

Kommissorium  
for  
Nominerings- og Aflønningsudvalget  
i  
Koncernen Arbejdernes Landsbank  
December 2022





1. Formål og mandat.....	1
2. Medlemmer .....	1
3. Opgaver og ansvar .....	2
4. Møder og indkaldelse.....	4
5. Beslutningsdygtighed .....	5
6. Rapportering.....	5
7. Opdatering.....	6

## Opsummering

<b>Formål</b>	Udvalget har til formål at forestå det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger inden for nominerings- og aflønningsområdet.
<b>Dokumentejer</b>	Bestyrelses- og direktionsssekretariatet
<b>Godkendelse</b>	Bestyrelsen d. 13. december 2022
<b>Relationer</b>	Politik for det underrepræsenterede køn, Politik for diversitet og egnethed i bestyrelsen Lønpolitik for koncernen Arbejdernes Landsbank
<b>Evt. lovgivning relateret til dette dokument</b>	Lov om finansiel virksomhed §§ 77 c og 80 a Anbefalinger for god Selskabsledelse og vejledning om ledelsesudvalg EBA Retningslinjer vedrørende intern ledelse (EBA/GL/2021/05) EBA Retningslinjer vedrørende forsvarlige aflønningspolitikker (EBA/GL/2021/04)



## 1. Formål og mandat

- 1.1. Bestyrelsen i Aktieselskabet Arbejdernes Landsbank (idet følgende Arbejdernes Landsbank) har i henhold til §§ 77 c og 80 a i lov om finansiel virksomhed nedsat et Nominerings- og Aflønningsudvalg.
- 1.2. Nominerings- og Aflønningsudvalget skal forestå det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger vedrørende
  - nominering, herunder evaluere bestyrelsens kompetencer og foreslå kandidater til valg til bestyrelsen, og
  - aflønning, herunder lønpolitik og andre beslutninger herom, som kan have indflydelse på bankens og koncernens risikostyring.
- 1.3. Etableringen af Nominerings- og Aflønningsudvalget ændrer ikke på bestyrelsens beføjelser og ansvar inden for nominerings- og aflønningsområdet, men har til formål at styrke bestyrelsens uafhængighed af den daglige ledelse og medvirke til en øget effektivitet og mere dybdegående behandling af områderne i bestyrelsen.
- 1.4. Nominerings- og Aflønningsudvalget har mandat til, at
  - undersøge alle forhold inden for rammerne af kommissoriet, og
  - udnytte alle ressourcer, som udvalget skønner nødvendigt, herunder bankens medarbejdere eller eksterne rådgivere.
- 1.5. Ved brug af eksterne rådgivere skal det sikres, at udvalget har tilstrækkelige økonomiske ressourcer hertil, og at udvalget ikke anvender samme rådgivere som direktionen.

## 2. Medlemmer

- 2.1. Nominerings- og Aflønningsudvalget består af mindst tre medlemmer, der alle er medlem af Arbejdernes Landsbanks bestyrelse. Bestyrelsen vælger udvalgets medlemmer og udpeger et medlem som formand.
- 2.2. Ved arbejde med og behandling af emner om governance, diversitet jf. pkt. 3.2.5. samt aflønning, jf. pkt. 3.3, og andre beslutninger relateret hertil, deltager et udpeget medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem.
- 2.3. Udvalgets medlemmer udpeges for ét år ad gangen, men kan til enhver tid afsættes af bestyrelsen.
- 2.4. Medlemmerne af Nominerings- og Aflønningsudvalget skal have den fornødne viden og de fornødne kvalifikationer og kompetencer, både individuelt og kollektivt,
  - vedrørende udvælgelses- og egnethedskrav,
  - til at forstå og overvåge aflønningspolitik og -praksis, risikostyring og kontrolaktiviteter samt
  - være i stand til at foretage en kvalificeret og uafhængig vurdering af, om aflønningen er i overensstemmelse med lovgivningen.



