

# Skema til redegørelse vedrørende Anbefalingerne for god Selskabsledelse

## *Grønlands***BANKEN**

Skema til redegørelse – version af januar 2021

## **”Følg eller forklar”**

Det følger af årsregnskabslovens § 107 b, at et selskab, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked, skal medtage en redegørelse for virksomhedsledelse i ledelsesberetningen.

Det betyder, at GrønlandsBANKEN angiver, hvilke anbefalinger selskabet har valgt at følge eller fravige. Selskabernes redegørelse skal forholde sig særskilt til hver anbefaling, uanset om en anbefaling følges eller fraviges.

Det fremgår af årsregnskabslovens § 107 b, stk. 1, nr. 3, at GrønlandsBANKEN skal angive årsagerne til, hvis banken har besluttet at fravige anbefalingerne. GrønlandsBANKEN skal oplyse, hvorfor man ikke følger en given anbefaling, og hvordan man har indrettet sig i stedet.

Det betyder, at hvis banken ikke følger en anbefaling, men forklarer hvorfor og hvordan banken har indrettet sig i stedet, så anses selskabet for at efterleve anbefalingen.

Redegørelsen skal afspejle den gældende ledelsesform på tidspunktet for regnskabsaflægningen. Hvis der er væsentlige ændringer i løbet af året eller efter tidspunktet for regnskabsafslutningen, bør det beskrives i redegørelsen for god selskabsledelse.

Det er vigtigt, at banken forholder sig til og afrapporterer for hver enkelt anbefaling, så det er tydeligt for investorer og andre interessenter at gennemskue, hvordan banken forholder sig til de enkelte anbefalinger.

Redegørelsen vedrører regnskabsperioden **01.01.2022 til 31.12.2022**

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer <sup>1</sup>	
		hvorfor	hvordan
<b>1. Samspil med selskabets aktionærer, investorer og øvrige interessenter</b>			
<b>1.1. Dialog med aktionærer, investorer og øvrige interessenter</b>			
<b>1.1.1. Komitéen anbefaler</b> , at ledelsen via løbende dialog sikrer aktionærer, investorer og øvrige interessenter relevant indsigt i selskabets forhold, og at bestyrelsen får mulighed for at kende og inddrage deres holdninger i sit arbejde.	Bankens aktionærmateriale kan findes på GrønlandsBANKENS hjemmeside. Derudover varetager Direktionen henvendelser fra aktionærerne.		
<b>1.1.2. Komitéen anbefaler</b> , at selskabet udarbejder politikker for forholdet til aktionærer, investorer og evt. også øvrige interessenter for at sikre, at de forskellige interesser indgår i selskabets overvejelser, og at sådanne politikker gøres tilgængelig på selskabets hjemmeside.	Strategiplanen er bankens retningslinjer for forholdet til interessenterne. Herudover er vedtaget en kommunikationsstrategi og investor relation politik samt en CSR-politik, der involverer bankens investorer og øvrige interessenter.		

<sup>1</sup> Hvis en anbefaling ikke følges, skal selskabet forklare, *hvorfor* anbefalingen ikke følges, og *hvordan* selskabet har indrettet sig anderledes. En tilstrækkelig forklaring besvarer begge spørgsmål og kategoriserer besvarelsen som efterlevelse af anbefalingen. Det er derfor vigtigt, at selskabet besvarer begge spørgsmål i sin forklaring.

