

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 risikokultur ved ikke at skabe incitamenter 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, §§ 139 og 139 a i selskabsloven og bekendtgørelse nr. 257 af 14. marts 2017 om lønpolitik og aflønning og CRR-forordningen samt Corporate Governance anbefalingerne. Ligeledes vil aflønningen i GrønlandsBANKEN efterleve den for Grønland gældende lov om ligestilling og anti-diskrimination således at banken sikrer lige løn for arbejde af samme art eller af arbejde af samme værdi.

Endvidere vil bankens aflønning følge indgåede kollektive overenskomster. Derudover følges de for Grønland gældende oplysningsforpligtigelser om aflønning i finansielle virksomheder. Vederlagspolitikken skal være i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt. GrønlandsBANKEN sikrer fastlæggelse og kontrol med aflønningen, herunder vederlagspolitikken efterlevelse, hvilket bidrager til at undgå eventuelle interessekonflikter i forbindelse med aflønning.

Overordnet formål

De overordnede formål med vederlagspolitikken er:

- at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medarbejdere og medlemmer af bestyrelse og direktion,
- at sikre sammenfald mellem ledelsens interesser og selskabets og aktionærernes interesser, og
- at medvirke til at fremme værdiskabelsen på lang sigt i selskabet og dermed understøtte selskabets forretningsstrategi.

Vederlagspolitikken bidrager til selskabets forretningsstrategi samt langsigtede interesser. Den anvendte aflønning afstemmes i forhold til de mål, der er retningsgivende for selskabets strategi og politikker, herunder politik for sund virksomhedskultur og politik for integration af bæredygtighedsrisici. Bankens medarbejders arbejds- og lønvilkår tilgodeses ved indgåelse af relevante overenskomster.

GrønlandsBANKEN anvender i al væsentlighed kun fast aflønning. Derfor er aflønningen ikke gjort direkte afhængig af eksempelvis efterlevelse af bæredygtighedsmål eller procedurer. Bestyrelsen har i stedet stor fokus på bæredygtighed i forretningsmodellen. Aflønningen er derfor fastsat med henblik på at sikre at banken realiserer sin strategi og mål i henhold til forretningsmodellen i respekt for bankens værdigrundlag og kultur samt hensynet til bæredygtighed samt politik for sund virksomhedskultur.

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. For deltagelse i udvalg modtager udvalgsmedlemmerne ligeledes fast honorar. Udvalgsformanden modtager dobbelt honorar og næstformanden modtager 1½ honorar for deltagelse i risikoudvalg og revisionsudvalg. Generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert andet år og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert fjerde år.

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 24 % af den faste løn og hvortil kommer en ydelsesbaseret fratrædelses-/pensionsordning som beskrevet nedenfor. Den samlede udbetalte og hensatte pensionsforpligtigelse fremgår af årsrapporten. Direktionen er længst ansat til udgangen af det kalenderår Direktionen fylder 62 år.

Bestyrelsen har indgået aftale med direktøren om en ydelsesbaseret fratrædelses-/pensionsordning, der udløses og udbetales ved fratræden. Den anvendte variable aflønning søger at sikre direktionens fastholdelse og incitament til at varetage selskabets stabilitet og langsigtede interesser. 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. Hertil kommer løn i opsigelsesperioden. Der er indarbejdet claw back klausul i ordningen. Regnskabsmæssigt afsættes pt. årligt 8 % af den samlede løn til ordningen.

Opsigelsesvarslet fra henholdsvis bankens og direktionens side er 12 måneder undtagen i særlige situationer f.eks. misligholdelse af kontrakten. I forbindelse med visse former for change of control kan direktionen vælge at se sig som opsagt.

Som led i succession i Direktionen kan der indgås aftale med nyt medlem af Direktionen indenfor rammerne af ovenstående vilkår.

Væsentlige risikotagere

GrønlandsBANKENs væsentlige risikotagere er defineret af bestyrelsen, på baggrund af de for Grønland gældende regler, som

- 1) ledelsen af den del af organisationen, som foretager handel med eller godkendelse af finansielle instrumenter,
- 2) ledelsen af den del af organisationen, som investerer virksomhedens egne midler,
- 3) ansatte som via finansielle instrumenter kan tage en væsentlig risiko på virksomhedens vegne for virksomhedens midler,
- 4) ledelsen af den del af organisationen, som forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning, og
- 5) ansatte, som kan påføre virksomheden væsentlige kreditrisici.

Ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil (væsentlige risikotagere), modtager ikke variable løn dele 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.

Banken har mulighed for at indgå aftale med væsentlige risikotager om en fastholdelsesbonus. I vederlagsrapporten vil der blive oplyst i hvilket omfang, der er indgået aftaler om fastholdelsesbonus.

Tildeling skal ske under iagttagelse af lov om finansiel virksomheds § 77 a og skal forud for bestyrelsens beslutning forelægges for bankens vederlagsudvalg indeholdende konkret beskrivelse af baggrund for og vilkår for bonus; hvorfor fastholdelse af den pågældende væsentlige risikotager er af afgørende betydning, konsekvenser, hvis den pågældende forlader banken, vurdering af nødvendighed og hensigtsmæssighed af fastholdelsesbonusen, beløb og tidsmæssige forhold.

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. Alle diskretionære bonusser tildeles på baggrund af et "fire øjne princip", hvor nærmeste leder indstiller og direktionen godkender den tildelte bonus.

Banken har mulighed for at indgå aftaler med bankens øvrige ansatte om en fastholdelsesbonus. I vederlagsrapporten vil der blive oplyst i hvilket omfang, der er indgået aftaler om fastholdelsesbonus.

Kontrolfunktioner

Medarbejdere med kontrolfunktioner, herunder compliancefunktioner, aflønnes for at levere de bedste resultater inden for deres specifikke roller og således, at den diskretionære bonus ikke kompromitterer medarbejdernes objektivitet og uafhængighed. Alle diskretionære bonusser tildeles på baggrund af et "fire øjne princip", hvor nærmeste leder og direktionen indstiller og godkender den tildelte bonus. Hvor direktionen er nærmeste leder vil formanden for vederlagsudvalget godkende 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. Ordningen tages op én gang om året. I vederlagsrapporten vil fremgå hvor meget der er udbetalt under ordningen.

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 sikre at tildelingen af variabel løn sker i overensstemmelse med bestyrelsens retningslinjer, 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, årlig gennemgang og offentliggørelse 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.

Væsentlige ændringer i vederlagspolitikken forelægges efter vedtagelse i bestyrelsen til godkendelse på generalforsamlingen og minimum hvert fjerde år bliver vederlagspolitikken forelagt generalforsamlingen til godkendelse.

Vederlagspolitikken offentliggøres på bankens hjemmeside.

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.

Nuuk, den 17. februar 2025

Vederlagsudvalget

Gunnar í Liða
Formand

Kristian Lennert
Næstformand

Peter F. Rex
Bestyrelsesmedlem

Vederlagspolitikken er udarbejdet i overensstemmelse med de for Grønland gældende regler. Vederlagspolitikken er behandlet og godkendt på generalforsamlingen afholdt den 26.03.2025. Ved afstemningen blev der afgivet gyldige stemmer for 1.165.411 aktier svarende til 64,75 % af aktiekapitalen. Af de afgivne gyldige stemmer var der 1.160.557 stemmer for lønpolitikken, mens 4.854 stemmer stemte imod.