- 2.5. Bestyrelses- og Direktionssekretariatet varetager sekretariatsfunktionen for Nominerings- og Aflønningsudvalget.

### 3. Opgaver og ansvar

- 3.1. Nominerings- og Aflønningsudvalgets opgaver og ansvar omfatter områderne nominering og aflønning.
- 3.2. Nomineringsområdet
  - 3.2.1. Nominerings- og Aflønningsudvalget forestår det forberedende arbejde med evaluering, nominering og udvælgelse af kandidater til bestyrelse og direktion. Nominerings- og Aflønningsudvalget forbereder ligeledes indstillinger til bestyrelsen vedrørende successionsplanlægning og diversitet.
  - 3.2.2. Nominerings- og Aflønningsudvalget skal løbende sikre, at bestyrelsens beslutningstagning ikke domineres af en enkelt person eller af en lille gruppe personer på en måde, der skader koncernens interesser som helhed.
  - 3.2.3. Nominerings- og Aflønningsudvalget har til opgave vedrørende valg til bestyrelsen mm., at:
    - Foreslå kandidater til valg til bestyrelsen i Aktieselskabet Arbejdernes Landsbank, herunder udarbejde en beskrivelse af de funktioner og kvalifikationer, som kræves til den bestemte post, og angive den tid, der forventes at skulle afsættes hertil.
    - Forestå processen for generalforsamlingens valg af nye bestyrelsesmedlemmer og genvalg af hidtidige bestyrelsesmedlemmer. Som led i dette arbejde skal udvalget identificere kandidater til bestyrelsen og indstille disse til nominering – samt indstille udskiftning af bestyrelsesmedlemmer til bestyrelsen. Kriterierne herfor er blandt andet:
      - En af bestyrelsen besluttet kompetenceprofil, som fremgår af bankens politik for diversitet og egnethed i bestyrelsen.
      - Balancen i bestyrelsens sammensætning, herunder behovet for ændringer og diversitet.
    - Identificere og indstille kandidater til Revisionsudvalget og Risikoudvalget.
    - Identificere og indstille kandidater til koncernrevisionschef i samarbejde med Revisionsudvalget.
    - Identificere og indstille medlemmer til Det Rådgivende Repræsentantskab.
  - 3.2.4. Nominerings- og Aflønningsudvalget har til opgave vedrørende evaluering, at:
    - Løbende og mindst én gang årligt vurdere bestyrelsens og direktionens størrelse, struktur, sammensætning og resultater i forhold til de opgaver, der skal varetages samt rapportere og fremsætte anbefalinger til eventuelle ændringer herom til den samlede bestyrelse.
    - Løbende og mindst én gang årligt vurdere, om den samlede bestyrelse har den fornødne kombination af viden, faglig kompetence, diversitet og erfaring, og om det enkelte bestyrelsesmedlem lever op til kravene i lov om finansiel virksomhed § 64 (fit & proper) samt rapportere og fremsætte anbefalinger til eventuelle ændringer herom til den samlede bestyrelse.
    - Foreslå initiativer i forhold til relevant uddannelse af bestyrelsens medlemmer.



3.2.5. Nominerings- og Aflønningsudvalget har til opgave vedrørende diversitet, at:

- Fastlægge en politik for diversitet og egnethed i bestyrelsen, der fremmer tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer.
- Opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og bankens øvrige ledelse samt udarbejde en politik for, hvordan måltallet opnås, og en gang om året
  - vurdere politikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bankens ledelse, og
  - gennemgå de opsatte måltal med henblik på eventuelle tilpasninger som følge af bankens udvikling i det forløbne år.

