

Føroya Banki koncernens aflønningspolitik, januar 2019

1. Indledning og formål

I medfør af bekendtgørelse for Færøerne om lønpolitik, CRR forordningen, samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, har bestyrelsen i Føroya Banki vedtaget nærværende aflønningspolitik for Føroya Banki koncernen.

Føroya Banki koncernens aflønningspolitik er gældende for samtlige ansatte i koncernen.

Med henblik på overholdelse af relevant lovgivning, har nogle af koncernens enheder politikker og regningslinjer, der gælder i tillæg til koncernens aflønningspolitik.

Aflønningspolitikken afspejler koncernens målsætning om en systematisk governance proces, samt en vedvarende og langsigtet værdiskabelse for koncernens aktionærer.

Aflønningspolitikken har desuden til formål at sikre, at:

- koncernen kan tiltrække, udvikle og fastholde højt performende og motiverede medarbejdere i et konkurrencepræget internationalt marked
- medarbejderne tilbydes en konkurrencedygtig og markedstilpasset aflønning, hvoraf den faste løn udgør den væsentligste del
- medarbejderne tilskyndes til at skabe holdbare resultater, og at der er sammenhæng mellem interesserne hos aktionærerne, kunderne og medarbejderne

Aflønningspolitikken lægger desuden vægt på at sikre en sund og effektiv risikostyring ved at sikre overensstemmelse med koncernens forretningsstrategi, værdier, vigtigste prioriteringer og langsigtede mål, herunder at aflønning af koncernens ansatte er i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt.

2. Corporate governance

Bestyrelsen har udarbejdet retningslinjer for gennemgang af aflønningspolitikken, samt kontrol med overholdelsen heraf. Bestyrelsen har endvidere nedsat et vederlagsudvalg, som forbereder bestyrelsens arbejde i forbindelse med aflønningsspørgsmål. En beskrivelse af vederlagsudvalgets sammensætning, opgaver og beføjelser findes i kommissoriet for vederlagsudvalget der er tilgængeligt på bankens hjemmeside www.foroyabanki.com.

Når bestyrelsen finder det passende, dog mindst en gang om året, kontrollerer bestyrelsen overholdelsen af aflønningspolitikken. Dersom det findes påkrævet grundet ændringer eller udviklingen i koncernens virksomhed, forelægger bestyrelsen efter indstilling fra vederlagsudvalget forslag til relevante ændringer i politikken til vedtagelse på generalforsamlingen.

Efter indstilling fra vederlagsudvalget skal bestyrelsen træffe beslutninger om evt. tildeling af variable lønde.

3. Lønkomponenter

Der tilstræbes en passende balance i lønpakkens sammensætning, som består af følgende komponenter:

- Fast løn inkl. pensionsbidrag
- Variabel (resultatafhængig) aflønning i form af aktier, aktiebaserede instrumenter, traditionelle bonusordninger, provisioner, resultatkontrakter, nyansættelsesgodtgørelser og fastholdelsesbonusser
- Øvrige personalegoder
- Eventuel fratrædelsesgodtgørelse

Den faste løn fastsættes på baggrund af den enkelte medarbejders rolle og stilling, herunder erfaring, ansvar, kompleksitet i stillingen og lokale markedsforhold.

Resultatafhængig løn til koncernens medarbejdere skal motivere og belønne medarbejdere, som leverer en høj performance, der i væsentlig grad bidrager til holdbare resultater samt styrker langsigtede kunderelationer, samt skaber indtjening for koncernen og værdi for aktionærerne.

4. Variable/Resultatafhængige løndelev

Den samlede resultatafhængige løn som koncernen udbetaler, må ikke udhule koncernens muligheder for at styrke koncernens kapitalgrundlag. Desuden skal udformningen af resultatafhængige lønkomponenter være forenelig med koncernens forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel, og ikke være i strid med opretholdelsen af en sund og effektiv risikostyring.

