

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund: GrønlandsBANKEN er ikke omfattet af de samme lovgivningsmæssige rammer som i Danmark. Dette gælder med hensyn til visse bestemmelser i årsregnskabsloven vedrørende corporate governance. Selskabsloven er ikke vedtaget i Grønland i stedet benyttes Aktieselskabsloven. Imidlertid er GrønlandsBANKEN et børsnoteret selskab og derved underlagt en række krav. Herudover er der en række afledte krav jf. lov om finansiel virksomhed. I denne rubrik forklares hvorfor GrønlandsBANKEN eventuelt ikke følger en anbefaling og med hensyn til en række punkter hvad banken gør for at efterleve anbefalingerne.
1. Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse			
1.1. Dialog mellem selskabet og aktionærerne			
1.1.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan bl.a. gennem investor relations arbejde sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærerne, således at det centrale ledelsesorgan kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet, og at investor relations materiale gøres tilgængeligt for alle investorer på selskabets hjemmeside.	X		GrønlandsBANKEN stiller relevant og opdateret materiale til rådighed på bankens webside. Her findes bl.a. mulighed for download af års og perioderegnskaber samt audiocasts. Derudover bestræber banken sig på at have kontakt med de største aktionærer.
1.2. Kapital- og aktiestruktur			
1.2.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan årligt vurderer, hvorvidt selskabets kapital- og aktiestruktur fortsat er i aktionærernes og selskabets interesse, samt redegør for denne vurdering i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside.	X		Bestyrelsen vurderer årligt selskabets kapital og aktiestruktur.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
			<p>I denne rubrik forklares hvorfor GrønlandsBANKEN eventuelt ikke følger en anbefaling og med hensyn til en række punkter hvad banken gør for at efterleve anbefalingerne.</p>
1.3. Generalforsamling			
1.3.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan og direktionen fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen.	X		
1.3.2. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan beslutter eller indstiller til generalforsamlingen, om generalforsamling skal afholdes ved fysisk fremmøde eller som delvis eller fuldstændig elektronisk generalforsamling.	X		Bestyrelsen har ikke vurderet det nødvendigt og praktisk muligt at afholde generalforsamlingen elektronisk.
1.3.3 Det anbefales , at der i fuldmagter til det øverste ledelsesorgan gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.		X	På baggrund af de seneste generalforsamlings enkle dagsordener og af hensynet til en fleksibel indsamlings af fuldmagter er dette fravalgt.
1.3.4. Det anbefales , at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen er til stede på generalforsamlingen.	X		På den seneste generalforsamling (2012) var alle bestyrelsesmedlemmer tilstede.
1.4. Overtagelsesforsøg			
1.4.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan fra det øjeblik, det får kendskab til, at et overtagel-			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
sestillbud vil blive fremsat, afholder sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærerne fra at tage stilling til overtagesforsøget.	X		I denne rubrik forklares hvorfor GrønlandsBANKEN eventuelt ikke følger en anbefaling og med hensyn til en række punkter hvad banken gør for at efterleve anbefalingerne.
1.4.2. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan giver aktionærerne mulighed for reelt at tage stilling til, om de ønsker at afstå deres aktier i selskabet på de tilbudte vilkår.	X		
2. Interessenternes rolle og betydning for selskabet og selskabets samfundsansvar			
<i>2.1. Selskabets politik i relation til interessenterne og samfundsansvar</i>			
2.1.1. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan identificerer selskabets vigtigste interessenter samt deres væsentligste interesser i forhold til selskabet.	X		GrønlandsBANKEN ønsker at opbygge og vedligeholde gode og varige relationer til bankens interessenter. I bankens strategiske arbejde indgår identifikation af bankens væsentligste interessenter.
2.1.2. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder investorerne, og sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.	X		Bestyrelsen vedtager årligt en strategiplan, herunder forholdet til bankens væsentligste interessenter. Strategiplanen er dermed også bankens skriftlige retningslinjer for forholdet til interessenterne.
