

Politik for diversitet og egnethed i bestyrelsen

i

Aktieselskabet Arbejdernes Landsbank

December 2022



**Arbejdernes
Landsbank**

1. Formål og baggrund.....	3
2. Risici reguleret af denne politik.....	3
3. Diversitet	3
4. Kompetencer (kompetenceprofil).....	3
5. Egnethed.....	4
6. Måltal for kønsdiversitet i bestyrelsen.....	5
7. Medarbejderrepræsentation.....	5
8. Rapportering til bestyrelsen	5
9. Opdatering og ikrafttræden	5

Opsummering:

Formål	Politikken har til formål at sikre diversitet og egnethed i udvælgelse af bestyrelsesmedlemmer og ligelig kønsdiversitet i bestyrelsen
Dokumentejer	Bestyrelses- og Direktionssekretariatet
Godkendelse	Bestyrelsen for Aktieselskabet Arbejdernes Landsbank den 13. december 2022
Relationer	Måltal og politik for det underrepræsenterede køn i ledelsen for Aktieselskabet Arbejdernes Landsbank
Lovgivning relateret til dette dokument	Lov om finansiel virksomhed §§ 70, stk. 1, nr. 4 Anbefalinger for god Selskabsledelse EBAs Retningslinjer for egnethedsvurdering af medlemmer af ledelsesorganet og personer med nøgelfunktioner (EBA/GL/2021/06)
Version	Skriv nr. 3.0

1. Formål og baggrund

- 1.1. I medfør af lov om finansiel virksomhed (herefter "FIL") § 70, stk. 1, nr. 4, har Nominerings- og Af-lønningsudvalg for bestyrelsen i Aktieselskabet Arbejdernes Landsbank (AL) fastlagt en politik for diversitet i bestyrelsen.
- 1.2. Politikken har til formål at sikre, at bestyrelsens medlemmer tilsammen har de rette kvalifikationer og kompetencer, herunder en tilstrækkelig kollektiv viden, faglige kompetencer samt erfaring til at kunne forstå AL's og AL Koncernens aktiviteter og de hertil forbundne risici.
- 1.3. Politikken er en ikke-finansiel politik.

2. Risici reguleret af denne politik

- 2.1. Politikken mitigerer risikoen for gruppetænkning, da diversitet i bestyrelsen bidrager til at styrke ledelsen af AL og AL Koncernen via repræsentation af forskellige synspunkter og erfaringer.

3. Diversitet

- 3.1. Bestyrelsen ønsker en sammensætning ud fra forskellighed i kompetencer og baggrunde, særligt højt vægtes behovet for diversitet i relation til blandt andet forskelle i faglighed, erhvervs erfaringer, køn og alder.
- 3.2. Diversitet ses som en styrke, der kan bidrage positivt til AL's og AL Koncernens udvikling, risikostyring, robusthed, succes og vækst.
- 3.3. Bestyrelsen ønsker via diversitet at øge kvaliteten af arbejdet og samspillet i bestyrelsen, blandt andet gennem en forskelligartet tilgang til ledelsesmæssige opgaver.
- 3.4. Bestyrelsen lægger vægt på, at der sker en fyldestgørende behandling af alle emner i bestyrelsen.
- 3.5. For at fremme en tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer og sikre optimalt udbytte af arbejdet med diversitet i bestyrelsen, ønsker bestyrelsen at fokusere på elementer under pkt. 4-7.

4. Kompetencer (kompetenceprofil)

- 4.1. Bestyrelsen inddrager på relevant vis de krav til bestyrelsens kompetencer og selvevaluering, der er fastlagt i FIL, herunder § 64 og § 70, stk. 4, ledelsesbekendtgørelsen, Finanstilsynets vejledning om bestyrelsens selvevaluering, Finans Danmarks ledelseskodeks samt anbefalinger fra komiteen for god selskabsledelse.