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet forklarer <sup>1</sup>	
			hvorfor	hvordan
1.1.3. <b>Komitéen anbefaler</b> , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	Banken offentliggør kvartalsrapporter ifølge sin finanskalender.			
<b>1.2. Generalforsamling</b>				
1.2.1. <b>Komitéen anbefaler</b> , at bestyrelsen tilrettelægger selskabets generalforsamling, så aktionærer, der ikke kan være fysisk til stede eller er repræsenteret på generalforsamlingen, kan stemme og stille spørgsmål til ledelsen forud for eller på generalforsamlingen. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen sikrer aktionærerne mulighed for at overvære generalforsamlingen via webcast eller anden digital transmittering.	Banken har etableret en investorportal og det er muligt at deltage i generalforsamlingen via webcast eller anden digital transmittering og herigennem afgive stemme og stille spørgsmål.			
1.2.2. <b>Komitéen anbefaler</b> , at aktionærerne i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen kan tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	Aktionærerne kan på bankens fuldmagtsskrivelse tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.			
<b>1.3. Overtagelsesforsøg</b>				
1.3.1. <b>Komitéen anbefaler</b> , at selskabet har en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der indeholder en "køreplan" for de forhold, som bestyrelsen bør overveje og tage stilling til, hvis et overtagelsestilbud er fremsat, eller bestyrelsen får en begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud kan blive fremsat. Derudover anbefales, at det fremgår af proceduren, at bestyrelsen afholder sig fra, uden generalforsamlingens godkendelse, at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som søger at afskære aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsestilbudet.	Overtagelsesforsøg vil blive forelagt aktionærerne. Bestyrelsen vil blive orienteret om det formelle indhold og alt efter tilbuddets indhold vil banken søge eksterne rådgivere. Bestyrelsen vil ikke uden generalforsamlingens godkendelse søge at imødegå et overtagelsesforsøg.			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer <sup>1</sup>	
		hvorfor	hvordan
<b>1.4. Relation til det omkringliggende samfund</b>			
<b>1.4.1. Komitéen anbefaler</b> , at bestyrelsen godkender en politik for selskabets samfundsansvar, herunder for socialt ansvar og bæredygtighed, og at politikken er tilgængelig i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen påser, at politikken efterleves.	GrønlandsBANKEN har etableret en politik for samfundsansvar (CSR) som beskrives i ledelsesberetningen. Materialet kan ligeledes ses på bankens hjemmeside.		
<b>1.4.2. Komitéen anbefaler</b> , at bestyrelsen godkender en skattepolitik, der gøres tilgængelig på selskabets hjemmeside.	Banken har etableret en skattepolitik som kan ses på bankens hjemmeside.		
<b>2. Bestyrelsens opgaver og ansvar</b>			
<b>2.1 Overordnede opgaver og ansvar</b>			
<b>2.1.1. Komitéen anbefaler</b> , at bestyrelsen, som led i at understøtte selskabets vedtægtsmæssige formål og langsigtede værdiskabelse, forholder sig til selskabets purpose samt sikrer og fremmer en god kultur og gode værdier i selskabet. Selskabet bør forklare herom i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.	Bestyrelsen vedtager blandt andet en strategi for banken og en forretningsmodel, der er baseret på bankens mission, vision og værdier samt politik for sund virksomhedskultur. I bankens ledelsesberetning er beskrevet bankens bestræbelser på at fremme langsigtet værdiskabelse og bankens værdier, bæredygtighed, CSR-indsats og bankens samfundsansvar.		