<i>2.2. Samfundsansvar</i>			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
			<p>I denne rubrik forklares hvorfor GrønlandsBANKEN eventuelt ikke følger en anbefaling og med hensyn til en række punkter hvad banken gør for at efterleve anbefalingerne.</p>
2.2.1. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	X		Bestyrelsen vedtager årligt bankens CSR strategi og politik. GrønlandsBANKEN's CSR politik er beskrevet nærmere i årsrapportens ledelsesberetning samt på bankens hjemmeside.
3. Åbenhed og transparens			
3.1. Afgivelse af oplysninger til markedet			
3.1.1. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan vedtager en kommunikationsstrategi.	X		
3.1.2. Det anbefales, at oplysninger fra selskabet til markedet udfærdiges på dansk og engelsk.	X		GrønlandsBANKENs sprogpolitik, der er et lovkrav i Grønland, er nærmere beskrevet i bankens kommunikationsstrategi. Ekstern kommunikation beskrives i den af bestyrelsen vedtagne kommunikationsstrategi.
3.1.3. Det anbefales, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	X		
4. Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar			
4.1. Overordnede opgaver og ansvar			
4.1.1. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.	X		Bestyrelsen vedtager årligt en strategiplan.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
4.1.2. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt drøfter og sikrer, at de nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer er til stede for, at selskabet kan nå sine strategiske mål.	X		I denne rubrik forklares hvorfor GrønlandsBANKEN eventuelt ikke følger en anbefaling og med hensyn til en række punkter hvad banken gør for at efterleve anbefalingerne.
4.1.3. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger sine væsentligste opgaver i relation til den finansielle og ledelsesmæssige kontrol med selskabet, herunder på hvilken måde det vil udøve kontrol med direktionens arbejde.	X		Bestyrelsen vedtager årligt en forretningsorden for bestyrelsens arbejde og en § 70 instruks. I den forbindelse er der fastlagt en række rapporteringskrav til direktionen.
4.1.4. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan hvert år drøfter selskabets aktiviteter for at sikre mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder at der er lige muligheder for begge køn, samt at det øverste ledelsesorgan fastsætter konkrete mål og i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside redegør for såvel sin målsætning som status for opfyldelsen heraf.	X		Rekruttering til bestyrelsen sker på baggrund af en række kriterier herunder indgår også et ønske om mangfoldighed i bestyrelsen og GrønlandsBANKENS øvrige ledelsesniveauer.
4.2. Forretningsordener			
4.2.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
årligt gennemgår sin forretningsorden med henblik på at sikre, at den er dækkende og tilpasset selskabets virksomhed og behov.	X		I denne rubrik forklares hvorfor GrønlandsBANKEN eventuelt ikke følger en anbefaling og med hensyn til en række punkter hvad banken gør for at efterleve anbefalingerne.
4.2.2. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår og godkender en forretningsorden for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til det øverste ledelsesorgan samt til kommunikation i øvrigt mellem de to ledelsesorganer.	X		Bestyrelsens forretningsorden gennemgås en gang årligt. Direktionens § 70 instruks gennemgås en gang årligt med bestyrelsen.
4.3. Formanden og næstformanden for det øverste ledelsesorgan			
4.3.1. Det anbefales, at der vælges en næstformand for det øverste ledelsesorgan, som fungerer i tilfælde af formandens forfald og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden.	X		
4.3.2. Det anbefales, at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse, som indeholder en beskrivelse af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.		X	Der foreligger ikke nogen formaliseret arbejds- og opgavebeskrivelse. I stedet struktureres bankens bestyrelsesarbejde omkring en årsplan, der revideres årligt.
