

GrønlandsBANKENs

Vederlagsrapport 2021



Introduktion

Denne vederlagsrapport er udarbejdet i overensstemmelse med kravene i selskabslovens § 139b og indeholder en oversigt over det samlede vederlag, som hvert medlem af bestyrelsen og direktionen i GrønlandsBANKEN A/S (Banken), CVR-nr. 80050410, har modtaget i løbet af regnskabsåret 2021 sammenlignet med de sidste fire regnskabsår.

Bestyrelsens og direktionens vederlag i regnskabsåret 2021 er blevet tildelt i overensstemmelse med Bankens vederlagspolitik, der er godkendt på den ordinære generalforsamling afholdt den 24. marts 2021, og som er tilgængelig på Bankens hjemmeside. Vederlagspolitikken afdækker både kravene i selskabslovens §§ 139 og 139 a og lov om finansiel virksomhed § 77 d.

Det overordnede formål med vederlaget er at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelsen og direktionen, og at ensrette bestyrelsens og direktionens interesser med Banken og Bankens aktionærers interesser.

Oplysningerne indeholdt i denne vederlagsrapport er udledt fra de reviderede årsrapporter for Banken for regnskabsårene 2017-2021, der er tilgængelige på Bankens hjemmeside. Alle beløb er angivet i DKK.



Bestyrelsens påtegning

Bestyrelsen har dags dato behandlet og godkendt vederlagsrapporten for GrønlandsBANKEN A/S for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2021. Vederlagsrapporten aflægges i overensstemmelse med selskabslovens § 139b. Det er vores opfattelse, at vederlagsrapporten er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik, der er godkendt på selskabets ordinære generalforsamling, og er uden væsentlig fejlinformation og mangler, uanset om disse skyldes besvigelser eller fejl. Vederlagsrapporten indstilles til vejledende afstemning på selskabets ordinære generalforsamling.

Nuuk, 2. marts 2022

I bestyrelsen:

Gunnar í Liða
formand

Kristian Frederik Lennert
næstformand

Maliina Bitsch Abelsen

Malene Meilfart Christensen

Lars Holst

Yvonne Jane Poulsen Kyed

Niels Peter Fleischer Rex

Peter Angutinguaq Wistoft

Ellen Dalsgaard Zdravkovic



Vederlag – generelt

Vederlagsrapporten er udarbejdet på baggrund af anbefalingerne fra Komitéen for god selskabsledelse og de for Grønland gældende regler.

GrønlandsBANKENS vederlagspolitik har til hensigt at sikre, at banken kan tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelse, ledelse og øvrige medarbejdere.

Vederlagspolitikken skal sikre, at der er en passende balance mellem direktionens faste vederlag og eventuelle variable aflønning. Vederlaget er tilsigtet at sikre langsigtet værdiskabelse. Vederlagspolitikken skal derfor fremme en sund og effektiv økonomistyring 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.

Vederlag til direktionen

Direktionen består af én person. Vederlag til direktionen for 2021 og tidligere år fremgår af nedenstående skema:

T.kr.	2021	2020	2019	2018	2017
Fast løn inkl. værdi af fri bil m.m.	2.917	2.855	2.783	2.732	2.685
Pension	495	483	471	460	448
Hensat betinget pensions-/fratrædelsesordning	284*	278*	271*	265*	259*
I alt (t. kr.)	3.696	3.616	3.525	3.457	3.392
Årlig ændring i samlet vederlag (%)	2,21	2,52	1,93	1,88	2,18

*Banken har i 2016 indgået en ydelsesbaseret og betinget fratrædelses-/pensionsordning for bankens direktør. I denne ordning er banken forpligtet til, under visse nærmere aftalte betingelser, at afregne ordningen i en periode efter direktørens pensionering. Nutidsværdien af årets andel af den oparbejdede betingede forpligtelse er for året 2021 opgjort til t.kr. 284, som er udgiftsført under pension til direktion. Forpligtelsen, der forventes oparbejdet i perioden 2016-2028, kan i alt udgøre 0-24 måneders løn og består af 50 % aktier og 50 % kontant udbetaling. Der er indarbejdet en claw back klausul i aftalen, samt at aftalen kan bortfalde i særlige situationer. Der er derudover ikke variable lønelementer i direktionens vederlag.

Fordeling af Direktionens løn	2021
Fast løn inkl. værdi af fri bil m.m.	79 %
Pension	13 %
Hensat betinget pensions-/fratrædelsesordning	8* %
I alt (t. kr.)	100 %

Fratrædelsesordningen kan i alt udgøre mellem 0-200 % af det samlede årlige vederlag på fratrædelsestidspunktet, hertil kommer vederlag i opsigelsesperioden på indtil 12 måneder. De anvendte målepunkter for opfyldelsen af fratrædelsesgodtgørelsen er ansættelse i et bestemt åremål (fastholdelse), indfrielse af minimums egenkapitalforrentning og efterlevelse af Finanstilsynets påbud. Direktionen er længst ansat til udgangen af kalenderåret. Direktionen fylder 62 år.