Ved tildeling af resultatafhængig løn skal der således tages behørig risikostyringsmæssig hensyn, således at denne ikke tilskynder til en for koncernen uhensigtsmæssig risikotagen. Desuden skal det tilsikres at der, inden for de gældende lovgivningsmæssige rammer, er en passende balance mellem de faste og variable/resultatafhængige løndelev.

Variable/resultatafhængige løndelev til medlemmer af koncernledelsen må højst udgøre 50 pct. af den faste grundløn inklusiv pension. For så vidt angår andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil, fastsættes et passende loft for variable/resultatafhængige løndelev, der dog højst kan udgøre 25 pct. af den faste grundløn inklusiv pension. Fastsættelsen af variable/resultatafhængige løndelev til andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil vil tage udgangspunkt i den stilling modtageren bestrider, det pågældende forretningsområde og samt lokale markedsforhold. Fastsættelsen skal i praksis sikre, at koncernens lønniveau matcher markedsvilkårene.

Bankens udbetaling af mindst 40 pct. af variable/resultatafhængige løndelev, ved større beløb 60 pct., sker over en periode på mindst 3 år med påbegyndelse 1 år efter beregningstidspunktet, dog for direktionen mindst 4 år, med en ligelig fordeling over årene eller med en voksende andel i slutningen af perioden.

Ikke-udbetalte resultatafhængige lønkomponenter er genstand for back-testing og vil helt eller delvis bortfalde, såfremt de resultater, der ligger til grund for tildelingen, ikke viser sig at være holdbare, eller hvis koncernens økonomiske situation er væsentligt forringet.

For samtlige udbetalte resultatafhængige lønkomponenter gælder, at disse kan kræves tilbagebetalt, hvis de er udbetalt på grundlag af oplysninger om resultater, som efterfølgende har vist sig at være åbenlyst fejlagtige eller unøjagtige.

Fratrædelsesaftaler, der er indgået med virkning fra ikrafttrædelsen af denne aflønningspolitik, må ikke indeholde variable/resultatafhængige løndelev.

5. Honorar til bestyrelsen

Bankens bestyrelse aflønnes med et fast honorar og tildeles ikke nogen former for variabel eller resultatafhængig aflønning. Bestyrelsens basishonorar fastsættes på et niveau som er markedskonformt, og som afspejler kravene til bestyrelsesmedlemmernes kvalifikationer og kompetencer, som det i betragtning af koncernens størrelse og kompleksitet er nødvendigt for bestyrelsesmedlemmer at besidde, samt det ansvar de påtager sig og den tid de forventes at afsætte for at opfylde deres forpligtelser som bestyrelsesmedlemmer. Der betales ikke pensionsbidrag af bestyrelseshonorar.

Bestyrelsesformanden modtager 3 x basishonorar mens næstformanden modtager 2 x basishonorar.

Bestyrelsen forelægger på baggrund af vederlagsudvalgets indstillinger forslag til ændringer i honoreringen af bestyrelsens medlemmer til generalforsamlingens godkendelse.

Oplysninger om de konkrete honorarer til medlemmerne af bankens bestyrelse, samt aflønning af direktion og andre væsentlige risikotagere fremgår af årsregnskabet, og offentliggøres endvidere en gang om året på bankens hjemmeside www.foroyabanki.com.

6. Koncernledelsens aflønning

Koncernledelsens aflønning skal sikre koncernens fortsatte mulighed for at tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede koncernledelsesmedlemmer, samt tilstedeværelsen af et godt grundlag for succession. I forbindelse med den regelmæssige vurdering af koncernledelsesmedlemmernes aflønning foretages en systematisk evaluering af udviklingen i markedspraksis.

Vederlagsudvalget forelægger anbefalinger om ændringer i aflønningen af koncernledelsens medlemmer for bestyrelsen til godkendelse. Koncernledelsens aflønning består af fast løn inkl. pensionsbidrag, samt eventuel variabel/resultatafhængig aflønning, hvis tildeling er baseret på forretningsmæssige og værdiskabende mål. Koncernledelsesmedlemmers variabel/resultatafhængige aflønning kan ikke overstige 50 pct. af den faste løn inklusiv pensionsbidrag på årsbasis, dog med forbehold for gældende lovgivning på området.