4.3.3. Det anbefales, at formanden for det øverste ledelsesorgan organiserer, indkalder og leder mø-			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
<p>derne med henblik på at sikre effektiviteten i ledelsesorganets arbejde og med henblik på at skabe bedst mulige forudsætninger for medlemmernes arbejde enkeltvis og samlet.</p>	X		<p>I denne rubrik forklares hvorfor GrønlandsBANKEN eventuelt ikke følger en anbefaling og med hensyn til en række punkter hvad banken gør for at efterleve anbefalingerne.</p>
<p>4.3.4. Det anbefales, at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden om at udføre særlige opgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, skal der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom inklusive forholdsregler til sikring af, at bestyrelsen bevarer den overordnede ledelse og kontrolfunktion. Der skal sikres en forsvarlig arbejdsdeling mellem formanden, næstformanden, den øvrige bestyrelse og direktionen. Aftaler om formandens deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf skal oplyses i en selskabsmeddelelse.</p>	X		<p>Formanden udfører ikke særlige opgaver for banken.</p>
<p>5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering</p>			
<p>5.1. <i>Sammensætning</i></p>			
<p>5.1.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan årligt beskriver, hvilke kompetencer det skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver,</p>			<p>Bestyrelsesmedlemmerne skal til stadighed repræsentere en bred finansiel og regnskabsmæssig viden, forretningsmæssig erfaring og indgående indsigt i</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
og at kompetencebeskrivelsen offentliggøres på hjemmesiden. Indstillingen til generalforsamlingen om sammensætningen af det øverste ledelsesorgan bør udformes i lyset heraf.	(X)		<p>I denne rubrik forklares hvorfor GrønlandsBANKEN eventuelt ikke følger en anbefaling og med hensyn til en række punkter hvad banken gør for at efterleve anbefalingerne.</p> <p>grønlandske samfundsforhold. Der udarbejdes årligt en bestyrelsesevaluering. De enkelte medlemmers baggrund i forhold til de opstillede kriterier fremgår af indkaldelsen til generalforsamlingen og derudover beskrives samtlige bestyrelsesmedlemmer i årsrapporten. Der offentliggøres ikke nogen formel kompetencebeskrivelse på hjemmesiden.</p>
5.1.2. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan sikrer en formel, grundig og for medlemmerne transparent proces for udvælgelse og indstilling af kandidater til ledelsesorganet. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater skal der tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. international erfaring, køn og alder.	X		<p>Det skal nævnes at det danske lovforslag L 17 om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven og forskellige andre love ikke forventes sat i kraft for Grønland.</p>
5.1.3. Det anbefales, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til det øverste ledelsesorgan er på dagsordenen, udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes øvrige ledelsehverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser, og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver.	X		<p>Beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer fremgår af indkaldelsen til generalforsamlingen.</p>
5.1.4. Det anbefales, at der årligt i ledelsesberetningen redegøres for sammensætningen af det øverste ledelsesorgan, herunder for mangfoldig-	X		<p>Årligt offentliggøres nærmere beskrivelse af bestyrelsens kompetencer, hvilket</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
hed, samt for de enkelte medlemmers særlige kompetencer.			<p>I denne rubrik forklares hvorfor GrønlandsBANKEN eventuelt ikke følger en anbefaling og med hensyn til en række punkter hvad banken gør for at efterleve anbefalingerne.</p> <p>fremgår af ledelsesberetningen i årsrapporten.</p>
5.2. Uddannelse af medlemmer af det øverste ledelsesorgan			
5.2.1. Det anbefales , at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet.	X		Alle nye bestyrelsesmedlemmer introduceres af bestyrelsesformanden til GrønlandsBANKENS forretning.
5.2.2. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan årligt foretager en vurdering af, om der er områder, hvor medlemmernes kompetence og sagkundskab bør opdateres.	X		Bestyrelsen foretager årligt en vurdering af bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og indsats.
5.3. Antal medlemmer af det øverste ledelsesorgan			
5.3.1. Det anbefales , at antallet af medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke er større end, at der kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle medlemmer har mulighed for at deltage aktivt.	X		I forhold til GrønlandsBANKENS opstillede kriterier og ønsker om at afspejle bankens væsentligste forretningsområder er det vurderingen, at 6 generalfor-samlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er passende.