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet forklarer <sup>1</sup>	
			hvorfor	hvordan
<b>2.1.2. Komitéen anbefaler</b> , at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter og løbende følger op på selskabets overordnede strategiske mål for at sikre værdiskabelsen i selskabet.	Bankens strategi og forretningsmodel evalueres mindst én gang hvert år.			
<b>2.1.3. Komitéen anbefaler</b> , at bestyrelsen løbende påser, om selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter en strategi og langsigtet værdiskabelse, der både er i selskabets og aktionærernes interesse. Komitéen anbefaler, at selskabet redegør herfor i ledelsesberetningen.	Bankens kapitalstruktur vurderes hvert år og overvejelser herom indgår i ledelsesberetningen.			
<b>2.1.4. Komitéen anbefaler</b> , at bestyrelsen udarbejder og årligt gennemgår retningslinjer for direktionen, herunder krav til rapporteringen til bestyrelsen.	Bestyrelsens forhold beskrives i bestyrelsens forretningsorden og heri stilles krav om udarbejdelse af en § 70 instruks som beskriver retningslinjerne for direktionen.			
<b>2.2. Bestyrelsesmedlemmerne</b>				
<b>2.2.1. Komitéen anbefaler</b> , at bestyrelsen udover en formand har en næstformand, som kan træde til ved formandens forfald og i øvrigt være en tættere sparringspartner for formanden.	GrønlandsBANKEN har udpeget en formand og næstformand.			
<b>2.2.2. Komitéen anbefaler</b> , at formanden i samarbejde med de enkelte bestyrelsesmedlemmer sikrer, at medlemmerne løbende opdaterer og supplerer deres viden om relevante forhold, og at medlemmernes særlige viden og kompetencer bliver brugt bedst muligt.	Alle bestyrelsesmedlemmer gennemgår en bestyrelsesuddannelse og løbende opfølgingsuddannelse. Herudover afholdes bestyrelsesseminarer hvert år. Bestyrelsen indhenter supplerende redegørelser henholdsvis internt i			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer <sup>1</sup>	
		hvorfor	hvordan
	organisationen eller ved eksterne bidrag.		
<b>2.2.3. Komitéen anbefaler</b> , at hvis bestyrelsen undtagelsesvist beder et bestyrelsesmedlem om at varetage særlige opgaver for selskabet, eksempelvis kortvarigt deltage i den daglige ledelse, bør bestyrelsen godkende det for at sikre, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Det anbefales, at selskabet offentliggør beslutningen om et bestyrelsesmedlems deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf.	De generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer varetager ikke særlige opgaver for selskabet. Formanden for revisionsudvalget er dog medlem af bankens komite til behandling af indberetninger via bankens whistleblowerordning.		
<b>3. Bestyrelsens sammensætning, organisering og evaluering</b>			
<b>3.1. Sammensætning</b>			
<b>3.1.1. Komitéen anbefaler</b> , at bestyrelsen årligt gennemgår og i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside oplyser <ul style="list-style-type: none"> <li>hvilke kollektive og individuelle kompetencer bestyrelsen bør råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og</li> <li>bestyrelsens sammensætning og mangfoldighed.</li> </ul>	En beskrivelse heraf findes på bankens hjemmeside.		
<b>3.1.2. Komitéen anbefaler</b> , at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer og godkender en politik for mangfoldighed, som er tilgængelig i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.	Bestyrelsen har etableret politikker for mangfoldighed i bestyrelsen og bankens øvrige ledelseslag samt politik for underrepræsenteret køn. Dette er beskrevet i bankens ledelsesberetning/på bankens hjemmeside.		

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet <u>forklarer</u> <sup>1</sup>	
			hvorfor	hvordan
<p><b>3.1.3. Komitéen anbefaler</b>, at rekruttering af kandidater til bestyrelsen følger en grundig proces, der er godkendt af bestyrelsen. Komitéen anbefaler, at der i vurderingen af bestyrelseskandidater - udover individuelle kompetencer og kvalifikationer - også indgår behovet for kontinuitet, fornyelse og mangfoldighed.</p>		Rekruttering af bestyrelseskandidater følger en fastlagt proces.		
<p><b>3.1.4. Komitéen anbefaler</b>, at indkaldelsen til generalforsamlinger, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover de i lovgivningen fastlagte oplysninger også beskriver de opstillede kandidaters</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kompetencer,</li> <li>• øvrige ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg,</li> <li>• krævende organisationsopgaver og</li> <li>• uafhængighed.</li> </ul>		Ved valg til bestyrelsen på generalforsamlingen indstilles kandidater på baggrund af et CV med de beskrevne oplysninger.		
<p><b>3.1.5. Komitéen anbefaler</b>, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling, og at disse opstilles og vælges individuelt.</p>		Bankens vedtægter kræver valg af halvdelen af bankens generalforsamlingsvalgte bestyrelse hvert år. Hvert af de generalforsamlingsvalgte opstilles og vælges individuelt.	GrønlandsBANKEN har valg til bestyrelsen hvert år således halvdelen af de generalforsamlingsvalgte medlemmer er på valg hvert år. Hensynet har været en balance mellem at sikre kontinuitet og muligheden for fornyelse i bestyrelsen.	
<b>3.2. Bestyrelsens uafhængighed</b>				
<p><b>3.2.1. Komitéen anbefaler</b>, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, så bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser.</p> <p>For at være uafhængig må den pågældende ikke:</p>		Mere end halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer		