3.2.6. Nominerings- og Aflønningsudvalget har til opgave vedrørende successionsplanlægning, at:

- Beskrive de påkrævede kvalifikationer for en given post i direktionen samt den viden og erfaring, der er/bør være i direktionen.
- Udvælge og anbefale kandidater til poster i direktionen, i det omfang det er påkrævet, og på baggrund af en plan, der udarbejdes og gennemføres i samråd med bankens ordførende direktør, hvor dette vurderes hensigtsmæssigt.
- På initiativ fra bestyrelsens formandskab, i forbindelse med successionsplanlægning i direktionen afgive anbefalinger til bestyrelsen om den langsigtede successionsplanlægning og talentudvikling for derved at opnå og opretholde den rette balance i kompetencer, viden, erfaring og diversitet i direktionen.

3.3. Aflønningsområdet

3.3.1. Nominerings- og Aflønningsudvalget forestår det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning, herunder lønpolitik og andre beslutninger herom, som kan have indflydelse på koncernens risikostyring.

3.3.2. Nominerings- og Aflønningsudvalget skal i det forberedende arbejde varetage koncernens langsigtede interesser, herunder også i forhold til aktionærer, andre investorer og offentlighedens interesse.

3.3.3. Nominerings- og Aflønningsudvalget skal sikre, at de uafhængige kontrolfunktioner (primært Compliance og Intern Revision) og andre relevante funktioner inddrages, i det omfang det er nødvendigt, for at gennemføre ovenstående opgaver, og hvis det er nødvendigt, søge ekstern rådgivning.

3.3.4. Nominerings- og Aflønningsudvalget har til opgave vedrørende lønpolitikken, at:

- Rådgive bestyrelsen om udformning af lønpolitikken, bistå bestyrelsen med at påse overholdelsen heraf, vurdere om lønpolitikken er opdateret, og om nødvendigt komme med forslag til opdateringer af politikken.
- Sikre at de oplysninger om lønpolitikken og praksis, som forelægges generalforsamlingen, er tilstrækkelige.



- Sikre at lønpolitik og praksis er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning, og er i overensstemmelse med koncernens forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser samt indeholder foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter.
- Forberede bestyrelsens årlige gennemgang af lønpolitikken med henblik på at tilpasse lønpolitikken til koncernens udvikling, herunder vurdere retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelser for så vidt angår bestyrelsen, direktionen, andre ledende medarbejdere og væsentlige risikotagere.
- Sørge for at der én gang årligt foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes, og komme med en indstilling til bestyrelsen om, hvordan retningslinjerne for denne kontrol skal udformes, og sikre at resultatet af kontrollen rapporteres til bestyrelsen.

3.3.5. Nominerings- og Aflønningsudvalget har til opgave vedrørende aflønningsstruktur, at:

- Vurdere, om koncernens processer og systemer er tilstrækkelige og tager højde for koncernens risici, herunder risici forbundet med forvaltning af kapital og likviditet.
- Vurdere resultatbaserede løn- og vederlagsordninger for koncernen med henblik på at tilgodese værdiskabelse for koncernens aktionærer og en sund og effektiv risikostyring.
- Forberede bestyrelsens opgave med udpegning af væsentlige risikotagere. Dette skal ske efter behov dog minimum årligt.
- Føre kontrol med aflønning af direktionen og ledelsen af den del af organisationen, der forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning samt ledelsen af den del af organisationen, der i øvrigt forestår kontrol og revision, herunder lederen af risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen og intern revision.

3.3.6. Nominerings- og Aflønningsudvalget varetager, foruden de ovenfor anførte opgaver, tillige andre opgaver vedrørende aflønning, som skønnes nødvendige herunder, men ikke begrænset til at:

- Overvåge direktionens praksis for ansættelse af ledende medarbejdere.
- Fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af direktionen samt oplæg om vederlag til medlemmer af bestyrelsen med henblik på indstilling til generalforsamlingen.
- Bistå med den årlige vederlagsrapport til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens vejledende afstemning.

## 4. Møder og indkaldelse

- 4.1. Der afholdes møder så ofte som formanden for Nominerings- og Aflønningsudvalget finder det nødvendigt, dog mindst to gange om året. Ethvert medlem af udvalget kan dog anmode om afholdelse af møde i udvalget, hvis vedkommende finder det nødvendigt.
- 4.2. Møderne i Nominerings- og Aflønningsudvalget indkaldes af formanden eller efter formandens beslutning af Bestyrelses- og Direktionssekretariatet, som varetager sekretariatsfunktionen for udvalget, jf. pkt. 2.5.