Den variabel/resultatafhængige aflønning til koncernledelsens medlemmer fastsættes med udgangspunkt i en vurdering af koncernens finansielle resultater samt en række målepunkter (Key Performance Indicators), som afspejler koncernens vigtigste strategiske, forretningsmæssige og værdiskabende prioriteringer.

Variable/resultatafhængige løndelev til koncernledelsen kan alene bestå i kontante bonusbetalinger, aktier eller aktiebaserede instrumenter i Føroya Banki, eller af instrumenter der afspejler bankens kreditværdighed. Mindst 50 pct. af de variabel/resultatafhængige løndelev der tildeles direktionen skal på tidspunktet for beregningen heraf bestå af aktier eller aktiebaserede instrumenter i Føroya Banki, eller af instrumenter der afspejler bankens kreditværdighed.

På grundlag af individuelle aftaler har medlemmer af koncernledelsen også ret til firmabil, fri telefon og andre faste personalegoder. Fratrædelsesgodtgørelser kan maksimalt udgøre to års fast løn.

Koncernledelsesmedlemmernes resultater evalueres årligt på baggrund af performanceaftaler, som indeholder såvel finansielle som ikke finansielle målepunkter. Aftalens målsætninger afspejler bankens ønske om at opnå værdiskabelse både på kort og langt sigt.

7. Andre væsentlige risikotagere

Bestyrelsen udpeger på årligt basis bankens andre væsentlige risikotagere, som er ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på koncernens risikoprofil. Bestyrelsens udpegning af andre væsentlige risikotagere sker med udgangspunkt i de kvalitative og kvantitative kriterier, der er indeholdt i artikel 3 og 4 i EU-Kommissionens reguleringsmæssige tekniske standarder for udpegning af andre væsentlige risikotagere¹

Aflønningen af andre væsentlige risikotagere består af fast løn inkl. pensionsbidrag, samt eventuel variabel/resultatafhængig aflønning, hvis tildeling er baseret på forretningsmæssige og værdiskabende mål, og som ydes under de under punkt 4 angivne formål og betingelser.

Variable/resultatafhængige løndelev til ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på koncernens risikoprofil, kan alene bestå i kontante bonusbetalinger, aktier eller aktiebaserede instrumenter i Føroya Banki, eller af instrumenter der afspejler bankens kreditværdighed. Mindst 50 pct. af de variable/resultatafhængige løndelev der tildeles ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på koncernens risikoprofil, skal på tidspunktet for beregningen heraf bestå af aktier eller aktiebaserede instrumenter i Føroya Banki, eller af instrumenter der afspejler bankens kreditværdighed.

8. Øvrige medarbejdere

Mulig tildeling af variabel/resultatafhængig løn til øvrige medarbejdere, som ikke er væsentlige risikotagere, kan som udgangspunkt alene bestå af kontant bonus eller provisioner. Andre former for variabel/resultatafhængig løn er således fravalgt for så vidt angår koncernens øvrige medarbejdere, men kan ved en enstemmig bestyrelsesbeslutning og efterfølgende generalforsamlingsgodkendelse vælges til.

9. Ansvar:

Aflønningspolitikken forelægges efter vedtagelse i bestyrelsen til godkendelse på generalforsamlingen.

Bestyrelsen gennemgår aflønningspolitikken mindst en gang om året med henblik på at tilpasse denne til koncernens udvikling.

¹ Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014 af 4. marts 2014 om supplerende regler til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/36/EU for så vidt angår reguleringsmæssige tekniske standarder for kvalitative og passende kvantitative kriterier til identifikation af de medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil

Vedtagne ændringer i lønpolitikken forelægges endvidere til godkendelse på generalforsamlingen