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer <sup>1</sup>	
		hvorfor	hvordan
<ul style="list-style-type: none"> <li>være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab,</li> <li>indenfor de seneste 5 år have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen,</li> <li>repræsentere eller have tilknytning til en kontrollerende aktionær,</li> <li>inden for det seneste år have haft en forretningsrelation (eksempelvis personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab, som er væsentlig for selskabet og/eller forretningsrelationen,</li> <li>være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner i samme selskab som selskabets generalforsamlingsvalgte revisor,</li> <li>være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet,</li> <li>have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller</li> <li>være i nær familie med personer, som ikke er uafhængige, jf. kriterierne ovenfor.</li> </ul> <p>Uanset at et bestyrelsesmedlem ikke er omfattet af ovenstående kriterier, kan bestyrelsen af andre grunde beslutte, at medlemmet ikke er uafhængigt.</p>	<p>opfylder kravene til uafhængighed.</p> <p>I bankens årsrapport fremgår hvem af bestyrelsens generalforsamlingsvalgte medlemmer der er afhængig og uafhængig. For nye generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer valgt efter seneste årsrapport vil tilsvarende oplysninger fremgå af medlemmets CV der bliver offentliggjort sammen med indkaldelsen til generalforsamlingen.</p>		
<p><b>3.2.2. Komitéen anbefaler</b>, at direktionsmedlemmer ikke er medlem af bestyrelsen, og at et fratrædende direktionsmedlem ikke træder direkte ind i bestyrelsen.</p>	<p>Bankens direktionsmedlem er ikke medlem af bestyrelsen.</p>		

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet forklarer <sup>1</sup>	
			hvorfor	hvordan
<b>3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af øvrige ledelseshverv</b>				
<b>3.3.1. Komitéen anbefaler</b> , at bestyrelsen og hvert enkelt medlem af bestyrelsen i forbindelse med den årlige evaluering, jf. anbefaling 3.5.1., vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på bestyrelsesarbejdet. Formålet er, at det enkelte bestyrelsesmedlem ikke påtager sig flere hverv, end at vedkommende kan udføre bestyrelseshvervet i selskabet tilfredsstillende.	Der foretages en årlig evaluering samt vurdering af tidsforbruget nødvendigt for bestyrelsesarbejdet.			
<b>3.3.2. Komitéen anbefaler</b> , at ledelsesberetningen udover de i lovgivningen fastlagte krav indeholder følgende oplysninger om de enkelte bestyrelsesmedlemmer: <ul style="list-style-type: none"> <li>• stilling, alder og køn,</li> <li>• kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet,</li> <li>• uafhængighed,</li> <li>• årstal for indtræden i bestyrelsen,</li> <li>• årstal for udløb af den aktuelle valgperiode,</li> <li>• deltagelse i bestyrelses- og udvalgmøder,</li> <li>• ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg samt krævende organisationsopgaver, og</li> <li>• det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabets koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.</li> </ul>	Disse oplysninger fremgår af årsregnskabet.			
<b>3.4. Ledelsesudvalg</b>				
<b>3.4.1. Komitéen anbefaler</b> , at ledelsen i ledelsesberetningen beskriver:	Disse oplysninger fremgår af bankens ledelsesberetning og bankens hjemmeside.			