5.3.2. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan i forbindelse med forberedelsen af hvert års generalforsamling overvejer, hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets	X		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
behov.			<p>I denne rubrik forklares hvorfor GrønlandsBANKEN eventuelt ikke følger en anbefaling og med hensyn til en række punkter hvad banken gør for at efterleve anbefalingerne.</p>
5.4. Det øverste ledelsesorgans uafhængighed			
<p>5.4.1. Det anbefales, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte ledelsesmedlemmer er uafhængige, således at det øverste ledelsesorgan kan handle uafhængigt af særinteresser.</p> <p>For at være uafhængig må den pågældende ikke:</p> <ul style="list-style-type: none"> være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet eller et associeret selskab, have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af det øverste ledelsesorgan, repræsentere en kontrollerende aktionærs interesser, inden for det seneste år have haft en væsentlig forretningsrelation (f.eks. personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet eller et associeret 	X		<p>Mindst halvdelen af de 6 generalforsamlingsvalgte medlemmer vurderes at være uafhængige.</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
<p>selskab,</p> <ul style="list-style-type: none"> være eller inden for de seneste tre år have været ansat eller partner hos ekstern revisor, være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet, have været medlem af det øverste ledelsesorgan i mere end 12 år, eller være i nær familie med personer, som betragtes som afhængige. 			<p>I denne rubrik forklares hvorfor GrønlandsBANKEN eventuelt ikke følger en anbefaling og med hensyn til en række punkter hvad banken gør for at efterleve anbefalingerne.</p>
<p>5.4.2. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt oplyser hvilke medlemmer, det anser for uafhængige, og at det oplyses, om nye kandidater til det øverste ledelsesorgan anses for uafhængige.</p>	X		<p>Uafhængige og afhængige medlemmer fremgår af nedenstående:</p> <p>Anders Brøns har været bestyrelsesmedlem i mere end 12 år. Vagn T. Raun var indtil udgangen af 2011 direktør i Danske Andelskassers Banker til hvilken GrønlandsBANKEN har outsourcet en række aktiviteter.</p> <p>Uafhængige medlemmer er Frank Olsvig Bagger, Kristian Lennert, Gunnar i liða.</p>
<p>5.5. Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan</p>			
<p>5.5.1. Det anbefales, at der i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside redegøres for reglerne for medarbejdervalg og for selskabets anvendelse heraf i selskaber, hvor medarbejderne har valgt at</p>	X		<p>Bankens medarbejdere er i henhold til lovgivningen repræsenteret i bestyrelsen med et antal medlemmer svarende til halvdelen af de generalforsamlingsvalgte medlemmer på tidspunktet for udskrivningen af medarbejdervalget. Udover det direkte valg til bestyrelsesmedlemmer vælger selskabets medarbejdere</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
benytte selskabslovgivningens regler om medarbejderrepræsentation.			<p>I denne rubrik forklares hvorfor GrønlandsBANKEN eventuelt ikke følger en anbefaling og med hensyn til en række punkter hvad banken gør for at efterleve anbefalingerne.</p> <p>bejdere også et tilsvarende antal suppleanter der vælges for en tilsvarende periode. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer har samme rettigheder, pligter og ansvar som de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Medarbejdervalg finder sted hvert 4 år næste gang 2015.</p>
5.6. Mødefrekvens			
5.6.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan mødes regelmæssigt i henhold til en i forvejen fastlagt møde- og arbejdsplan, og når det i øvrigt skønnes nødvendigt eller hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov, samt at antallet af afholdte møder oplyses i årsrapporten.	X		Der er fastsat en mødeplan for bestyrelsens ordinære møder der gælder for kalenderåret. For 2012 har der været planlagt 6 ordinære bestyrelsesmøder og herudover har der været afholdt 1 ekstraordinær bestyrelsesmøde. Antallet af bestyrelsesmøder er ikke oplyst i årsrapporten for 2011.
