

VEDERLAGSPOLITIK FOR BESTYRELSE OG DIREKTION I KALAALLIT AIRPORTS KONCERNEN

Godkendt ved ordinært bestyrelsesmøde i Kalaallit AirPorts International A/S, afholdt d. 22. marts 2023

Godkendt ved ordinært bestyrelsesmøde i Kalaallit AirPorts Holding A/S, afholdt d. 22. marts 2023

Godkendt ved ordinært bestyrelsesmøde i Kalaallit AirPorts Domestic A/S, afholdt d. 22. marts 2023

Godkendt ved selskabernes ordinære generalforsamlinger, afholdt d. 22. Maj 2023

AKTIONÆRENS OVERORDNEDE RETNINGSLINJER

Aktionærerne anerkender, at en konkurrencedygtig vederlæggelse af ledelsen er en forudsætning for at tiltrække og fastholde kompetente medlemmer af selskabets ledelse. Vederlaget skal være rimeligt sammenholdt med lønudviklingen i samfundet i øvrigt. Det samlede vederlag, bør ligge på et rimeligt niveau og afspejle ledelsens selvstændige indsats, ansvar og værdiskabelse for selskabet.

VEDERLAGSPOLITIK FOR BESTYRELSEN

I overensstemmelse med ejernes overordnede vederlagspolitik aflønnes bestyrelsen med et 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, ligesom kommunikation mellem selskabet og bestyrelsen og mellem medlemmerne af bestyrelsen delvist foregår elektronisk. Selskabet kan derfor yde passende tilskud til medlemmers kontorhold og anvendelse af IT-udstyr, herunder evt. stille IT-udstyr og mobiltelefon til rådighed for bestyrelsesmedlemmerne.

Bestyrelsen kan beslutte at bevilge et særligt arbejdsvederlag til enkelte bestyrelsesmedlemmer, hvis disse efter bestyrelsens beslutning bliver anmodet om at udføre bestemte særlige indsatser/opgaver for selskabet, som ikke udgør en naturlig del af opgaven som bestyrelsesmedlem.

VEDERLAGSPOLITIK FOR DIREKTIONEN

Vederlaget til medlemmer af direktionen fastsættes med forståelse for selskabets position som offentligt ejet virksomhed, og skal i forhold til niveau og sammensætning være tilstrækkelig attraktivt i forhold til sammenlignelige stillinger med betydeligt ansvar og arbejdsomfang. Vederlaget til medlemmer af direktionen sammensættes på en måde, der er så transparent og så enkel som muligt, og som sikrer overensstemmelse mellem direktionens og selskabets interesser.

Vederlaget til medlemmer af direktionen udgøres som udgangspunkt af fast løn, hvortil kommer sædvanlige goder, så som visse medarbejderforsikringer, hjemmearbejdsplads (internet & telefon), relevante abonnementer etc. Bestyrelsen kan herudover for hvert enkelt år beslutte at tildele medlemmer af direktionen en resultatafhængig bonusordning.

Medlemmer af direktionen afholder selv udgifter til privat pensionsordning.

Direktionens samlede aflønning og dennes sammensætning oplyses i årsrapporten.

SÆRLIGT OM DET RESULTATAFHÆNGIGE LØNELEMENT

For at sikre overensstemmelse mellem selskabets og direktionens kort- og langsigtede målsætninger, ønsker bestyrelsen at have mulighed for at tilbyde medlemmer af direktionen en resultatafhængig bonusordning.

Bonuskriterierne fastsættes under hensyntagen til resultater inden for det enkelte regnskabsår, såvel som under hensyntagen til selskabets langsigtede målsætninger.

Rammen for en direktørs resultatløns skal ligge i intervallet 0 - 20 % af det faste vederlag, og udbetaling af bonus er betinget af, de opstillede overordnede såvel som individuelle målsætninger er opfyldt, helt eller delvist.

De opstillede resultatmål må ikke fremme kortsigtet eller risikobetonet adfærd.

Bestyrelsen evaluerer og fastsætter årligt de overordnede og enkelte direktionsmedlemmers resultatmål.

Medlemmer af direktionen skal være omfattet af en klausul, der fastslår en ret for selskabet til i særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplyser, der efterfølgende viser sig at være fejlagtige.

OM DIREKTIONENS FRATRÆDELSESVILKÅR

Den samlede værdi af en direktørs 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 den ordinære generalforsamling, og offentliggøres herefter på selskabets hjemmeside. Såfremt bestyrelsen vedtager ændringer i vederlagspolitikken, fremlægges disse ligeledes til godkendelse på generalforsamlingen.

Årsrapporten indeholder en udtømmende beskrivelse af de komponenter der indgår i vederlæggelsen af de enkelte direktionsmedlemmer, og disses overensstemmelse med vederlagspolitikken.