

# Politik for mangfoldighed i GrønlandsBANKENs bestyrelse

---

## Indledning

I medfør af § 70, stk. 1, nr. 4, og § 80 a i lov om finansiel virksomhed og bankens corporate governance anbefalinger har bestyrelsen vedtaget følgende politik for mangfoldighed i GrønlandsBANKEN.

Bestyrelsen ønsker en sammensætning der tager udgangspunkt i forskellighed i medlemmernes kompetencer og baggrund. Særligt vigtigt er mangfoldighed i forhold til forskelle i faglighed, erhvervs erfaring, men også køn og alder.

Mangfoldighed ses som en styrke, der kan bidrage positivt til GrønlandsBANKENs forretningsudvikling, risikostyring, robusthed, succes og vækst.

Bestyrelsen ønsker via mangfoldighed at øge kvaliteten af arbejdet og samspillet i bestyrelsen, blandt andet gennem en forskelligartet tilgang til ledelsesmæssige opgaver. Bestyrelsen lægger vægt på, at der sker en fyldestgørende behandling af alle emner i bestyrelsen.

---

## Kompetencer

Bestyrelsen inddrager de krav til bestyrelsens kompetencer og selvevaluering, der er fastlagt i lov om finansiel virksomhed og bekendtgørelse om ledelse og styring af pengeinstitutter, Finanstilsynets vejledning om bestyrelsens selvevaluering, Finansrådets ledelseskodex, samt anbefalinger fra komiteen for god selskabsledelse.

Bestyrelsen har ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen fokus på at tiltrække kandidater med forskellige kompetencer, baggrund, viden om grønlandske forhold og bankfaglige spørgsmål og ressourcer, der modsvarer bankens forretningsmodel og prioriteringer nu og i fremtiden.

Ved udpegning af kandidater til bestyrelsen lægges afgørende vægt på at sikre efterlevelse af konklusion og handlingsplaner fastlagt i bestyrelsens selvevaluering. Endvidere tillægges følgende kvalifikationer og kompetencer vægt i en samlet vurdering af bestyrelsen:

**Ledelseskompeterer:** Et betydeligt antal års ledelseserfaring fra grønlandsk selskab, finansiel virksomhed eller offentlig departement eller styrelse på CEO/CFO/kontorchef eller lignende niveau. Relevante ledelseskompeterer indbefatter kompetencer inden for strategi, risikostyring, økonomistyring, eksekvering og kontrol samt strategisk IT-kompeterence.

**Bestyrelseskompetencer:** Erfaring fra bestyrelsesarbejde i andre finansielle virksomheder eller større komplekse virksomheder.

**Forretningskompetence** – Evne til at omsætte ideer til forretning

**Økonomikompetence** – Evne til at forstå komplekse økonomiske og samfundsøkonomiske forhold

**Faglig kompetence** – Kendskab til den finansielle sektor og dens konkurrenceforhold

**Almen kompetence:**

- Indsigt i samfundsforhold
- Indsigt i erhvervslivets forhold – generelt og på brancheniveau
- Indsigt i private husholdningers forhold

Af øvrige kompetencer lægges også vægt på – personlighed, integritet, analytisk evne, bred kontakthflade, organisatorisk, engagement. Kvalifikationer og kompetencer kan være opnået på baggrund af den enkelte kandidats uddannelsesmæssige, erhvervmæssige eller personlige erfaring. Denne politik og kompetence-sammensætning vil være retningsgivende for bestyrelsens indstilling til generalforsamlingen om valg af selskabsrepræsentanter, ligesom den vil være retningsgivende for Nomineringsudvalgets arbejde.

---

**Politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn**

GrønlandsBANKENS har opstillet måltal for det underrepræsenterede køn som har til hensigt at skabe og vedligeholde grundlaget for en passende fordeling mellem kønnene i GrønlandsBANKENS bestyrelse.

---

**Medarbejderrepræsentation**

GrønlandsBANKENS medarbejdere har via lovgivning adgang til bestyrelsen og kan i bestyrelsen bidrage med væsentlig indsigt.

---

**Offentliggørelse**

GrønlandsBANKEN offentliggør på hjemmesiden oplysninger om, hvordan banken lever op til kravene i lov om finansiel virksomhed om fastlæggelse af en politik for mangfoldighed i bestyrelsen.

---

**Årlig gennemgang af politik**

Bestyrelsen skal gennemgå politikken en gang om året med henblik på at påse overholdelsen af denne og tilpasse den udarbejdede politik til GrønlandsBANKENS udvikling. Herudover modtager bestyrelsen en afrapportering fra nomineringsudvalget i form af evaluering af kommissoriet for nomineringsudvalget.

---

**Revision**

I skemaet kan du se, hvornår denne forretningsgang senest er opdateret:

Revideret:	Ansvarlig afdeling:	Forrige:
2020-10-29	Direktionssekretariatet	2019-10-04

---

Således behandlet på bestyrelsesmødet den 29. oktober 2020