)
Styrets nestleder:	Bodil Palma Hollingsæter (på valg i 2025)
Styremedlem:	Anna-Karin Østlie (på valg i 2026)
Styremedlem:	Kristian Huseby (på valg i 2025)
Styremedlem:	Niklas Midby (på valg i 2025)

Valgkomiteen kommer ikke med forslag til andre endringer i forbindelse med den ekstraordinære generalforsamlingen.

Recommendation from the Nomination Committee for the Extraordinary General Meeting of Morrow Bank ASA 25.11.2024

1. Composition of the Nomination Committee of Morrow Bank ASA

Morrow Bank's Nomination Committee consists of Tom O. Collett (Chairman), Nils J. Krogsrud and Espen Franzon Amundsen. The committee is elected by the general meeting.

According to the articles of association, the Nomination Committee has the following tasks:

- (i) To submit a recommendation to the general meeting regarding the election of board members
- (ii) To submit a recommendation to the general meeting on remuneration for the members of the board of directors
- (iii) To submit a recommendation to the general meeting regarding the election of members of the nomination committee
- (iv) To submit a recommendation to the general meeting regarding fees for the members of the nomination committee.

In addition, the Nomination Committee shall, in accordance with the guidelines for the Nomination Committee, test the suitability of the Board candidates.

2. Election of the Board of Directors

The Board of Directors of Morrow Bank ASA currently consists of the following shareholder-elected Board members:

Chairman of the board:	Stig Eide Sivertsen (up for election in 2026)
Deputy Chairman of the Board:	Bodil Palma Hollingsæter (up for election in 2025)
Board member:	Anna-Karin Østlie (up for election in 2026)
Board member:	Thomas Bjørnstad (up for election in 2025)
Director:	Kristian Huseby (up for election in 2025)

Regarding the Board of Directors of Morrow Bank ASA ongoing process of applying for a banking license in Sweden, the Nomination Committee has received a proposal for the Chairman of the Board of Directors of the bank's Swedish subsidiary – which will formally apply for the license – to be elected to the Board of Directors of Morrow Bank ASA. Such a directorship will both give the candidate better insight into Morrow Bank ASA's overall operations and facilitate communication between the Swedish subsidiary applying for a license and the board of directors of the parent company.

The Nomination Committee supports the proposal that the Chairman of the Board of Directors of the Swedish subsidiary should join the Board of Directors of Morrow Bank ASA.

Niklas Midby has joined as Chairman of the Board of Morrow Bank ASA's Swedish subsidiary, and the Nomination Committee proposes that he becomes a new member of the Board of Directors of Morrow Bank ASA.

Niklas Midby's CV can be found on LinkedIn:

<https://www.linkedin.com/in/niklas-midby-912a31115/>

Niklas Midby has extensive and relevant board experience from Norwegian and Swedish banks, including chairman of the board of Norwegian Sbanken ASA in the period 2015-2022, board member of Skandiabanken in Sweden 2011-2016, board member of OMX Nasdaq in Sweden in addition to a number of current and previous board positions in finance/PE/investment companies.

The Nomination Committee considers Niklas Midby to be very well qualified for a position on the Board of Directors of Morrow Bank ASA.

As a result of the rules regarding gender quotas for shareholder-elected board members in public limited companies as well as Morrow Bank ASA's articles of association regarding the number of shareholder-elected board members, one male board member of the current board must step down in order for Niklas Midby to be able to step in.

The Nomination Committee therefore recommends that Board member Thomas Bjørnstad resigns from the Bank's Board of Directors at the Extraordinary General Meeting. The Nomination Committee would like to thank Thomas Bjørnstad for his efforts as a member of the Board of Directors of Morrow Bank ASA.

Proposal for resolution;

"Niklas Midby is elected as a new member of the Board of Directors of Morrow Bank ASA until the Annual General Meeting 2025, Thomas Bjørnstad resigns from the Board."

The Board of Directors will now consist of the following shareholder-elected members:

Chairman of the board:	Stig Eide Sivertsen (up for election in 2026)
Deputy Chairman of the Board:	Bodil Palma Hollingsæter (up for election in 2025)
Board member:	Anna-Karin Østlie (up for election in 2026)
Director:	Kristian Huseby (up for election in 2025)
Director:	Niklas Midby (up for election in 2025)

The Nomination Committee does not propose any other changes in connection with the Extraordinary General Meeting.

MORROW BANK ASA**MØTESEDDEL**

Undertegnede vil møte på generalforsamling i Morrow Bank ASA den 25. november 2024.

Jeg/vi eier: _____ aksjer

Jeg/vi har fullmakt for: _____ aksjer (*fullmakten(e) bes vedlagt*)

Underskrift: _____ *

Navn på aksjonær: _____ (blokkbokstaver)

Sted/dato: _____

Fødselsdato/org. nr.: _____

Møteseddelen sendes til Nordea Bank Abp, filial i Norge, Issuer Services, Postboks 1166 Sentrum N-0107 Oslo, Norge eller per e-post til: nis@nordea.com. Påmelding kan også foretas via Selskapets hjemmeside <https://ir.morrowbank.com/> eller via Investortjenester.

Møteseddel må sendes inn slik at den er Nordea i hende / registrert via Investortjenester senest 21. november 2024. Dersom fristen ikke overholdes kan aksjeeieren nektes å delta i generalforsamlingen for de aktuelle aksjene.

*Dersom aksjeeier er et selskap eller annen juridisk person, må det vedlegges dokumentasjon som viser at den som undertegner har signaturrett.

MORROW BANK ASA
ATTENDANCE FORM

The undersigned will attend the general meeting of Morrow Bank ASA on 25 November 2024.