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet <u>forklarer</u> <sup>1</sup>	
			hvorfor	hvordan
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ledelsesudvalgenes væsentligste aktiviteter og antallet af møder i årets løb, og</li> <li>• medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgets formand og medlemmernes uafhængighed.</li> </ul> <p>Det anbefales derudover, at ledelsesudvalgenes kommissorier offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>				
<p><b>3.4.2. Komitéen anbefaler</b>, at ledelsesudvalg alene består af bestyrelsesmedlemmer, og at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p>	Ledelsesudvalgene i banken består udelukkende af bankens bestyrelsesmedlemmer.	Flertallet af nominerings- og vederlagsudvalget er ikke uafhængige.	Nominerings- og vederlagsudvalgets indstillinger indstilles til bestyrelsen hvor flertallet er uafhængige. Beslutningsprocessen føres til referat. Det er blevet vurderet vigtigt at bestyrelsens formand og næstformand indgår i udvalgene.	
<p><b>3.4.3. Komitéen anbefaler</b>, at bestyrelsen nedsætter et revisionsudvalg og udpeger en formand for revisionsudvalget, der ikke er bestyrelsens formand. Komitéen anbefaler, at revisionsudvalget udover de i lovgivningen fastlagte opgaver bistår bestyrelsen med at:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• føre tilsyn med rigtigheden af offentliggjorte finansielle oplysninger, herunder regnskabspraksis på de væsentligste områder, væsentlige regnskabsmæssige skøn og transaktioner med nærtstående parter,</li> <li>• gennemgå de interne kontrol- og risikoområder for at sikre styring af de største risici, herunder også i relation til udmeldte forventninger,</li> <li>• vurdere behovet for intern revision,</li> <li>• forestå evaluering af den generalforsamlingsvalgte revisor,</li> </ul>	Revisionsudvalget udfører alle de nævnte opgaver. Derudover er bankens whistleblowerordning forankret ved formanden for revisionsudvalget.	Bestyrelsesformanden er formand for bankens revisionsudvalg.	Der er blevet lagt vægt på et kontinuitetsprincip og ønsket om at bibeholde en enkel ledelsesstruktur.	

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer <sup>1</sup>	
		hvorfor	hvordan
<ul style="list-style-type: none"> <li>• gennemgå revisionshonoraret til den generalforsamlingsvalgte revisor,</li> <li>• føre tilsyn med grænserne for ikke-revisionsydelser udført af den generalforsamlingsvalgte revisor, og</li> <li>• sikre regelmæssig dialog mellem den generalforsamlingsvalgte revisor og bestyrelsen, bl.a. ved at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt har møde med revisor, uden at direktionen er til stede.</li> </ul> <p>Hvis bestyrelsen på grundlag af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter at nedsætte en intern revisionsfunktion, har revisionsudvalget til opgave at:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• udarbejde kommissorium og anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af den interne revision og budgettet til afdelingen,</li> <li>• påse, at den interne revision har tilstrækkelige ressourcer og kompetencer til at kunne udføre sin rolle, og</li> <li>• overvåge direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.</li> </ul>			
<p><b>3.4.4. Komitéens anbefaler</b>, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• beskrive de påkrævede kvalifikationer for en given post i bestyrelsen og direktionen, det skønnede tidsforbrug for de forskellige poster i bestyrelsen samt kompetencer, viden og erfaring, der er/bør være i de to ledelsesorganer,</li> <li>• årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt udarbejde anbefalinger til bestyrelsen om eventuelle ændringer,</li> <li>• i samarbejde med formanden forestå den årlige bestyrelsesevaluering og vurdere de enkelte</li> </ul>	Nomineringsudvalget opfylder alle de nævnte opgaver.		

