

Politik for diversitet og egnethed i bestyrelsen
i
Aktieselskabet Arbejdernes Landsbank

September 2025



**Arbejdernes
Landsbank**

Indholdsfortegnelse

1. Formål og baggrund	3
2. Risici reguleret af denne politik.....	3
3. ESG-retningslinjer	3
4. Diversitet	3
5. Egnethed, herunder kompetencer, viden og erfaring.....	4
6. Uddannelse.....	5
7. Rapportering.....	5
8. Opdatering og ikrafttræden	5

Opsummering:

Formål	Politikken har til formål at fremme tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer
Dokumentejer	Bestyrelses- og Direktionssekretariatet
Godkendelse	Nominerings- og Aflønningsudvalget i Aktieselskabet Arbejdernes Landsbank den 10. september 2025
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 EBA's Retningslinjer for egnethedsvurdering af medlemmer af ledelsesorganet og personer med nøglefunktioner (EBA/GL/2021/06)

1. Formål og baggrund

- 1.1. I medfør af lov om finansiel virksomhed § 70, stk. 1, nr. 4, jf. stk. 6, har Nominerings- og Aflønningsudvalget i Aktieselskabet Arbejdernes Landsbank (AL) fastlagt en politik for diversitet og egnethed i bestyrelsen.
- 1.2. Politikken har til formål at fremme tilstrækkelig diversitet i sammensætningen af bestyrelsen samt diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer.
- 1.3. Bestyrelsen skal tilsammen have de rette kvalifikationer og kompetencer, herunder en tilstrækkelig kollektiv viden, faglige kompetencer og erfaring, til at kunne forstå AL's og AL Koncernens aktiviteter og de hertil forbundne risici.
- 1.4. Bestyrelsen har, i overensstemmelse med § 79 a i lov om finansiel virksomhed, fastlagt måltal og politik for det underrepræsenterede køn i ledelsen i AL. Denne nævnte politik fastsætter rammerne for et målrettet arbejde med diversitet og inklusion, herunder sikring af en ligelig kønsfordeling i bankens bestyrelse og på øvrige ledelsesniveauer.
- 1.5. Politikken dækker både medarbejdervalgte og generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer og omhandler følgende bæredygtighedsemner:
 - Ligebehandling og lige muligheder for alle i egen arbejdsstyrke (S1-3)
 - Uddannelse og kompetenceudvikling i egen arbejdsstyrke (S1-4)
- 1.6. 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.
- 2.2. Diversitet og egnethed i bestyrelsen bidrager således til bedre beslutningstagning ved at inddrage flere perspektiver, hvorved sandsynligheden for at undgå blinde vinkler i beslutningsprocessen øges.

3. ESG-retningslinjer

- 3.1. Politikken medvirker til implementeringen af afsnit 3 i Anbefalinger for God Selskabsledelse.

4. Diversitet

- 4.1. Bestyrelsen i AL ser diversitet som en styrke, der kan bidrage positivt til AL's og AL Koncernens udvikling, risikostyring, robusthed, succes og vækst.
- 4.2. Diversitet omfatter bl.a. køn, nationalitet, seksualitet, alder, handicap, uddannelse, erhvervsmæssig baggrund, religion mv.

- 4.3. Bestyrelsen ønsker at gå forrest i arbejdet med det underrepræsenterede køn og arbejder aktivt for at sikre en passende kønsfordeling i bestyrelsen.
- 4.4. Bestyrelsen tror på at en bestyrelse, hvor der er plads til forskelligheder, og hvor diversitet er i fokus, øger kvaliteten af arbejdet og samspillet i bestyrelsen.
- 4.5. Bestyrelsen ønsker en sammensætning, som er med til at sikre, at flere vinkler på samme sag overvejes, og at alle interesser tilgodeses.
- 4.6. 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 elementerne nævnt i denne politik.

5. Egnethed, herunder kompetencer, viden og erfaring

- 5.1. AL Koncernens og bankens til enhver tid gældende forretningsmodel, risikoprofil, strategi og aktiviteter er udslagsgivende for, hvilke kompetencer der skal være til stede i bestyrelsen.
- 5.2. Bestyrelsen fastlægger, i forbindelse med opdatering af forretningsmodellen, en kompetenceprofil, som beskriver hvilke kompetencer, bestyrelsen har behov for. Kompetenceprofilen skal til enhver tid være i overensstemmelse med gældende lovgivning samt øvrige anbefalinger og regler.
- 5.3. Bestyrelsen vurderer løbende, om sammensætningen og kompetencerne repræsenteret i bestyrelsen afspejler de krav og den kompetenceprofil, som AL's og AL Koncernens forhold stiller.
- 5.4. Ved udpegningen af kandidater til bestyrelsen, som vælges af generalforsamlingen, er Nominerings- og Aflønningsudvalget ansvarlig for at sikre, at den samlede bestyrelse
 - har de kompetencer, som er fastlagt i den til enhver tid gældende kompetenceprofil.
 - har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå koncernens og bankens aktiviteter, herunder de væsentligste risici.
 - er i stand til at udfordre direktionens beslutninger.
- 5.5. Ved udpegning af kandidater til bestyrelsen, som vælges af generalforsamlingen, lægger bestyrelsen vægt på om
 - det må forventes, at kandidaten opfylder kravene i § 64 i lov om finansiel virksomhed.
 - kandidaten kan afsætte tilstrækkelig tid til at varetage sit hverv som bestyrelsesmedlem i AL, jf. § 64 a i lov om finansiel virksomhed, herunder om kandidaten opfylder kravene i § 313 i lov om finansiel virksomhed.
 - kandidaten er i stand til at føre et effektivt tilsyn med direktionen, herunder udfordre direktionen og dennes beslutninger.
- 5.6. Kvalifikationer og kompetencer kan være opnået på baggrund af den enkelte kandidats uddannelsesmæssige, erhvervmæssige eller personlige erfaring.

- 5.7. Kandidater, skal på anmodning af Nominerings- og Aflønningsudvalget, fremlægge de oplysninger og den dokumentation, der er nødvendig for at foretage en vurdering efter pkt. 5.4. og 5.5.
- 5.8. Oplysninger om en kandidats kompetencer og erfaring bliver gjort tilgængelig for AL's aktionærer forud for generalforsamlingen.

6. Uddannelse

- 6.1. Nye bestyrelsesmedlemmer skal, i overensstemmelse med § 64 b i lov om finansiel virksomhed, gennemføre det obligatoriske grundkursus for nyvalgte bestyrelsesmedlemmer i finanssektoren, medmindre Finanstilsynet har undtaget bestyrelsesmedlemmet herfra.
- 6.2. Bestyrelsesmedlemmerne skal gennemføre grundkurset, jf. pkt. 6.1., hurtigst muligt og senest 12 måneder efter sin indtræden i bestyrelsen.
- 6.3. På baggrund af resultaterne af bestyrelsens årlige selvevaluering fastlægges en overordnet uddannelsesplan, som har til formål at øge kompetencerne hos bestyrelsens medlemmer indenfor udvalgte områder.

7. Rapportering

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

8. Opdatering og ikrafttræden

- 8.1. Nominerings- og Aflønningsudvalget vurderer denne politik minimum én gang årligt og foretager de nødvendige tilpasninger.
- 8.2. Politikken revideres ligeledes ved væsentlige ændringer af de forhold politikken vedrører, herunder ved væsentlige ændringer af forretningsmodellen, lovgivningen på området m.m.
- 8.3. Politikken træder i kraft på tidspunktet for Nominerings- og Aflønningsudvalgets godkendelse.