5.7. Medlemmernes engagement og antallet af andre ledelseshverv			
5.7.1. Det anbefales , at hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende arbejde, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv end, at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.	X		
5.7.2. Det anbefales , at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af det øverste ledelsesorgan: <ul style="list-style-type: none"> • den pågældendes stilling, • den pågældendes øvrige ledelseshverv, 			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
<p>herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og</p> <ul style="list-style-type: none"> • det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabet koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret. 	X		<p>I denne rubrik forklares hvorfor GrønlandsBANKEN eventuelt ikke følger en anbefaling og med hensyn til en række punkter hvad banken gør for at efterleve anbefalingerne.</p>
5.8. Aldersgrænse			
5.8.1. Det anbefales, at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af det øverste ledelsesorgan, og at årsrapporten indeholder oplysninger om aldersgrænsen og om alderen på de enkelte bestyrelsesmedlemmer.	X		
5.9. Valgperiode			
5.9.1. Det anbefales, at de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.		X	De generalforsamlingsvalgte er på valg hvert andet år således, at halvdelen (3) af de generalforsamlingsvalgte er på valg hvert år.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
5.9.2. Det anbefales , at årsrapporten oplyser tidspunktet for medlemmets indtræden i det øverste ledelsesorgan, hvorvidt genvalg af medlemmet har fundet sted, samt udløbet af den aktuelle valgperiode.	X		<p>I denne rubrik forklares hvorfor GrønlandsBANKEN eventuelt ikke følger en anbefaling og med hensyn til en række punkter hvad banken gør for at efterleve anbefalingerne.</p>
5.10. Ledelsesudvalg (komitéer)			Fremgår af årsrapporten.
5.10.1. Det anbefales , at selskabet i ledelsesberetningen i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside offentliggør: <ul style="list-style-type: none"> • ledelsesudvalgenes kommissorier, • udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt • navnene på medlemmerne i det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer og, hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer. 		(X)	<p>Kommissorium for vederlagsudvalget og revisionsudvalget fremgår af bankens hjemmeside herunder hvem der er medlemmer af udvalgene. Der foreligger en årsplan for revisions og vederlagsudvalget, men disse er ikke offentliggjort. Der er etableret nominerings udvalg i 2012.</p>
5.10.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.	X		
5.10.3. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt revisionsudvalg.	X		GrønlandsBANKEN er ikke omfattet af "Bekendtgørelse om revisionsudvalg i virksomheder samt koncerner, der er underlagt tilsyn af Finanstilsynet."

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
<p>5.10.4. Det anbefales, at det ved sammensætningen af revisionsudvalget sikres, at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • formanden for det øverste ledelsesorgan ikke er formand for revisionsudvalget og, at • udvalget tilsammen råder over en sådan sagkundskab og erfaring, at det har en opdateret indsigt i og erfaring med finansielle forhold samt regnskabs- og revisionsforhold i selskaber, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked. 			<p>I denne rubrik forklares hvorfor GrønlandsBANKEN eventuelt ikke følger en anbefaling og med hensyn til en række punkter hvad banken gør for at efterleve anbefalingerne.</p> <p>GrønlandsBANKEN følger bekendtgørelsen på frivillig basis.</p>
<p>5.10.5. Det anbefales, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiel rapportering overvåger og rapporterer til det øverste ledelsesorgan om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • regnskabspraksis på de væsentligste områder, • væsentlige regnskabsmæssige skøn, • transaktioner med nærtstående parter, og • usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne. 	X	(X)	<p>I betragtning af at GrønlandsBANKENS størrelse, enkle forretningsmodel og fokus i alt overvejende grad på Grønland er det fundet forsvarligt at hele bestyrelsen udgør revisionsudvalget.</p> <p>Formanden for bestyrelsen er også formand for udvalgene (se punkt 5.10.3).</p> <p>I relation til bekendtgørelsens krav har bestyrelsen den fornødne sagkundskab og erfaring.</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