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet forklarer <sup>1</sup>	
			hvorfor	hvordan
<p>ledelsesmedlemmers kompetencer, viden, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• forestå rekruttering af nye bestyrelses- og direktionsmedlemmer og indstille kandidater til bestyrelsens godkendelse,</li> <li>• sikre, at der er en succesionsplan for direktionen,</li> <li>• overvåge direktionens politik for ansættelse af ledende medarbejdere, og</li> <li>• overvåge, at der udarbejdes en politik for mangfoldighed til godkendelse i bestyrelsen.</li> </ul>				
<p><b>3.4.5. Komitéen anbefaler</b>, at bestyrelsen nedsætter et vederlagsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• udarbejde udkast til vederlagspolitikken til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens godkendelse,</li> <li>• fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af direktionen,</li> <li>• fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen med henblik på indstilling til generalforsamlingen,</li> <li>• sikre, at ledelsens vederlag følger selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den enkeltes indsats, og</li> <li>• bistå med at udarbejde den årlige vederlagsrapport til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens vejledende afstemning.</li> </ul>		Vederlagsudvalget opfylder alle de nævnte opgaver.		
<b>3.5. Evaluering af bestyrelse og direktion</b>				
<p><b>3.5.1. Komitéen anbefaler</b>, at bestyrelsen en gang årligt gennemfører en bestyrelseevaluering og mindst hvert tredje år inddrager ekstern</p>		Der gennemføres årligt en vurdering af bestyrelsens		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer <sup>1</sup>	
		hvorfor	hvordan
<p>bistand i evalueringen. Komitéen anbefaler, at evalueringen har fokus på anbefalingerne om bestyrelsens arbejde, effektivitet, sammensætning og organisering, jf. anbefaling 3.1.-3.4. ovenfor, og som minimum altid omfatter følgende emner:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bestyrelsens sammensætning med fokus på kompetencer og mangfoldighed,</li> <li>• bestyrelsens og det enkelte medlems bidrag og resultater,</li> <li>• samarbejdet i bestyrelsen og mellem bestyrelsen og direktionen,</li> <li>• formandens ledelse af bestyrelsen,</li> <li>• udvalgsstrukturen og arbejdet i udvalgene,</li> <li>• tilrettelæggelsen af bestyrelsesarbejdet og kvaliteten af bestyrelsesmaterialet, og</li> <li>• bestyrelsesmedlemmernes forberedelse til og aktive deltagelse i møderne.</li> </ul>	<p>kompetencer, individuelt og samlet. Herudover forelægges der hvert år et notat for bestyrelsen, hvor bestyrelsesarbejdets omfang bliver beskrevet. Minimum hvert tredje år bliver ekstern bistand inddraget i vurderingen.</p>		
<p><b>3.5.2. Komitéen anbefaler</b>, at den samlede bestyrelse drøfter resultatet af bestyrelsesevalueringen, og at processen for evalueringen samt evalueringens overordnede konklusioner omtales i ledelsesberetningen, på selskabets hjemmeside samt på selskabets generalforsamling.</p>	<p>Konklusionen af bestyrelsesevalueringen fremgår af bankens ledelsesberetning.</p>		
<p><b>3.5.3. Komitéen anbefaler</b>, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte kriterier, og at formanden gennemgår dette med direktionen. Desuden bør bestyrelsen løbende vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning, herunder mangfoldighed, succesionsplaner og risici under hensyntagen til selskabets strategi.</p>	<p>Direktionens arbejde evalueres årligt.</p>		

