

Aflønningspolitik for Føroya Banki koncernen

1. Indledning og formål

I medfør af henholdsvis bekendtgørelse for Færøerne om lønpolitik, CRR-forordningen, samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, har bestyrelsen i P/F Føroya Banki vedtaget følgende aflønningspolitik for Føroya Banki-koncernen.

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 gennemsigtig governance proces, samt en vedvarende og langsigtet værdiskabelse for koncernens aktionærer.

Aflønningspolitikken har desuden til formål at sikre, at:

- koncernen kan tiltrække, udvikle og tilknytte højt performende og motiverede medarbejdere i et konkurrencepræget internationalt marked
- medarbejderne tilbydes en konkurrencedygtig og markedstilpasset aflønning, der er kønsneutral
- 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 gældende lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt øvrig relevant lovgivning.

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. Såfremt 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 kan bestå af følgende komponenter:

- Fast løn inkl. pensionsbidrag
- Variabel (resultatafhængig) aflønning i form af aktier, aktiebaserede instrumenter, traditionelle bonusordninger, provisioner, resultatkontrakter, nyansættelsesgodtgørelser og fastholdelsesbonuser
- 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 vil kun blive anvendt i særlige situationer, hvor denne komponent, som en del af en samlet lønpakke, anses som værende nødvendig for at sikre den bedste løsning for koncernen. Beslutningen om anvendelse af resultatafhængig løn skal i hvert enkelt tilfælde godkendes af bestyrelsen.

4. Variable/Resultatafhængige løndelev

Hvis resultatafhængig løn indgår i en samlet lønpakke, skal udformningen heraf 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 risikostyringsmæssige 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 må aldrig overstige 50 pct. af den faste grundløn inklusive pension. Fastsættelsen skal i praksis sikre, at koncernens lønniveau matcher markedsvilkårene. Udbetalingsperioden, udbetalingsform og sammensætning skal også vedtages af bestyrelsen i hvert enkelt tilfælde.

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 indstilling, forslag til ændringer i honoreringen af bestyrelsens medlemmer for generalforsamlingen til godkendelse.

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

6. Direktionens aflønning

Direktionens aflønning skal sikre koncernens fortsatte mulighed for at tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede direktionsmedlemmer, samt tilstedeværelsen af et godt grundlag for succession.

Vederlagsudvalget forelægger anbefalinger om ændringer i aflønningen af direktionens medlemmer for bestyrelsen til godkendelse.

Aflønningen af direktionen består af fast løn inkl. pensionsbidrag. Eventuel variabel/resultatafhængig aflønning, må kun tildeles på basis af forretningsmæssige og værdiskabende mål, og under de under punkt 4 angivne formål og betingelser.

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

7. Andre væsentlige risikotagere

Bestyrelsen udpeger på årligt basis koncernens 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. Eventuel variabel/resultatafhængig aflønning, må kun tildeles på basis af forretningsmæssige og værdiskabende mål, og under de under punkt 4 angivne formål og betingelser.

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

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.