<p>5.10.6. Det anbefales, at revisionsudvalget:</p> <ul style="list-style-type: none"> • årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald, • fremkommer med anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af ledelsen af en eventuel intern revision og den interne revisions budget, og • overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger. 	X		<p>I denne rubrik forklares hvorfor GrønlandsBANKEN eventuelt ikke følger en anbefaling og med hensyn til en række punkter hvad banken gør for at efterleve anbefalingerne.</p>
<p>5.10.7. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et nomineringsudvalg, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beskrive de kvalifikationer, der kræves i de to ledelsesorganer og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer, • årligt vurdere ledelsesorganernes struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale det øverste ledelsesorgan eventuelle ændringer, • årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til det øverste ledelsesorgan 	X		<p>GrønlandsBANKEN har i 2012 nedsat et nomineringsudvalg med kommissorium omfattende de anbefalede områder.</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
<p>herom,</p> <ul style="list-style-type: none"> • overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af ledelsesorganerne, til kandidater til ledelsesposter, og • indstille til det øverste ledelsesorgan forslag til kandidater til ledelsesorganerne. 			<p>I denne rubrik forklares hvorfor GrønlandsBANKEN eventuelt ikke følger en anbefaling og med hensyn til en række punkter hvad banken gør for at efterleve anbefalingerne.</p>
<p>5.10.8. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning) for det øverste ledelsesorgan og direktionen til det øverste ledelsesorgans godkendelse forud for generalforsamlings godkendelse, • fremkomme med forslag til det øverste ledelsesorgan om vederlag til medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncer- 	X		<p>Der er nedsat et vederlagsudvalg. I betragtning af at GrønlandsBANKENS størrelse, enkle forretningsmodel og fokus i alt overvejende grad på Grønland er det fundet forsvarligt at vederlagsudvalget varetages af bestyrelsens formand og næstformand.</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
nen, og <ul style="list-style-type: none"> • overvåge, at oplysningerne i årsrapporten om vederlaget til det øverste ledelsesorgan og direktionen er korrekt, retvisende og fyldestgørende. 			GrønlandsBANKEN er ikke omfattet af de samme lovgivningsmæssige rammer som i Danmark. Dette gælder med hensyn til visse bestemmelser i årsregnskabsloven vedrørende corporate governance. Selskabsloven er ikke vedtaget i Grønland i stedet benyttes Aktieselskabsloven. Imidlertid er GrønlandsBANKEN et børsnoteret selskab og derved underlagt en række krav. Herudover er der en række afledte krav jf. lov om finansiel virksomhed.
5.10.9. Det anbefales , at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.	X		I denne rubrik forklares hvorfor GrønlandsBANKEN eventuelt ikke følger en anbefaling og med hensyn til en række punkter hvad banken gør for at efterleve anbefalingerne.
5.11. Evaluering af arbejdet i det øverste ledelsesorgan og i direktionen			
5.11.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan fastlægger en evalueringsprocedure, hvor det samlede øverste ledelsesorgans og dets individuelle medlemmers bidrag og resultater årligt evalueres.	X		Der udarbejdes en bestyrelsevaluering i samarbejde med Finanssektorens Uddannelsescenter.
5.11.2. Det anbefales , at evalueringen af det øverste ledelsesorgan forestås af formanden, at resultatet drøftes i det øverste ledelsesorgan, og at der i årsrapporten oplyses om fremgangsmåden ved selvevalueringen og resultaterne heraf.	X		Der er udarbejdet en intern skriftlig vurdering af bestyrelsen og der modtages ekstern rådgivning i forbindelse med bestyrelsens uddannelse og evaluering. Årsrapporten henviser til denne redegørelse.
5.11.3. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt evaluerer direktionens			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.	X		<p>I denne rubrik forklares hvorfor GrønlandsBANKEN eventuelt ikke følger en anbefaling og med hensyn til en række punkter hvad banken gør for at efterleve anbefalingerne.</p>
5.11.4. Det anbefales , at direktionen og det øverste ledelsesorgan fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formliseret dialog mellem formanden for det øverste ledelsesorgan og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for det øverste ledelsesorgan.	(X)		Der er ikke fastlagt en formel procedure for evaluering, men direktionen evalueres årligt i bestyrelsen.