#### 4. Ledelsens vederlag

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet forklarer <sup>1</sup>	
			hvorfor	hvordan
<b>4.1. Vederlag til bestyrelse og direktion</b>				
<b>4.1.1. Komitéen anbefaler</b> , at bestyrelsens og direktionens vederlag samt øvrige ansættelsesvilkår både er konkurrencedygtig og forenelig med selskabets langsigtede aktionærinteresser.	Det er vurderingen at bankens vederlagspolitik er konkurrence-dygtig og understøtter langsigtede aktionærinteresser.			
<b>4.1.2. Komitéen anbefaler</b> , at aktiebaserede incitamentsprogrammer er revolverende, dvs. med periodisk tildeling, og primært er langsigtet med en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år.	Det er vurderingen at bankens vederlagsordninger efterlever de gældende regler for finansielle institutter.			
<b>4.1.3. Komitéen anbefaler</b> , at den variable del af vederlaget har et loft på tildelingstidspunktet, og at der er gennemsigtighed om den potentielle værdi på udnyttelsestidspunktet under pessimistiske, forventede og optimistiske scenarier.	Det er vurderingen, at bankens vederlagsordninger er transparente og objektivt beskrevet.			
<b>4.1.4. Komitéen anbefaler</b> , at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ved et direktionsmedlems fratræden ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.		Der er indgået en aftale med Direktionen før anbefalingen blev ændret til at omfatte opsigelsesperioden.		Fratræder direktionen ved kontraktens udløb vil fratrædelsesgodtgørelsen maksimalt udgøre 13,25 måneders løn. Fratræder direktionen tidligere kan fratrædelsesgodtgørelsen være 0-24 måneders løn og dertil opsigelsesperiode på 12 måneder, hvorfor banken i visse tilfælde ikke vil efterleve nuværende anbefaling.
<b>4.1.5. Komitéen anbefaler</b> , at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- og tegningsoptioner.	Medlemmerne af bestyrelsen modtager fast vederlag.			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer <sup>1</sup>	
		hvorfor	hvordan
<p><b>4.1.6. Komitéen anbefaler</b>, at selskabet har mulighed for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable vederlag for såvel direktion som bestyrelse, hvis vederlaget er tildelt, optjent eller udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig at være fejlagtige, eller hvis modtageren var i ond tro om andre forhold, som har medført udbetaling af et for højt variabelt vederlag.</p>	<p>Det er vurderingen at bankens vederlagsordninger efterlever de gældende regler for finansielle institutter.</p>		
<p><b>5. Risikostyring</b></p>			
<p><b>5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger</b></p>			
<p><b>5.1.1. Komitéen anbefaler</b>, at bestyrelsen med udgangspunkt i selskabets strategi og forretningsmodel tager stilling til eksempelvis de væsentligste strategiske, forretningsmæssige, regnskabsmæssige og likviditetsmæssige risici. Selskabet bør i ledelsesberetningen redegøre for disse samt for selskabets risikostyring.</p>	<p>Bestyrelsen vurderer hvert år bankens samlede risiko og de væsentligste enkeltområder. Der er redegjort for disse i bankens årsregnskab.</p>		
<p><b>5.1.2. Komitéen anbefaler</b>, at bestyrelsen etablerer en whistleblowerordning, som giver medarbejdere og andre interessenter mulighed for at rapportere alvorlige forseelser eller mistanke herom på en hensigtsmæssig og fortrolig måde, og at der er en procedure for håndtering af sådanne whistleblowersager.</p>	<p>Banken har etableret en whistleblowerordning med mulighed for medarbejderne til at indberette alvorlige forseelser eller mistanke herom.</p>		



## Redegørelse vedrørende UN Global Compact og øvrige kodekser

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
UN Global Compact har 10 principper for etisk adfærd	X		I 2013 tilsluttede GrønlandsBANKEN sig UN Global Compact. Der offentliggøres hvert år en rapport på bankens hjemmeside i starten af kalenderåret.
Finansrådets ledelseskodeks	X		Der rapporteres og offentliggøres særskilt i forhold til Finansrådets ledelseskodeks.
Anbefalingerne for aktivt ejerskab		X	Bestyrelsen er positivt indstillet overfor Anbefalingerne for aktivt ejerskab men vurderer dem p.t. ikke som relevante for GrønlandsBANKEN, idet banken ikke har en beholdning af børsnoterede aktier, ligesom GrønlandsBANKEN i rollen som kapitalforvalter ikke har indgået eksplicit aftale med kunderne om, at banken skal udøve aktivt ejerskab, eksempelvis ved at udnytte stemmeretten i relation til investeringer i børsnoterede aktier.