Vederlag til bestyrelsen

Basisvederlaget for bestyrelsesarbejdet blev i 2021 fastholdt til 125.000 kr., idet bestyrelsesformanden modtager dobbelt vederlag og næstformanden halvandet vederlag. Vederlaget for revisionsudvalgsarbejdet og risikoudvalgsarbejdet udgør hver 25.000 kr., hvor formanden for udvalget modtager dobbelt vederlag. Vedrørende næstformandens vederlag blev der i 2021 på generalforsamlingen vedtaget en ændring sådan at næstformanden modtager halvanden honorar for deltagelse i revisions- og risikoudvalget. Dermed steg næstformandens vederlag ca. 10 %. Øvrige bestyrelsesmedlemmers vederlag var uændret.

Vederlaget for deltagelse i øvrige udvalgsposter udgør som hidtil 10.000 til alle medlemmer. Der er ingen medlemmer, der modtager særskilt honorar for konsulentarbejde for GrønlandsBANKEN. Medlemmernes rejse og opholdsomkostninger dækkes.

Bestyrelsesvederlaget i GrønlandsBANKEN erlægges efter følgende fordeling:

	Formand	Næstformand	Best. medl.
Bestyrelseshonorar	250.000	187.500	125.000
Revisionsudvalg	50.000	37.500	25.000
Risikoudvalg	50.000	37.500	25.000
Nomineringsudvalg	10.000	10.000	0
Vederlagsudvalg	10.000	10.000	10.000
I alt 2021	370.000	282.500	185.000/175.000
I alt 2020	370.000	257.500	185.000/175.000
Differens (%)	0	9,71	0



Tabellen nedenfor viser vederlagene til de individuelle bestyrelsesmedlemmer samlet for både bestyrelse og udvalgsarbejdet.

T.kr.	2021	2020	2019	2018	2017
Gunnar í Liða	370	370	370	370	270
Kristian F. Lennert	282,5	257,5	257,5	257,5	183
Frank O. Bagger	-	-	-	43,25 (fratrådt)	125
Anders J. Brøns	-	-	-	175 (fratrådt)	125
Christina F. Bustrup	43,75 (fratrådt)	175	175	175	125
Lars Holst	175	175	175	175	125
Ben Arabo	-	-	-	92,5 (til- og fratrådt)	-
Maliina B. Abelsen	175	175	175	131,25 (tiltrådt)	-
Peter A. Wistoft	175	175	131,25 (tiltrådt)	-	-
Ellen Dalsgaard Zdravkovic	131,25 (tiltrådt)	-	-	-	-
Arne G. Petersen	-	-	-	-	104 (fratrådt)
Allan Damsgård	-	-	-	-	115 (fratrådt)
Hans N. Boassen	-	-	43,25 (fratrådt)	175	10 (tiltrådt)
Yvonne J. P. Kyed	185	185	185	185	135
Elise Zeeb	-	-	43,25 (fratrådt)	175	21 (tiltrådt)
Malene Christensen	175	175	131,25 (tiltrådt)	-	-
Peter F. Rex	175	175	131,25 (tiltrådt)	-	-
I alt (t.kr.)	1.887,50	1.862,50	1.817,75	1.954,5	1.338

Vederlagspolitikken er vedtaget på baggrund af en målsætning om at sikre stabil og langsigtet udvikling af bankens forretningsresultat. Forretningsresultatet er beskrevet i de økonomiske nøgletal. Hertil kommer bankens målsætning om at medvirke til en social, økonomisk og bæredygtig udvikling i det grønlandske samfund.

Vederlag – sammenligningstal

Udviklingen i vederlaget for bestyrelsen og direktionen kan sammenholdes med udviklingen i bankens resultat før og efter skat nedenfor.

Oversigt over bankens økonomiske nøgletal i de seneste år:

	2021	2020	2019	2018	2017
Resultat før skat	158,9	130,9	150,5	140,3	132,6
Differens (%)	21,39	-14,97	6,78	5,49	14,48
Resultat efter skat	132,8	96,2	129,9	112,9	107,6
Differens (%)	38,04	-35,03	13,09	4,69	-1,12

Oversigt over bankens brutto aflønning af fuldtidsansatte medarbejdere i de seneste år:

	2021	2020	2019	2018	2017
Gennemsnitlig medarbejderløn	660,69	643,92	629,07	602,88	600,77
Differens (%)	2,60	2,36	4,34	0,35	-

Overensstemmelse med vederlagspolitikken

Vederlaget for bestyrelsen og direktionen for regnskabsåret 2021 stemmer overens med retningslinjerne i vederlagspolitikken ved at bidrage til GrønlandsBANKENS forretningsstrategi, langsigtede interesser, bæredygtighed og værdiskabelse.

Der foreligger ingen afvigelse eller fravigelse fra retningslinjerne, foreskrevet af lønpolitikken.

Udarbejdet: Marts 2022