I/we own: _____ shares

I/we am proxy for: _____ shares (*please attach proxy form(s)*)

Signature: _____ *

Name of shareholder: _____ (block letters)

Place/date: _____

Date of birth/reg. no.: _____

Please send the attendance form to Nordea Bank Abp, branch in Norway, Issuer Services, P.O.Box 1166 Sentrum N-0107 Oslo, Norway or per e-mail to: nis@nordea.com. Registration of attendance may also be made on the Company's website <https://ir.morrowbank.com/> or through VPS Investor Services.

The attendance form must be sent in time to be received by the Nordea / registered through VPS Investor Services no later than 21 November 2024. If the deadline is not complied with, the shareholder can be denied participation in the general meeting for the relevant shares.

* If the shareholder is a legal entity, please enclose documentation evidencing the representation by the signatory.

MORROW BANK ASA

FULLMAKT

Som eier av _____ aksjer i Morrow Bank ASA gir jeg/vi herved

Styrets leder

Annen: _____ (sett inn navn)

fullmakt til å representere og avgi stemmer for mine/våre aksjer på generalforsamling i Morrow Bank ASA den 25. november 2024.

Dersom det ikke er krysset av for noen av alternativene ovenfor, vil fullmakten bli ansett gitt til styrets leder. Dersom fullmakt er gitt til styrets leder har denne adgang til å gi et annet medlem av styret eller ledelsen rett til å representere, og avgi stemme for, aksjene som fullmakten omfatter.

Dersom aksjonæren ønsker det og styrets leder er innsatt som fullmektig kan stemmeinstruksen nedenfor fylles inn. Det vil da bli avgitt stemme for aksjene i henhold til instruksen.

Stemmeinstruks:

Vedtak	Stemmer for	Stemmer mot	Avstår fra å stemme
3. Valg av møteleder og en person til å medundertegne protokollen			
4. Godkjenning av innkallingen og dagsorden			
5. Valg av styremedlemmer			
6. Godkjennelse av styrets erklæring om fastsettelse av godtgjørelse til ledende ansatte etter allmennaksjeloven § 6-16a			

Dersom det er gitt stemmerettsinstruks gjelder følgende:

- Dersom det er krysset av for "Stemmer for" innebærer det en instruks til fullmektigen om å stemme for forslaget i innkallingen, med de endringer som styret, styrets leder eller møteleder måtte foreslå. Ved eventuelle endringer i forhold til de forslag som fremgår av innkallingen, kan fullmektigen etter eget skjønn avstå fra å stemme for aksjene.
- Dersom det er krysset av for "Stemmer mot" innebærer det en instruks til fullmektigen om å stemme mot forslaget i innkallingen, med de endringer som styret, styrets leder eller møteleder måtte foreslå. Ved eventuelle endringer i forhold til de forslag som fremgår av innkallingen, kan fullmektigen etter eget skjønn avstå fra å stemme for aksjene.
- Dersom det er krysset av for "Avstår fra å stemme" innebærer det en instruks til fullmektigen om ikke å avgi stemme for aksjene.
- Dersom det ikke krysses av for noe alternativ, innebærer det at fullmektigen står fritt til å avgjøre hvordan det skal stemmes for aksjene.
- Ved valg er instruksen begrenset til å gjelde avstemning over valg av de kandidater som er angitt i fullmaktsskjemaet.

- Ved avstemninger over saker som ikke fremgår av innkallingen, men som lovlig tas opp til avgjørelse ved generalforsamlingen står fullmektigen fritt til å avgjøre hvordan det skal stemmes for aksjene. Det samme gjelder avstemning over formelle forhold, f.eks. valg av møteleder, avstemningsrekkefølge eller avstemningsform.
- Dersom aksjonæren har innsatt annen fullmektig enn styrets leder og ønsker å gi vedkommende instruks om stemmegivning er dette et forhold mellom aksjonæren og fullmektigen som er selskapet uvedkommende. For dette tilfellet påtar selskapet seg ikke ansvar for å kontrollere om fullmektigen avgir stemme i henhold til instruks.

Underskrift: _____ *

Navn: _____ (blokkbokstaver)

Sted/dato: _____

Fødselsdato/org.nr: _____

Fullmakten sendes til Nordea Bank Abp, filial i Norge, Issuer Services, Postboks 1166 Sentrum N-0107 Oslo, Norge eller per e-post til: nis@nordea.com. Fullmakt kan også leveres via Selskapets hjemmeside <https://ir.morrowbank.com/> eller via Investortjenester.

Fullmakten må sendes inn slik at den er Nordea i hende / registrert via Investortjenester senest 21. november 2024. Dersom fristen ikke overholdes kan det nektes deltakelse i generalforsamlingen for de aktuelle aksjene.

*Dersom fullmakt gis på vegne av et selskap eller annen juridisk person, må det vedlegges firmaattest og/eller fullmakt som viser at den som undertegner har kompetanse til å avgi fullmakten. Dersom tilfredsstillende dokumentasjon ikke mottas står fullmektigen fritt til å benytte eller forkaste fullmakten etter eget skjønn.

MORROW BANK ASA

PROXY FORM

As the owner of _____ shares in Morrow Bank ASA I/we hereby appoint

the Chairman of the Board of Directors

other: _____ (insert name)

as my/our proxy to represent and vote for my/our shares at the general meeting of Morrow Bank ASA to be held on 25 November 2024.

If none of the alternatives above has been ticked the chairman of the board will be considered appointed as proxy. If the chairman of the board has been appointed as proxy, the chairman of the board can appoint another member of the board or the management to represent and vote for the shares covered by the proxy.

If the shareholder so desires and the chairman of the board has been appointed as proxy, the voting instructions below can be filled in. The shares will then be voted in accordance with the instructions.