6. Ledelsens vederlag			
<i>6.1. Vederlagspolitikens form og indhold</i>			
6.1.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan vedtager en vederlagspolitik for det øverste ledelsesorgan og direktionen.	X		
6.1.2. Det anbefales at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling.	X		
6.1.3. Det anbefales , at vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af	X		Direktionen modtager fast årlig løn incl. pension og en årlig feriefrirejse, fri bil og fri telefon. Bestyrelsen modtager fast årlig honorar der pt. udgør 100.000 kr. Bestyrelses-

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
det øverste ledelsesorgan og direktionen.			<p>Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund: GrønlandsBANKEN er ikke omfattet af de samme lovgivningsmæssige rammer som i Danmark. Dette gælder med hensyn til visse bestemmelser i årsregnskabsloven vedrørende corporate governance. Selskabsloven er ikke vedtaget i Grønland i stedet benyttes Aktieselskabsloven. Imidlertid er GrønlandsBANKEN et børsnoteret selskab og derved underlagt en række krav. Herudover er der en række afledte krav jf. lov om finansiel virksomhed.</p> <p>I denne rubrik forklares hvorfor GrønlandsBANKEN eventuelt ikke følger en anbefaling og med hensyn til en række punkter hvad banken gør for at efterleve anbefalingerne.</p>
6.1.4. Det anbefales , at vederlagspolitikken indeholder: <ul style="list-style-type: none"> • en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og • en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter. 	X		formanden modtager dobbelt honorar og næstformanden modtager 1½ gang honorar. Den valgte vederlagsmodel er valgt med henblik på at sikre en gennemsigtig og enkel ledelsesaflønnning.
6.1.5. Det anbefales , at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter, <ul style="list-style-type: none"> • fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse, • sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaflønnning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt, • er klarhed om resultatkriterier og målbarhed for udmøntning af variable dele, og • er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis op-tjening af en variabel del af en vederlagsaf-tale strækker sig over mere end et kalenderår. 	X		Der er ingen variable dele i ledelsesaflønnningen.
6.1.6. Det anbefales , at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.	X		Benyttes ikke.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
6.1.7. Det anbefales, at hvis direktionen aflønnes med aktiebaseret aflønning, skal programmerne være revolverende, dvs. optionerne tildelles periodisk og bør tidligst kunne udnyttes 3 år efter tildelingen. Forholdet mellem indløsningskursen og markedskursen på tildelingstidspunktet skal forklares.	X		I denne rubrik forklares hvorfor GrønlandsBANKEN eventuelt ikke følger en anbefaling og med hensyn til en række punkter hvad banken gør for at efterleve anbefalingerne. Benyttes ikke.
6.1.8. Det anbefales, at vederlagsaftaler for direktionen, der indeholder aftaler om variable lønandele, fastslår en ret for selskabet til i helt særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige.	X		Ej relevant da variable løndele ikke benyttes.
6.1.9. Det anbefales, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.	X		Der er aftalt et gensidigt opsigelsesvarsel på 12 måneder. Ved fratrædelse foranlediget af banken betales en fratrædelsesgodtgørelse svarende til mellem 12 og 24 måneders løn.
6.2. Oplysning om vederlagspolitikken			
6.2.1. Det anbefales, at vederlagspolitikken er klar og overskuelig, og at indholdet omtales i ledelsesberetningen i årsrapporten, samt at vederlagspolitikken offentliggøres på selskabets hjemmeside.	X		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
6.2.2. Det anbefales, at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	X		I denne rubrik forklares hvorfor GrønlandsBANKEN eventuelt ikke følger en anbefaling og med hensyn til en række punkter hvad banken gør for at efterleve anbefalingerne.
6.2.3. Det anbefales, at der i års-/koncernregnskabet gives oplysning om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen, og at der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken.	X		Indgår som del af bestyrelsesformandens beretning.
