

Vederlagspolitik for GrønlandsBANKEN

GrønlandsBANKENS vederlagspolitik omfatter bestyrelse, direktion og ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt bankens øvrige ansatte i GrønlandsBANKEN.

Vederlagspolitikken har til hensigt at fremme en sund og effektiv risikostyring i GrønlandsBANKEN, samt medvirke til langsigtet værdiskabelse for bankens aktionærer. Vederlagspolitikken fremmer en sund og effektiv økonomistyring ved ikke at skabe incitament til en overdreven risikotagning eller ved at fremme kortsigtede og ensidige beslutninger til skade for kundernes og aktionærernes samt bankens langsigtede behov og mål, som de er beskrevet i bankens forretningsmodel og strategi. Herudover lever vederlagspolitikken op til § 77 a-d i lov om finansiel virksomhed og bekendtgørelse nr. 257 af 14. marts 2017 om lønpolitik og aflønning og CRR forordningen samt Corporate Governance anbefalingerne. Endvidere vil bankens aflønning følge indgåede kollektive overenskomster.

Bestyrelse

Der udbetales ikke variable løndelev til bestyrelsen, hverken i form af løn, aktier, optioner eller pensionsbidrag. Bestyrelsesmedlemmerne modtager fast honorar, hvor bestyrelsesformanden modtager dobbelt honorar og næstformanden modtager 1½ honorar. Honorarets størrelse for hvert enkelt bestyrelsesmedlem fremgår af årsrapporten.

Direktion

Direktionen modtager kontraktligt aftalt fast løn og pension, årlig feriefrirejse, fri bil, telefon og internet. Direktionen modtager under ansættelsen ingen variable løndelev af nogen art. Direktionens pension udgøres af en fast procentsats på 18 % af den faste løn og hvortil kommer en ydelsesbaseret fratrædelses-/ pensionsordning som beskrevet nedenfor. Den samlede udbetalte og hensatte pensionsforpligtigelse fremgår af årsrapporten.

Bestyrelsen har indgået aftale med direktøren om en ydelsesbaseret fratrædelses-/pensionsordning, der udløses og udbetales ved fratræden. Optjening og tildeling af retten til en ydelsesbaseret fratrædelses-/pensionsordning er betinget af direktørens fortsatte ansættelse på visse fastlagte tidspunkter samt baseret på bankens overordnede præstationer sammenlignet med pengeinstitutter af tilsvarende størrelse målt på arbejdende kapital. Den ydelsesbaserede fratrædelses-/pensionsordning består af 50 pct. aktier og 50 pct. kontanter og kan udgøre et beløb svarende til 0-24 måneders løn.

Væsentlige risikotagere

Ledelsen af bankens compliance samt ledelsen af bankens kontrolfunktioner er udpeget som væsentlige risikotagere, hvilket indebærer, at bankens vicedirektør og regnskabschef er væsentlige risikotagere.

Ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil (væsentlige risikotagere), modtager ikke variable løndelev i form af aktier, optioner eller pensionsbidrag.

Væsentlige risikotagere kan dog som variabel løn få udbetalt en kontant bonus på maksimalt 100.000 kr. pr. år. Kriterierne for tildeling er en vurdering af arbejdsindsatsen i løbet af året, særlig stor arbejdsbyrde, særligt tilfredsstillende indsats og særlig ledelsesindsats. Kontant bonus til væsentlige risikotagere tildeles ikke på baggrund af nogen målbar opfyldelse af eksempelvis salgs- eller driftsresultater og er ikke resultatafhængig.

Der er ikke indgået særskilt aftale om fratrædelsesgodtgørelse med de væsentlige risikotagere men opsigelsesvarslet er forlænget med to måneder fra begge parter side. Pension til de væsentlige risikotagere ligger indenfor rammerne af kollektiv overenskomst.