Voting instruction:

Resolution		Vote for	Vote against	Abstain
3.	Election of a chairperson of the meeting and a person to co-sign the minutes			
4.	Approval of the notice and the agenda			
5.	Election of board members			
6.	Approval of the board of directors' statement regarding the determination of remuneration to the management pursuant to § 6-16a of the Norwegian Public Limited Liability Companies Act			

If voting instructions are given the following applies:

- If the box "Vote for" has been ticked, the proxy is instructed to vote for the proposal in the notice, with any changes suggested by the board of directors, the chairman of the board or the chairperson of the meeting. In case of changes in the proposals included in the notice, the proxy can at his/her own discretion abstain from voting the shares.
- If the box "Vote against" has been checked, this implies that the proxy is instructed to vote against the proposal in the notice, with any changes suggested by the Board, the Chair of the Board or the Chairman of the meeting. In case of changes in the proposals included in the notice, the proxy can at his/her own discretion abstain from voting the shares.
- If the box "Abstain" has been ticked, the proxy is instructed to abstain from voting the shares.
- If none of the boxes have been ticked, the proxy is free to decide how to vote the shares.
- In respect of elections, the instructions are only valid for voting in respect of elections of the candidates whom have been listed in the proxy form.
- In respect of a vote over matters that are not included on the agenda and which may validly come before the meeting the proxy is free to decide how the shares shall be voted. The same applies for

votes over matters of formal nature, such as election of the chairperson of the meeting, voting order or voting procedure.

- If a shareholder has inserted another person than the chairman of the board as proxy, and wants to give such person instructions on voting, this is a matter between the shareholder and the proxy. In such a situation the company does not undertake any responsibility to verify that the proxy votes in accordance with the instructions.

Signature: _____ *

Name of shareholder: _____ (block letters)

Place/date: _____

Date of birth/reg.no: _____

Please send the attendance form to: Nordea Bank Abp, branch in Norway, Issuer Services, P.O.Box 1166 Sentrum N-0107 Oslo, Norway or per e-mail to nis@nordea.com. Proxy may also be delivered on the Company's website <https://ir.morrowbank.com/> or through VPS Investor Services.

The proxy form must be sent in time to be received by Nordea / registered through VPS Investor Services no later than 21 November 2024. If the deadline is not complied with, participation in the general meeting for the relevant shares can be denied.

* If the proxy is given on behalf of a company or other legal entity, relevant evidence of authority must be attached so as to evidence that the person signing the proxy form is properly authorized. The receiver of the proxy is free in his/her own discretion to use or reject the proxy in case relevant evidence of authority has not been received.

Styret vil legge følgende retningslinjer for kompensasjon frem for avstemming på ekstraordinær generalforsamling i henhold til allmennaksjeloven paragraf 6-16a:

Styrets retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende ansatte

Endringer i årets retningslinjer

Retningslinjene er oppdatert med endringer i variabel godtgjørelse sammenlignet med det som ble fremlagt på ordinær generalforsamling 2024. Endringene gjøres for å øke styrets handlingsrom i forbindelse med bankens pågående prosess om å redomisilere banken til Sverige, samt for øvrige fremtidige prosesser. Endringene gjelder i hovedsak:

- tilpasning av retningslinjene i forbindelse med regulatoriske krav og formuleringer
- økning av grensen for å tildele variabel godtgjørelse til inntil 50% av fastlønn i tråd med retningslinjer i finansforetaksloven kapittel 15 og finansforetaksforskriften kapittel 15.
- variabel godtgjørelse kan tildeles ansatte også utenfor bankens ledergruppe
- regulering av engangsgodtgjørelser
- regulering av begrensninger knyttet til andre utbetalinger
- beskrivelse av prosessuelle krav i forbindelse med adgang til midlertidig å fravike retningslinjene ved særlige tilfeller, i medhold av allmennaksjeloven § 6-16 a fjerde ledd.
- presisering av praksis, språklige endringer og forbedringer

Ved ordinær generalforsamling våren 2024 ble det ved rådgivende avstemming over lederlønsrapporten ikke gitt noen kommentarer til rapporten.

1. Retningslinjer for det kommende regnskapsåret

Styret foreslår følgende retningslinjer for behandling på ekstraordinær generalforsamling høsten 2024.

Selskapets samlede godtgjørelsesordninger skal fremme adferd som bygger ønsket kultur i forhold til prestasjons- og resultatorientering, samtidig som den skal være nøytral, uavhengig av alder, kjønn, funksjonsnedsettelse, kulturell bakgrunn, religiøs overbevisning eller seksuell legning. Samlet godtgjørelse skal bidra til at selskapet tiltrekker seg og beholder ansatte med ønsket profil med hensyn til egenskaper, kompetanse og erfaring. Godtgjørelsesordningen skal bidra til å fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med foretakets risiko, motvirke for høy risikotaking, bidra til å unngå interessekonflikter samt opprettholde lønnsomhet over tid.

Lederlønningene skal til enhver tid fastsettes hensyntatt selskapets økonomiske situasjon og skal samtidig være konkurransedyktige. Lønnsystemet skal være enkelt å administrere og være fleksibelt slik at tilpasning kan skje når behovene endres.

Lønnsystemet skal være i samsvar med bl.a. selskapets lønnspolitikk og etiske retningslinjer. Godtgjørelsespolitikken er designet for å:

- Bidra til forretningsstrategien, langsiktige interesser og bærekraft i selskapet
- Styrke de felles interessene til ansatte i Morrow Bank og aksjonærene
- Gjenspeile selskapets samlede resultat og økonomiske resultater
- Vær konkurransedyktig og tilpasset lokale markeder

Selskapets godtgjørelsesordninger skal være tilpasset innenfor de bestemmelser som til enhver tid følger av finansforetaksloven kapittel 15 med forskrifter, Allmennaksjeloven §6-16 a og b, Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelser for ledende personer samt annet gjeldende regelverk for godtgjørelsesordninger i banker.