- 4.3. Formanden udarbejder dagsordenen i samråd med sekretariatsfunktionen. Dagsordenen sendes til udvalgets medlemmer i rimelig tid inden mødet, dog kan formanden til enhver tid beslutte, at udsendelse finder sted tættere på mødet. Eventuelt skriftligt materiale fremsendes så vidt muligt sammen med udsendelsen af dagsordenen.
- 4.4. Dagsordenen tilrettelægges således, at emner hvor det medarbejdervalgte bestyrelsesmedlem deltager, jf. pkt. 2.2, behandles først.
- 4.5. Møder i Nominerings- og Aflønningsudvalget afholdes som udgangspunkt fysisk. Medlemmer af udvalget kan deltage pr. telefon, video, TEAMS mv., såfremt de ikke har mulighed for at være til stede.
- 4.6. På møderne i Nominerings- og Aflønningsudvalget deltager udvalgets medlemmer og sekretariatsfunktionen. Andre relevante bestyrelsesmedlemmer, medarbejdere mv. kan deltage i udvalgsmøderne efter invitation.
- 4.7. Formanden leder møderne i Nominerings- og Aflønningsudvalget.
- 4.8. Sekretariatsfunktionen udarbejder og opbevarer et referat af, hvad der passerer på Nominerings- og Aflønningsudvalgets møder.
- 4.9. Referatet skal godkendes af udvalgets medlemmer og forelægges bestyrelsen til orientering på førstkommende ordinære bestyrelsesmøde. Såfremt referatet ikke er tilgængeligt på tidspunktet for det førstkommende bestyrelsesmøde, sikrer formanden for udvalget, at bestyrelsen får et fyldestgørende mundtligt resumé af det passede. Referatet forelægges herefter bestyrelsen til orientering ved det efterfølgende ordinære bestyrelsesmøde.

## 5. Beslutningsdygtighed

- 5.1. Nominerings- og Aflønningsudvalget refererer til og kan indstille beslutningsforslag til godkendelse i bestyrelsen. Udvalget har ingen selvstændig beslutningskompetence og kan derfor alene træffe beslutninger, der angår indstillinger til bestyrelsen.
- 5.2. Nominerings- og Aflønningsudvalget er beslutningsdygtigt, når halvdelen af dets medlemmer, herunder formanden for udvalget, er til stede.
- 5.3. Beslutninger træffes ved simpelt flertal. I tilfælde af stemmelighed er formandens stemme afgørende.

## 6. Rapportering

- 6.1. Nominerings- og Aflønningsudvalget rapporterer og afgiver anbefalinger og indstillinger til bestyrelsen inden for de områder, som er beskrevet i nærværende kommissorium.
- 6.2. Nominerings- og Aflønningsudvalgets anbefalinger og indstillinger dokumenteres i referatet af udvalgsmødet og rapporteres til bestyrelsen, jf. afsnit 4.9.



- 6.3. Udvalgets aktiviteter og mødefrekvens i årets løb oplyses i koncernen Arbejdernes Landsbanks årsrapport samt på bankens hjemmeside.

## 7. Opdatering

- 7.1. Ændringer i dette kommissorium kan til enhver tid vedtages med simpelt flertal i bestyrelsen.
- 7.2. Nominerings- og Aflønningsudvalget skal én gang årligt gennemgå sin indsats og dette kommissorium for at vurdere, om kommissoriet er tilstrækkeligt og opfylder kravene i lovgivning, god praksis mv.
- 7.3. På baggrund af gennemgangen i pkt. 7.2 ajourføres og forelægges kommissoriet årligt bestyrelsen til godkendelse.

Godkendt af bestyrelsen for  
Arbejdernes Landsbank  
den 13. december 2022