- 4.2. Bestyrelsen har ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen fokus på at tiltrække kandidater med forskellige kompetencer, baggrunde, viden og ressourcer, der modsvarer ALs og AL Koncernens forretningsmodel og prioriteringer nu og i fremtiden.
- 4.3. Ved udpegning af kandidater til bestyrelsen lægges afgørende vægt på at sikre efterlevelse af konklusion og handlingsplaner fastlagt i bestyrelsens selvevaluering. Endvidere tillægges især følgende kvalifikationer og kompetencer vægt:
- Ledelseskompetence – ledelseserfaring, strategi, risikostyring, eksekvering, kontrol.
 - Bestyrelseskompetence – erfaring med bestyrelsesarbejde, forståelse, viden.
 - Forretningskompetence – evne til at omsætte ideer til forretning.
 - Økonomikompetence – evne til at forstå og respektere økonomiske 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 den private sektors forhold
 - Øvrige kompetencer – personlighed, integritet, analytisk, bred kontaktflade, organisatorisk, engagement og tid.
- 4.4. Kvalifikationer og kompetencer kan være opnået på baggrund af den enkelte kandidats uddannelses-, erhvervsmæssige eller personlige erfaring.
- 4.5. Nye bestyrelsesmedlemmer skal hurtigst muligt og senest 12 måneder efter sin indtræden gennemføre det obligatoriske grundkursus for nyvalgte bestyrelsesmedlemmer i finanssektoren, medmindre Finanstilsynet har undtaget bestyrelsesmedlemmet herfra.

5. Egnethed

- 5.1. Bestyrelsen fastsætter krav og procedure til udvælgelse og vurderingen af medlemmer til bestyrelsen, der tager hensyn til arten, omfanget og kompleksitetsgraden af AL's og AL Koncernens virksomhed.
- 5.2. Der vil som minimum blive taget stilling til:
- hvilke kompetencer og færdigheder hos et medlem af bestyrelsen der er nødvendige for, at det kan antages, at det pågældende medlem har tilstrækkelig erfaring,
 - hvilke oplysninger og hvilken dokumentation et medlem af bestyrelsen bør fremlægge for banken med henblik på en vurdering,
 - såfremt medlemmet skal udnævnes af aktionærerne, hvilke foranstaltninger der er truffet for at sikre, at aktionærerne underrettes om kravene til personers stilling og relevante profil, inden de udnævnes,
 - i hvilke situationer der bør foretages en fornyet vurdering af egnetheden, tillige med foranstaltninger til afdækning af sådanne situationer. Disse foranstaltninger bør omfatte et krav

om, at medlemmerne af bestyrelsen underretter banken om enhver væsentlig ændring, der kan have indflydelse på vurderingen af medlemmets egnethed. Dette kan omfatte årlige underretninger om eventuelle ændringer, der påvirker deres overholdelse af de relevante krav,

- måder, hvorpå banken vil tilvejebringe uddannelsesmuligheder, såfremt medlemmerne af bestyrelsen har specifikke lærings- og udviklingsbehov.

6. Måltal for kønsdiversitet i bestyrelsen

6.1. Bestyrelsen har fastlagt en politik og opstillet måltal for det underrepræsenterede køn.

7. Medarbejderrepræsentation

7.1. Bestyrelsen ønsker en sammensætning af bestyrelsen, som er med til at sikre, at flere vinkler på samme sag overvejes, og at alle interesser i bestyrelsen tilgodeses. Bestyrelsen finder det derfor naturligt, at medarbejderne lader sig repræsentere i bestyrelsen via reglerne om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

8. Rapportering til bestyrelsen

8.1. Bestyrelsen skal minimum én gang årligt modtage rapportering om Nominerings- og Aflønningsudvalgets arbejde med diversitet i bestyrelsen.

9. Opdatering og ikrafttræden

9.1. Bestyrelsen vurderer denne politik minimum én gang årligt og foretager de nødvendige tilpasninger efter indstilling fra Nominerings- og Aflønningsudvalget.

9.2. Politikken revideres ligeledes ved væsentlige ændringer af de forhold politikken vedrører, herunder ved væsentlige ændringer af lovgivningen på området.

9.3. Politikken træder i kraft på tidspunktet for bestyrelsens godkendelse.

Godkendt af bestyrelsen for

Arbejdernes Landsbank

den 13. december 2022