Krav til lederadferden er basert på Morrow Banks verdier og ledelsesprinsipper. Banken ønsker å utvikle et sterkt lederskap og en kultur anerkjent av våre verdier og som driver selskapet mot langsiktige og bærekraftige mål. Vurdering av måloppnåelse for lederadferd er diskresjonære og baserer seg i utgangspunktet på en vurdering av lederens resultater og adferd.

2.1 Beslutningsprosess

Retningslinjene skal behandles og godkjennes av generalforsamlingen ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år i henhold til Allmennaksjeloven § 5-6 jf. § 6-16a. Generalforsamlingen kan godkjenne unntak fra retningslinjene uten at retningslinjene som sådan må endres.

Etter allmennaksjeloven § 6-16 a fjerde ledd kan styret "under særlige omstendigheter midlertidig fravike retningslinjene, forutsatt at retningslinjene angir de prosessuelle betingelsene for å fravike retningslinjene og hvilke deler av retningslinjene det er adgang til å fravike". Det samme gjelder ved generalforsamlingens fastsettelse av godtgjørelse til styrets medlemmer etter § 6-10.

Retningslinjene kan kun fravikes midlertidig gitt at unntaket anses som nødvendig for å sikre Morrow Banks levedyktighet eller for å tjene bankens økonomiske bæreevne og/eller langsiktige interesse. Formålet med å fravike retningslinjene må begrunnes og styrebehandles. Styret har nedsatt et godtgjørelsesutvalg, hvis ansvar er å forberede og foreslå for styret Morrow Banks godtgjørelsesordning og sikre at denne bidrar til å fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med Bankens risiko, motvirke høy risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter. Godtgjørelsesordningen utformes etter de til enhver tid gjeldende krav for finansforetak i lov og forskrift. Godtgjørelsesutvalget innstiller kriterier og styret beslutter kriterier for variable godtgjørelse.

Styret fastsetter godtgjørelsen for administrerende direktør, etter forslag fra Godtgjørelsesutvalget. Administrerende direktør fastsetter den nærmere godtgjørelsen for ledende ansatte.. Som ledende ansatte regnes selskapets ledergruppe. For ansatte som har vesentlig påvirkning på Selskapets risikoeksponering og ansatte med kontrolloppgaver, samt øvrige ansatte fastsettes godtgjørelsen av administrerende direktør.

2. Godtgjørelse til ledende ansatte

2.2 Sammensetning av godtgjørelse

Godtgjørelse for ledende ansatte består av fastlønn, tegningsretter og variabel godtgjørelse inntil 50% av fastlønn, naturalytelser og pensjons- og forsikringsordninger.

Godtgjørelses element	Målsetning	Tildeling og nivå	Kriterier	Sammensetning av total godtgjørelse
Selskapets ledergruppe				
Fastlønn	Tiltrekke og beholde de rette personene ved å tilby konkurransedyktige, men ikke markedsledende vilkår.	Vi tilbyr grunnlønnsnivåer som er tilpasset og differensiert i henhold til individets ansvar, ytelse og bidrag til selskapets mål. Nivået er konkurransedyktig i markedene vi opererer i.	Basislønnen er normalt gjenstand for årlig gjennomgang basert på en evaluering av individets ytelse og bidrag til selskapets mål.	62%

Godtgjørelse element	Objektiv	Tildeling og nivå	Kriterier	Sammensetning av total godtgjørelse
Selskapets ledergruppe				
Variabel godtgjørelse (Aksjeopsjoner)	Sikre at ansatte og aksjonærer har samme interesser og belønne langsiktig verdiskaping.	Variabel godtgjørelse skal ikke overstige 50% av fast godtgjørelse for ledende ansatte.	Godtgjørelsen skal beregnes på basis av vurderinger av finansielle og ikke-finansielle prestasjoner over to etterfølgende år, således at bonusnivået (i forhold til maksimal bonus) for et år skal utgjøre gjennomsnittet av bonusnivået beregnet for disse to årene isolert.	31%
Engangsgodtgjørelser	Det kan besluttes engangsgodtgjørelser i enkeltstående tilfeller, for eksempel som ledd i rekruttering («sign on fee») eller som kompensasjon for enkeltstående prestasjoner, prosjektarbeid eller belastninger. Engangsgodtgjørelser kan også gis som en form for stay-on kompensasjon.	Slike engangsgodtgjørelser kan gjøres aksjeopsjons-basert, og skal i så tilfelle følge reglene for aksje-opsjonsbaserte ytelser så langt de passer. Styret beslutter i de enkelte saker eventuelle avvikende bestemmelser for aksje-opsjonsbaserte engangsgodtgjørelser. Aksjeopsjonsbaserte engangsgodtgjørelser besluttes av styret.	Enkeltstående tilfeller som ledd i rekruttering eller som kompensasjon for prosjektarbeid, enkeltstående prestasjoner eller belastninger. Hvis det tildeles til ledende ansatte behandles det i henhold til Finansforetaksforskriftens krav.	0%
Pensjon og forsikring	Tiltrekke og beholde de rette personene ved å tilby konkurransedyktige, men ikke markedsledende vilkår.	Alle ansatte omfattes av innskuddsbasert pensjonsordning. Det er ikke avtalt andre pensjonsordninger for noen ansatte.	Ikke prestasjonsbasert	7%
Naturalytelser og forsikring	Tiltrekke og beholde de rette personene ved å tilby konkurransedyktige, men ikke markedsledende vilkår.	Naturalytelser som ikke er vesentlige i forhold til fastlønn fastsettes for alle ansatte av administrerende direktør. Naturalytelser gis i tråd med alminnelig praksis samt for å fremme fysisk aktivitet blant ansatte.	Ikke prestasjonsbasert	0%
Styret				
Styrehonorar	Tiltrekke og beholde personer som har kompetanse knyttet til Bankens risikostyring og internkontroll.	Styremedlemmene har en årlig, fast godtgjørelse. Det fastsettes egne satser for styrets leder, eksterne styremedlemmer, ansattvalgte styremedlemmer og ansattvalgte varamedlemmer. Styret mottar godtgjørelsen ved kontant betaling.	Ikke prestasjonsbasert	100%

