

Vederlagspolitik for bestyrelse og direktion i Tele Greenland A/S

Aktionærens overordnede retningslinjer

Aktionæren anerkender, at en konkurrencedygtig vederlæggelse af ledelsen er en forudsætning for at tiltrække og fastholde kompetente medlemmer af selskabets ledelse. Dog skal vederlaget kunne anses som rimeligt sammenholdt med lønudviklingen i samfundet i øvrigt. Det samlede vederlag, dvs. den faste og den variable del samt andre komponenter i vederlaget, bør ligge på et rimeligt niveau og afspejle ledelsens selvstændige indsats, ansvar og værdiskabelse for selskabet.

Vederlagspolitik for bestyrelsen

I overensstemmelse med ejerens overordnede vederlagspolitik aflønnes bestyrelsen med fast honorar. Honorarets størrelse vedtages på generalforsamlingen og oplyses i årsrapporten. Selskabet dækker bestyrelsesmedlemmers udgifter til transport, ophold, kommunikation etc. i relation til bestyrelsesarbejdet. Bestyrelsesmateriale udsendes elektronisk, og selskabet yder derfor tilskud til medlemmers anvendelse af IT-udstyr. Bestyrelsen modtager ikke incitamentsaflønnning.

Vederlagspolitik for direktionen

Vederlaget til direktionen skal i forhold til niveau og sammensætning være tilstrækkelig attraktivt i forhold til sammenlignelige stillinger med betydeligt ansvarsomfang. Vederlaget fastsættes i forståelse for selskabets position som offentligt ejet virksomhed.

Vederlaget sammensættes på en måde, der er så transparent og så enkel som muligt, og som sikrer overensstemmelse med selskabets interesser.

Vederlaget udgøres af fast løn, pensionsbidrag (selskabet tilbyder ikke ydelsesbaserede pensionsordninger), fri bil, hjemmearbejdsplads (internet & telefon), samt eventuel personalebolig, for hvilken direktionen betaler husleje jf. gældende regler. Hertil kommer et resultatafhængigt lønelement.

Særligt om det resultatafhængige lønelement

Bestyrelsen ønsker gennem en resultatafhængig bonusordning at skabe ekstra incitament for direktionen til at arbejde for opnåelse af selskabets målsætninger. Bonuskriterierne skal fastsættes med henblik på såvel resultater inden for det enkelte regnskabsår som selskabets målsætninger.

Den maksimale ramme for direktionens resultatløns skal ligge i intervallet 20-40 % af det faste vederlag inklusiv pensionsbidrag.

De opstillede resultatmål skal inddrage traditionelle performanceelementer såsom økonomiske resultater samt medarbejder- og kundetilfredshed, såvel som øvrige relevante kriterier, og må ikke fremme kortsigtet eller risikobetonet adfærd.

Bestyrelsen har udpeget et nominerings- og vederlagsudvalg som årligt gennemgår og opdaterer målene for de variable lønde. På baggrund heraf fastsætter bestyrelsen direktionens resultatmål.

Direktionen skal være omfattet af en klausul, der fastslår en ret for selskabet til i helt særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige.

Om direktionens fratrædelsesvilkår

Den samlede værdi af direktionens opsigelsesperiode, fratrædelsesgodtgørelse mv. må maksimalt udgøre 12 måneders fast vederlag. Fratrædelsesgodtgørelse kan kun udbetales ved opsigelse fra selskabets side.

Transparens og åbenhed

Denne vederlagspolitik fremlægges til godkendelse på generalforsamlingen, og offentliggøres herefter på selskabets hjemmeside. Såfremt bestyrelsen vedtager ændringer i vederlagspolitikken fremlægges disse ligeledes til godkendelse på generalforsamling.

Selskabets årsrapport udgør et vigtigt medium for ekstern kommunikation om vederlagspolitikken. Bestyrelsens nominerings- og vederlagsudvalg har derfor til opgave at påse, at:

- Årsrapporten indeholder en udtømmende beskrivelse af de komponenter der indgår i vederlæggelsen af de enkelte medlemmer af direktionen,
- De enkelte direktionsmedlemmers samlede vederlag angives,
- Der i årsrapporten redegøres for vederlagenes overensstemmelse med vederlagspolitikken.

Nominerings- og vederlagsudvalget påser ligeledes, at selskabets årsrapport oplyser direktionens opsigelsesperiode samt det væsentligste indhold af eventuelle fastholdelses- og fratrædelsesordninger.

Tiltrådt af bestyrelsen for Tele Greenland A/S

Nuuk, 10. december 2013

Godkendt af generalforsamlingen i Tele Greenland A/S

Nuuk, 30. april 2019