6.2.4. Det anbefales, at der som en del af oplysningen om det samlede vederlag oplyses om eventuelle ydelsesbaserede pensionsordninger, selskabet har påtaget sig over for medlemmer af det øverste ledelsesorgan henholdsvis direktionen samt disse ordningers aktuarmæssige værdi og forskydninger over året.	X		Se punkt 6.1.3
6.2.5. Det anbefales, at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.	X		
6.2.6. Det anbefales, at aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regn-	X		Bestyrelsens vederlag godkendes på generalforsamlingen.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund: GrønlandsBANKEN er ikke omfattet af de samme lovgivningsmæssige rammer som i Danmark. Dette gælder med hensyn til visse bestemmelser i årsregnskabsloven vedrørende corporate governance. Selskabsloven er ikke vedtaget i Grønland i stedet benyttes Aktieselskabsloven. Imidlertid er GrønlandsBANKEN et børsnoteret selskab og derved underlagt en række krav. Herudover er der en række afledte krav jf. lov om finansiel virksomhed. I denne rubrik forklares hvorfor GrønlandsBANKEN eventuelt ikke følger en anbefaling og med hensyn til en række punkter hvad banken gør for at efterleve anbefalingerne.
skabsår:			
7. Regnskabsafklæggelse (Finansiel rapportering)			
<i>7.1. Yderligere relevante oplysninger</i>			
7.1.1. Det anbefales, at årsrapporten og den øvrige finansielle rapportering, suppleres med yderligere finansielle og ikke-finansielle oplysninger, hvor det skønnes påkrævet eller relevant i forhold til modtagernes informationsbehov.	X		
<i>7.2. Going concern forudsætningen</i>			
7.2.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan ved behandling og godkendelse af årsrapporten specifikt tager stilling til, om regnskabsafklæggelsen sker under forudsætning om fortsat drift (going concern forudsætningen) inklusive de eventuelle særlige forudsætninger, der ligger til grund herfor, samt i givet fald eventuelle usikkerheder, der knytter sig hertil.	X		
8. Risikostyring og intern kontrol			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
8.1. Identifikation af risici			
8.1.1. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt identificerer de væsentligste forretningsmæssige risici, der er forbundet med realiseringen af selskabets strategi og overordnede mål, samt risici i forbindelse med regnskabsafslæggelsen.	X		Bestyrelsen vurderer løbende og mindst en gang årligt de samlede risikoforhold og de enkelte risikofaktorer, som er forbundet med bankens aktiviteter.
8.1.2. Det anbefales, at direktionen løbende rapporterer til det øverste ledelsesorgan om udviklingen inden for de væsentlige risikoområder og overholdelsen af eventuelle vedtagne politikker, rammer m.v. med henblik på, at det øverste ledelsesorgan kan følge udviklingen og træffe de nødvendige beslutninger.	X		
8.2. Whistleblower-ordning			
8.2.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan beslutter, hvorvidt der skal etableres en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.	X		Der er henset til bankens størrelse, enkle forretningsmodel og i alt overvejende grad fokus på Grønland ikke etableret en whistleblower ordning.
8.3. Åbenhed om risikostyring			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
8.3.1. Det anbefales, at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici.	X		I denne rubrik forklares hvorfor GrønlandsBANKEN eventuelt ikke følger en anbefaling og med hensyn til en række punkter hvad banken gør for at efterleve anbefalingerne.
9. Revision			
<i>9.1. Kontakt til revisor</i>			
9.1.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og det øverste ledelsesorgan.	X		Side 25 i årsrapporten i 2011.
9.1.2. Det anbefales, at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem det øverste ledelsesorgan og revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.	X		
9.1.3. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.	X		
<i>9.2. Intern revision</i>			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
9.2.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter, hvorvidt der skal etableres en intern revision til understøttelse og kontrol af selskabets interne kontrol- og risikostyringssystemer, samt begrunder beslutningen i ledelsesberetningen i årsrapporten.	X		<p>I denne rubrik forklares hvorfor GrønlandsBANKEN eventuelt ikke følger en anbefaling og med hensyn til en række punkter hvad banken gør for at efterleve anbefalingerne.</p>