2.3 Særlig om variabel godtgjørelse

Selskapets variable godtgjørelsesordninger skal ha til hensikt å belønne adferd og påvirke kultur som sikrer langsiktig verdiskaping og fornuftig risikotaking. Det kan i tillegg benyttes engangsgodtgjørelser blant annet dersom dette vurderes som hensiktsmessig for å tiltrekke eller beholde ansatte, eller for særlig prestasjon.

2.3.1 Morrow Banks ytelsesrammer og koblingen til forretningsstrategi, langsiktige interesser og bærekraft i selskapet

Ledende ansatte mottar variabel godtgjørelse basert på en vurdering av både kvantitative og kvalitative forhold basert på en toårs periode. Variabel godtgjørelse til ledende ansatte kan ikke overstige 50% av fastlønn. Dette gir incentiver til god styring og motvirker høy risikotaking blant ledelsen.

2.3.2 Variabel godtgjørelse til ledende ansatte

For ledende ansatte, ansatte som har vesentlig påvirkning på Selskapets risikoeksponering og ansatte med kontrolloppgaver fastsettes godtgjørelsen på bakgrunn av en helhetlig vurdering hvor hovedvekten i den variable delen av godtgjørelsen baseres på oppnådde resultater, balansestyring (herunder soliditet og likvidstyring), gjennomføring av selskapets strategiplan og etterlevelse av vedtatte rammer for risikotoleranse. I vurderingen skal overordnet måloppnåelse, utvikling over tid og selskapets langsiktige interesser hensyntas. Den samlede vurdering skal bygge på både kvantitative og kvalitative forhold.

Kvalitative forhold (utgjør 50% av tildelt bonus):

Den kvalitative delen er diskresjonær og består i utgangspunktet av en vurdering av måloppnåelse for leders personlige mål. Eksempler på kvalitative forhold er:

- Etterlevelse av internt og eksternt regelverk
- Strategiske mål/KPI innenfor leders område
- Bidrag til selskapets virksomhet som helhet.

Kvantitative forhold (utgjør 50% av tildelt bonus):

- For den kvantitative delen av variable godtgjørelser er det satt klare kriterier for hva som er minimum måloppnåelse og når målene er oppfylt. For resultat- og balanse mål er det en klar sammenheng med selskapets planer og mål, for andre kvantitative mål gjelder faktisk oppnådd resultat.

Tildelt bonus kan likevel ikke overstige 50% av fastlønn selv om måloppnåelsen skulle være høyere for enkelte kriterier

De konkrete forhold som vektlegges skal være tilpasset den enkeltes funksjon og ansvarsområde. Vurderingen skal baseres på en kombinasjon av vurdering av vedkommende person, vedkommende forretningsenhet og foretaket som helhet. Ved måling av resultater skal risiko for foretaket og kostnader knyttet til kapital og likviditet hensyntas.

Grunnlag for variabel godtgjørelse knyttet til foretakets resultater skal være en periode på minst to år.

All variabel godtgjørelse, inkludert tidligere tildelte, fristilte og ikke fristilte aksjeopsjoner skal kunne reduseres gjennom etablerte malus/clawback arrangementer.

Styret kan etter eget skjønn innvilge en forlengelse av fristilte aksjeopsjoner i inntil 3 år (maks. 8 år fra tildelingsdatoen) med forbehold om godkjenning fra deltakeren. I tilfelle en slik forlengelse av løpetid, skal opsjonens faste strike øke for å gjenspeile markedsverdien av forlengelsen.

2.4 Lønns- og ansettelsesforhold i forhold til andre ansatte

Ledende ansattes gjennomsnittlige godtgjørelse i forhold til resten av ansatte er 2,83:1. Utvalget beregningen er foretatt av er snittet av ledende ansattes godtgjørelse i forhold til fulltidsansattes godtgjørelse. Ledende ansatte har kompetanse nødvendig for å styre foretaket og har mer ansvar. Som en følge av dette er det naturlig at dette er reflektert i deres godtgjørelse.

2.5 Engangsgodtgjørelser

Engangsgodtgjørelser anses som variabel godtgjørelse og slike utbetalinger til ledende ansatte, ansatte som har vesentlig påvirkning på Selskapets risikoeksponering og ansatte med kontrolloppgaver, må derfor behandles i henhold til Forskriftens krav. Det kan besluttes engangsgodtgjørelser i enkeltstående tilfeller, for eksempel som ledd i rekruttering («sign on fee») eller som kompensasjon for enkeltstående prestasjoner eller belastninger.

Styret må gjøre en vurdering av utbetalingen og den nyansattes situasjon for å se om den kan bli betalt i sin helhet, eller om den må følge forskriftens krav. Styret vil se på følgende element for å klassifisere utbetalingen:

Slike engangsgodtgjørelser kan gjøres aksjeopsjonsbasert, og skal i så tilfelle følge reglene for aksjeopsjonsbaserte ytelser så langt de passer. Styret beslutter i de enkelte saker eventuelle avvikende bestemmelser for aksjeopsjonsbaserte engangsgodtgjørelser.

2.5.1 Andre utbetalinger

- Ledende ansatte skal ikke ha avtaler eller forsikringer som sikrer mot bortfall av prestasjonsbetinget godtgjørelse.
- Banken utbetaler ikke variabel godtgjørelse som pensjonsopptjening («skjønnsmessig fastsatte pensjonsbidrag»).