Øvrige ansatte

Diskretionær bonus

GrønlandsBANKEN kan tildele diskretionær bonus efter en helhedsvurdering og denne bonus kan maksimalt beløbe sig til 100.000 kr. Samlet kan der for banken tildeles diskretionær bonus for indtil 2 % af bankens samlede lønsum. Kriterierne for tildeling er en vurdering af arbejdsindsatsen i løbet af året, særlig stor arbejdsbyrde, særligt tilfredsstillende indsats og særlig ledelsesindsats, og bonus tildeles ikke på baggrund af nogen målbar opfyldelse af eksempelvis salgs- eller driftsresultater og er ikke resultatafhængig. Medarbejdere med kontrolfunktioner aflønnes for at levere de bedste resultater inden

for deres specifikke roller og således, at den diskretionære bonus ikke kompromitterer medarbejdernes objektivitet og uafhængighed. Den diskretionære bonus tildeles på baggrund af et "fire øjne princip", hvor nærmeste leder og direktionen indstiller og godkender den tildelte bonus.

Kollektiv bonusordning

For samtlige af GrønlandsBANKENS øvrige ansatte er der etableret en kollektiv incitamentsordning, hvor udbetaling sker på baggrund af en række generelle måltal inden for følgende kategorier: Medarbejdere, Samfund, Processer, Kunder og Økonomi. Baggrunden for det kollektive bonusprogram er at samle bankens ansatte i en fælles indsats for at nå bankens langsigtede mål. Under ordningen kan der maksimalt udbetales indtil 4 % af bankens samlede lønsum og ikke over 20.000 kr. til den enkelte medarbejder. For 2019 udgjorde udbetalingen kr. 10.750 til hver medarbejder. Ordningen tages op én gang om året.

I tilknytning til ovenstående gælder, at bankens aflønning af ansatte, der rådgiver om samt yder eller bevilger kredit mod pant eller anden tilsvarende sikkerhedsstillelse i fast ejendom, fastlægges således, at der ikke tilskyndes til risikotagning, som overskrider bankens risikoprofil. Derudover er aflønningen uafhængig af antallet af eller andelen af imødekomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål.

Vederlagsudvalg

GrønlandsBANKEN har nedsat et vederlagsudvalg, der består af bestyrelsesformanden og næstformanden og et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem.

Vederlagsudvalget gennemgår og vurderer årligt bestyrelsens og direktionens vederlag blandt andet ud fra arbejdsomfang og sammenlignelige pengeinstitutters vederlag. Vederlagsudvalget påser at aflønningen af væsentlige risikotagere er i overensstemmelse med vederlagspolitikken. På baggrund af lovgivningens krav, forretningsmodellens kompleksitet og udviklingen i banken vurderes behovet for udpegning af andre væsentlige risikotagere. Vederlagsudvalget skal kontrollere tildelingen af variabel løn, herunder at der ikke gives nogen anden form for variabel løn, end hvad der positivt fremgår af vederlagspolitikken. Ligeledes skal vederlagsudvalget sikre, at bankens aflønningsform ikke kan medføre en interessekonflikt for banken og den enkelte medarbejder. De væsentligste tildelte bonusser, herunder bonus til væsentlige risikotagere, bliver forelagt vederlagsudvalget.

Vedtagelse og årlig gennemgang af vederlagspolitikken

Vederlagsudvalget gennemgår hvert år vederlagspolitikken og indstiller eventuelle ændringer til den gældende vederlagspolitik til godkendelse i bestyrelsen.

Bestyrelsen skal derudover gennemgå vederlagspolitikken en gang om året med henblik på eventuelt at tilpasse vederlagspolitikken til bankens udvikling.

Eventuelle ændringer i vederlagspolitikken forelægges efter vedtagelse i bestyrelsen til godkendelse på generalforsamlingen.

Efterlevelse af vederlagspolitikken og kontrol med dens efterlevelse

GrønlandsBANKENS bestyrelse har ansvaret for vederlagspolitikken gennemførelse.

GrønlandsBANKENS bestyrelse fastsætter nærmere retningslinjer for kontrol med vederlagspolitikken efterlevelse, der bl.a. sikrer, at der mindst én gang om året foretages kontrol af, om vederlagspolitikken efterleves. Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

21. februar 2020

Vederlagsudvalget

Gunnar í Liða
Formand

Kristian Lennert
Næstformand

Yvonne Kyed
Bestyrelsesmedlem