

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 samspelet 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 evaluering af dens kollektive egnethed i pengeinstitutter og realkreditinstitutter m.fl, Finans Danmarks ledelseskodeks, 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, risikoprofil, strategi og aktiviteter.

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 offentligt 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-kompetence.

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 kontakthorizont, organisatorisk, engagement. Kvalifikationer og kompetencer kan være opnået på baggrund af den enkelte kandidats uddannelsesmæssige, erhvervmæssige eller personlige erfaring. Der lægges yderligere vægt på indsigt i miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige forhold gældende for pengeinstitutter og samfundet generelt.

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:
2021-11-03	Direktionssekretariatet	2020-10-29

Således behandlet på bestyrelsesmødet den 3. november 2021