- Styret kan foreslå og innstille på å utstede tegningsretter som en del av den faste godtgjørelsen. Endelig beslutning skal fattes av Selskapet generalforsamling. Tegningsrettene skal ikke være prestasjonsbasert, men ha til hensikt å sørge for stabilitet og langsiktighet. Egne regler for hvert tegningsrettprogram skal utarbeides og vedtas av styret.
- Sluttvederlag ved opphør av arbeidsforhold skal anses som lønn og kan utbetales løpende eller som engangsbeløp.
- Sluttavtaler som inngås med andre enn daglig leder, skal etter forskriften tilpasses de resultater som er oppnådd over tid, og utformes slik at manglende resultater ikke blir belønnet. Det er dermed ikke anledning til å gi kompensasjon for frafall av oppsigelsesvern til andre enn daglig leder/administrerende direktør.

2.6 Sluttvederlag og opphør av arbeidsforhold

Gjennomgående har ledende ansatte 6 måneders oppsigelsestid, og det er kun avtalt etterlønn i 6 måneder for administrerende direktør.

3. Godtgjørelse til øvrige ansatte

Godtgjørelse for andre ansatte består normalt av fastlønn, naturalytelser og pensjons- og forsikringsordninger. Administrerende direktør kan også i særskilte situasjoner beslutte at det skal utbetales variable godtgjørelser til ansatte eller identifiserte ansatte som ikke er en del av ledergruppen.

3.1 Fastlønn

Fastlønnen skal vurderes minst årlig og fastsettes blant annet på bakgrunn av lønnsutviklingen i samfunnet generelt og i finansnæringen spesielt.

3.2 Engangsgodtgjørelser

Det kan besluttes engangsgodtgjørelser i enkeltstående tilfeller, for eksempel som ledd i rekruttering («sign on fee») eller som kompensasjon for enkeltstående prestasjoner eller belastninger. Engangs-godtgjørelser kan også gis som en form for stay-on kompensasjon.

3.3 Pensjon

Alle ansatte omfattes av en markedsbasert og konkurransedyktig pensjonsordning. Det er ikke avtalt andre pensjonsordninger for noen ansatte.

3.4 Naturalytelser

Naturalytelser som ikke er vesentlige i forhold til fastlønn fastsettes for alle ansatte av administrerende direktør. Naturalytelser gis i tråd med alminnelig praksis samt for å fremme fysisk aktivitet blant ansatte.

3.5 Aksjebasert fastlønn

Ansatte kan etter nærmere avtale gis mulighet for å motta inntil 33 % av fastlønn i form av aksjer eller aksjebaserte instrumenter mot at det foretas tilsvarende avkortning i de ordinære lønnsytelsene. Pensjon og feriepenger vil beregnes av tilsvarende 100% fastlønn.

3.6 Godtgjørelse til ansatte som foretar kredittvurderinger

Godtgjørelse til ansatte som foretar kredittvurderinger består av fastlønn, naturalytelser og pensjons- og forsikringsordninger.

Fastlønnen skal vurderes minst årlig og fastsettes blant annet på bakgrunn av lønnsutviklingen i samfunnet generelt og finansnæringen spesielt.

Godtgjørelsen til ansatte som foretar kredittvurderinger skal være i tråd med Selskapets prinsipper for godtgjørelsesordninger, som skal bidra til å fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med foretakets risiko, motvirke for høy risikotaking, bidra til å unngå interessekonflikter samtidig som den ikke skal være avhengig av antall innvilgede lån.

The Board of Directors will present the following guidelines for compensation for voting at the extraordinary meeting in accordance with section 6-16a of the Public Limited Liability Companies Act:

The Board's guidelines for determining remuneration to senior executives

Changes to this year's guidelines

The guidelines have been updated with changes to variable remuneration compared to what was presented at the 2024 Annual General Meeting. The amendments are made in order to increase the Board's room for manoeuvre in connection with the Bank's ongoing process of remitting the Bank to Sweden, as well as for other future processes. The changes mainly concern:

- Adaptation of the guidelines in connection with regulatory requirements and formulations
- increase of the limit for awarding variable remuneration to up to 50% of fixed salary in line with guidelines in Chapter 15 of the Financial Institutions Act and Chapter 15 of the Financial Institutions Regulations.
- Variable remuneration may also be awarded to employees outside the Bank's management team
- Regulation of one-off payments
- Regulation of restrictions related to other payments
- Description of procedural requirements in connection with the right to temporarily deviate from the guidelines in special cases, pursuant to Section 6-16a, fourth paragraph, of the Public Limited Liability Companies Act.
- Clarification of practice for determining remuneration, linguistic changes and improvements

At the annual general meeting in the spring of 2024, no comments were made on the report in an advisory vote on the executive pay report.

1. Guidelines for the coming financial year

The Board of Directors proposes the following guidelines for consideration at the Extraordinary General Meeting in the autumn of 2024.

The company's overall remuneration schemes shall promote behaviour that builds the desired culture in relation to performance and result orientation, while at the same time being neutral, regardless of age, gender, disability, cultural background, religious conviction or sexual orientation. The total remuneration is intended to help the company attract and retain employees with the desired profile in terms of qualities, expertise and experience. The remuneration scheme shall contribute to promoting and providing incentives for good management and control of the enterprise's risk, counteract excessive risk-taking, help avoid conflicts of interest and maintain profitability over time.

Executive salaries shall at all times be determined taking into account the company's financial situation and shall at the same time be competitive. The payroll system must be easy to administer and flexible so that adaptation can take place when needs change.

The salary system must be in accordance with, among other things, the company's salary policy and ethical guidelines.

The remuneration policy is designed to:

- Contribute to the business strategy, long-term interests and sustainability of the company
- Strengthen the common interests of Morrow Bank employees and shareholders
- Reflect the company's overall performance and financial performance
- Be competitive and adapted to local markets

The company's remuneration schemes shall be adapted within the provisions that at any given time follow from Chapter 15 of the Financial Institutions Act with regulations, Section 6-16 a and b of the Public Limited Liability Companies Act, the Regulations relating to guidelines and reports on remuneration for senior executives and other applicable regulations for remuneration schemes in banks.

Requirements for leadership conduct are based on Morrow Bank's values and management principles. The bank wants to develop a strong leadership and a culture recognized by our values and that drives the company towards long-term

and sustainable goals. Assessment of goal attainment for leadership behaviour is discretionary and is basically based on an assessment of the manager's results and behaviour.

2.1 Decision-making

The guidelines shall be considered and approved by the general meeting in the event of any significant changes and at least every four years in accordance with Section 5-6 of the Public Limited Liability Companies Act, cf. Section 6-16a. The general meeting may approve exceptions to the guidelines without the guidelines as such having to be amended.

Pursuant to Section 6-16a, fourth paragraph, of the Public Limited Liability Companies Act, the board of directors may, "under special circumstances, temporarily deviate from the guidelines, provided that the guidelines specify the procedural conditions for deviating from the guidelines and which parts of the guidelines may be deviated from". The same applies to the general meeting's determination of remuneration to the members of the board pursuant to section 6-10.

The guidelines may only be deviated from temporarily, provided that the exemption is deemed necessary to ensure Morrow Bank's viability or to serve the bank's financial viability and/or long-term interest. The purpose of deviating from the guidelines must be justified and considered by the board. The Board of Directors has appointed a Remuneration Committee, whose responsibility is to prepare and propose to the Board of Directors Morrow Bank's remuneration scheme and to ensure that it contributes to promoting and providing incentives for good management and control of the Bank's risk, counteracting high risk-taking and helping to avoid conflicts of interest. The remuneration scheme is designed in accordance with the requirements in force for financial institutions in laws and regulations at any given time. The Remuneration Committee recommends criteria and the Board of Directors decides on criteria for variable remuneration.

The Board of Directors determines the remuneration of the CEO, on the basis of a proposal from the Remuneration Committee. The CEO determines the detailed remuneration of senior executives. The company's management team is considered to be a senior executive. For employees who have a significant impact on the Company's risk exposure and employees with control tasks, as well as other employees, the remuneration is determined by the CEO.

2. Remuneration of senior executives

2.2 Composition of remuneration

Remuneration for senior executives consists of fixed salary, subscription rights and variable remuneration up to 50% of fixed salary, payments in kind and pension and insurance schemes.

Remuneration Element	Goal	Allocation and level	Criteria	Composition of total remuneration
The company's management team				
Fixed salary	Attract and retain the right people by offering competitive but not market-leading terms.	We offer basic salary levels that are customized and differentiated according to the individual's responsibility, performance, and contribution to the company's goals. The level is competitive in the markets in which we operate.	The base salary is normally subject to annual review based on an evaluation of the individual's performance and contribution to the company's goals.	62%

Remuneration item	Lens	Allocation and level	Criteria	Composition of total remuneration
The company's management team				
Variable remuneration (share options)	Ensure that employees and shareholders have the same interests and reward long-term value creation.	Variable remuneration shall not exceed 50% of the fixed remuneration for senior executives.	The remuneration shall be calculated on the basis of assessments of financial and non-financial performance over two consecutive years, so that the bonus level (in relation to the maximum bonus) for a year shall constitute the average of the bonus level calculated for these two years in isolation.	31%
One-off payments	One-off remuneration may be decided in individual cases, for example as part of recruitment ("sign on fee") or as compensation for individual performance, project work or burdens. One-off allowances can also be given as a form of stay-on compensation.	Such one-off payments may be made share-option-based, and in such case shall follow the rules for share-option-based benefits as far as they are appropriate. In individual cases, the Board of Directors decides on any deviating provisions for share-option-based one-off remuneration. Share option-based one-off payments are decided by the Board of Directors.	Individual cases as part of recruitment or as compensation for project work, individual achievements or burdens. If it is awarded to senior executives, it is processed in accordance with the requirements of the Financial Institutions Regulations.	0%
Pensions and insurance	Attract and retain the right people by offering competitive but not market-leading terms.	All employees are covered by a defined-contribution pension scheme. No other pension schemes have been agreed for any employees.	Not performance-based	7%
Benefits in kind and insurance	Attract and retain the right people by offering competitive but not market-leading terms.	Payments in kind that are not significant in relation to fixed salary are determined for all employees by the CEO. Payments in kind are provided in line with general practice and to promote physical activity among employees.	Not performance-based	0%
Board				
Remuneration to the Board of Directors	Attract and retain people who have expertise related to the Bank's risk management and internal control.	The board members receive an annual, fixed remuneration. Separate rates are set for the chairman of the board, external board members, employee-elected board members and employee-elected deputy members. The Board of Directors receives the remuneration in cash.	Not performance-based	100%

2.3 Variable remuneration in particular

The company's variable remuneration schemes shall be intended to reward behaviour and influence culture that ensures long-term value creation and sensible risk-taking. In addition, one-off remuneration may be used, among other things, if this is deemed appropriate to attract or retain employees, or for special performance.

2.3.1 Morrow Bank's performance framework and the link to business strategy, long-term interests and sustainability of the company

Senior executives receive variable remuneration based on an assessment of both quantitative and qualitative factors based on a two-year period. Variable remuneration to senior executives may not exceed 50% of fixed salary. This provides incentives for good governance and counteracts high risk-taking among management.

2.3.2 Variable remuneration to senior executives

For senior executives, employees who have a material impact on the Company's risk exposure and employees with control tasks, the remuneration is determined on the basis of an overall assessment where the main weight of the variable part of the remuneration is based on achieved results, balance sheet management (including solvency and cash management), implementation of the Company's strategy plan and compliance with adopted risk tolerance frameworks. The assessment shall take into account overall goal attainment, development over time and the company's long-term interests. The overall assessment must be based on both quantitative and qualitative factors.

Qualitative conditions (accounts for 50% of the bonus awarded):

The qualitative part is discretionary and basically consists of an assessment of goal attainment for the manager's personal goals. Examples of qualitative conditions are:

- Compliance with internal and external regulations
- Strategic goals/KPIs within the manager's area
- Contribution to the company's business as a whole.

Quantitative ratios (accounting for 50% of the bonus awarded):

- For the quantitative part of variable remuneration, clear criteria have been set for what is minimum goal attainment and when the goals are met. For profit and loss and balance sheet targets, there is a clear connection with the company's plans and goals, for other quantitative measures, the actual result achieved.

However, the bonus awarded may not exceed 50% of the fixed salary, even if the goal attainment should be higher for certain criteria

The specific conditions that are emphasised must be adapted to the individual's function and area of responsibility. The assessment shall be based on a combination of an assessment of the person concerned, the relevant business unit and the enterprise as a whole. When measuring results, risk to the enterprise and costs related to capital and liquidity shall be taken into account.

The basis for variable remuneration related to the enterprise's results shall be a period of at least two years.

All variable remuneration, including previously granted, relieved and non-relieved share options, may be reduced through established malus/clawback arrangements.

The Board of Directors may, at its sole discretion, grant an extension of released share options for up to 3 years (maximum 8 years from the date of grant) subject to approval from the participant. In the event of such an extension of maturity, the Option's fixed strike shall increase to reflect the market value of the extension.

2.4 Salary and employment conditions in relation to other employees

The average remuneration of senior executives relative to the rest of the employees is 2.83:1. The sample from which the calculation is made is the average of senior executives' remuneration in relation to full-time employees' remuneration. Senior executives have the expertise necessary to manage the enterprise and have more responsibility. As a result, it is natural that this is reflected in their remuneration.

2.5 One-off payments

One-off remuneration is considered variable remuneration and such payments to senior executives, employees who have a significant impact on the Company's risk exposure and employees with control tasks must therefore be treated in accordance with the requirements of the Regulations. One-off remuneration may be decided in individual cases, for example as part of recruitment ("sign on fee") or as compensation for individual performance or strains.

The board must make an assessment of the payment and the new employee's situation to see if it can be paid in full, or if it must comply with the requirements of the regulations. The board will look at the following element to classify the payment:

Such one-off payments may be made share-option-based, and in such cases shall follow the rules for share-option-based benefits to the extent appropriate. In individual cases, the Board of Directors decides on any deviating provisions for share option-based one-off remuneration.

2.5.1 Other Payouts

- Senior executives shall not have agreements or insurance policies that protect against the loss of performance-related remuneration.
- The Bank does not pay variable remuneration as pension accrual ("discretionary pension contributions").
- The Board of Directors may propose and recommend the issuance of subscription rights as part of the fixed remuneration. The final decision shall be made by the Company's general meeting. The subscription rights shall not be performance-based, but shall be intended to ensure stability and a long-term perspective. Separate rules for each subscription right programme shall be prepared and adopted by the Board of Directors.
- Severance pay upon termination of employment shall be regarded as salary and may be paid on an ongoing basis or as a lump sum.
- Severance agreements entered into with parties other than the general manager shall, according to the regulations, be adapted to the results achieved over time, and be designed so that missing results are not rewarded. It is therefore not possible to give compensation for waiver of protection against dismissal to anyone other than the general manager/CEO.

2.6 Severance pay and termination of employment

Generally, senior employees have a 6-month notice period, and only 6 months of severance pay has been agreed for the CEO.

3. Remuneration of other employees

Remuneration for other employees normally consists of fixed salary, benefits in kind and pension and insurance schemes. The CEO may also decide in special situations that variable remuneration shall be paid to employees or identified employees who are not part of the management team.

3.1 Fixed salary

The fixed salary must be assessed at least annually and is determined on the basis of, among other things, wage developments in society in general and in the financial industry in particular.

3.2 One-off payments

One-off remuneration may be decided in individual cases, for example as part of recruitment ("sign on fee") or as compensation for individual performance or strains. One-off allowances can also be given as a form of stay-on compensation.

3.3 Pension

All employees are covered by a market-based and competitive pension scheme. No other pension schemes have been agreed for any employees.

3.4 Payments in kind

Payments in kind that are not significant in relation to fixed salary are determined for all employees by the CEO. Payments in kind are provided in line with general practice and to promote physical activity among employees.

3.5 Share-based fixed salary

Employees may, by further agreement, be given the opportunity to receive up to 33% of their fixed salary in the form of shares or share-based instruments in return for a corresponding reduction in their ordinary salary benefits. Pension and holiday pay will be calculated on the equivalent of 100% fixed salary.

3.6 Remuneration of employees who carry out credit assessments

Remuneration to employees who carry out credit assessments consists of fixed salary, payments in kind and pension and insurance schemes.

The fixed salary must be assessed at least annually and is determined on the basis of, among other things, wage developments in society in general and the financial industry in particular.

The remuneration of employees who carry out credit assessments shall be in line with the Company's principles for remuneration schemes, which shall contribute to promoting and providing incentives for good management of and control of the Company's risk, counteract excessive risk-taking, help to avoid conflicts of interest, and at the same time shall not be dependent on the number of loans granted.