

Kommissorium
for
Nominerings- og Aflønningsudvalget
i
Koncernen Arbejdernes Landsbank
December 2023



**Arbejdernes
Landsbank**



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.....	5

Opsummering

Formål	Udvalget har til formål at forestå det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger inden for nominerings- og aflønningsområdet.
Dokumentejer	Bestyrelses- og Direktionssekretariatet
Godkendelse	Godkendt af bestyrelsen for A/S Arbejdernes Landsbank den 18. december 2023
Relationer	Politik for det underrepræsenterede køn Politik for diversitet og egnethed i bestyrelsen Lønpolitik for koncernen Arbejdernes Landsbank
Evt. lovgivning relateret til dette dokument	Lov om finansiel virksomhed §§ 77 c og 80 a Anbefalinger for god Selskabsledelse og vejledning om ledelsesudvalg Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning m.m. 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 A/S 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 og aflønning.
- 1.3. Etableringen af Nominerings- og Aflønningsudvalget ændrer ikke på bestyrelsens beføjelser og ansvar.
- 1.4. Nominerings- og Aflønningsudvalget har mandat til, at
 - undersøge alle forhold inden for rammerne af kommissoriet.
 - indhente alle relevante oplysninger og data og udnytte alle de ressourcer, der er nødvendige for at varetage sin rolle.
 - indhente vejledning og bistand fra eksterne rådgivere i det omfang det skønnes nødvendigt, eller det er hensigtsmæssigt for at varetage udvalgets opgaver.
- 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 A/S Arbejdernes Landsbanks bestyrelse. Bestyrelsen vælger udvalgets medlemmer og udpeger et medlem som formand.
- 2.2. Ved arbejde med og behandling af emner om governance og diversitet, jf. pkt. 3.2.5., aflønning, jf. pkt. 3.3, samt 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, både individuelt og kollektivt, have den nødvendige viden og de nødvendige kvalifikationer og kompetencer
 - vedrørende udvælgelses- og egnethedskrav.
 - til at forstå og overvåge aflønningspolitik og -praksis, risikostyring og kontrolaktiviteter, samt
 - 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 en enkelt person eller at en lille gruppe personer ikke dominerer bestyrelsens beslutningstagning på en måde, der skader bankens eller koncernens interesser som helhed.

3.2.3. Nominerings- og Aflønningsudvalget har til opgave vedrørende valg til bestyrelsen m.m., at

- foreslå kandidater til valg til bestyrelsen i A/S 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 vedtages én gang årligt i forbindelse med opdateringen af forretningsmodellen.
 - balancen i bestyrelsens sammensætning, herunder behovet for ændringer og diversitet.
 -
 - den til enhver tid gældende politik for diversitet og egnethed i bestyrelsen.
- identificere og indstille kandidater til de af bestyrelsen nedsatte udvalg.
- i samarbejde med Revisionsudvalget identificere potentielle kandidater til stillingen som koncernrevisionschef og efter høring af Revisionsudvalget indstille én kandidat til bestyrelsens godkendelse.
- 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
 - om den samlede bestyrelse har den nødvendige kombination af viden, faglig kompetence, diversitet og erfaring.
 - om det enkelte bestyrelsesmedlem lever op til kravene i lov om finansiel virksomhed § 64 (fit & proper).
- rapportere og fremsætte anbefalinger til eventuelle ændringer til den samlede bestyrelse på baggrund af de ovenfor anførte evalueringer.
- 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 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.
 - 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 til stede i direktionen.
 - udvælge og anbefale kandidater til poster i direktionen i det omfang det er påkrævet og på baggrund af en plan, hvor dette vurderes hensigtsmæssigt, der udarbejdes og gennemføres i samråd med bankens administrerende direktør.
 - 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 bankens og koncernens risikostyring.
- 3.3.2. Nominerings- og Aflønningsudvalget skal i det forberedende arbejde varetage bankens og koncernens langsigtede interesser, herunder også i forhold til aktionærer, andre investorer og offentlighedens interesse.
- 3.3.3. Nominerings- og Aflønningsudvalget skal, i det omfang det er nødvendigt, sikre, at de uafhængige kontrolfunktioner og andre relevante funktioner inddrages ved gennemførelsen af udvalgets opgaver inden for aflønningsområdet. Udvalget kan søge ekstern rådgivning, hvis det er nødvendigt.
- 3.3.4. Nominerings- og Aflønningsudvalget har til opgave vedrørende aflønningsområdet, 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.
 - vurdere, om bankens og koncernens processer og systemer er tilstrækkelige og tager højde for bankens og koncernens risici, herunder risici forbundet med forvaltning af kapital og likviditet i forhold til bankens og koncernens aflønningsstruktur.
 - sikre at lønpolitik og -praksis er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring og er i overensstemmelse med bankens og koncernens forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser.
 - vurdere koncernens og forretningsenhedernes samlede resultater og sikre, at direktionen har evalueret, om de resultatkrævier, der har dannet grundlag for beregningen af variabel



løn til bankens medlemmer af bestyrelsen og direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil, fortsat er opfyldt på udbetalingstidspunktet.

- kontrollere udvalgte evalueringer foretaget af direktionen, jf. punktet ovenfor, for at teste om betingelserne i § 77 a, stk. 4, i lov om finansiel virksomhed er opfyldt.
- fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af direktionen.
- fremkomme med oplæg om vederlag til medlemmer af bestyrelsen med henblik på indstilling til generalforsamlingen.
- sikre at ledelsens vederlag følger koncernens vederlagspolitik og vurderingen af den enkeltes indsats.
- bistå med at udarbejde den årlige vederlagsrapport til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens vejledende afstemning.

3.4. Øvrige ansvarsområder

- 3.4.1. Nominerings- og Aflønningsudvalget varetager, foruden de anførte opgaver i pkt. 3.2. og 3.3., til lige andre opgaver som skønnes nødvendige, herunder, men ikke begrænset til, at
- overvåge direktionens politik for ansættelse af ledende medarbejdere.
 - kontrol af udpegning af eksterne aflønningskonsulenter, som bestyrelsen måtte ansætte med henblik på rådgivning eller støtte.

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.
- 4.2. Formanden leder møderne i Nominerings- og Aflønningsudvalget.
- 4.3. Ethvert medlem af udvalget kan anmode om, at der indkaldes til et møde i udvalget, hvis vedkommende finder det nødvendigt.
- 4.4. 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.
- 4.5. Til hvert møde udarbejdes en dagsorden. 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.
- 4.6. Dagsordenen tilrettelægges således, at emner hvor det medarbejdervalgte bestyrelsesmedlem deltager, jf. pkt. 2.2, behandles først.
- 4.7. Møder i Nominerings- og Aflønningsudvalget afholdes som udgangspunkt fysisk. Medlemmer af udvalget kan deltage pr. telefon, video, TEAMS mv., hvis de ikke har mulighed for at være fysisk til stede. Møderne kan afholdes elektronisk, hvis særlige omstændigheder nødvendiggør det.



- 4.8. På møderne i Nominerings- og Aflønningsudvalget deltager udvalgets medlemmer og sekretariatsfunktionen.
- 4.9. Andre bestyrelsesmedlemmer og/eller ansatte må deltage i mødet, hvis udvalget har inviteret de pågældende til at deltage i et eller flere punkter på udvalgets møde. De inviterede medarbejdere er forpligtede til at deltage, hvis de indkaldes.
- 4.10. Sekretariatsfunktionen udarbejder og opbevarer et referat af Nominerings- og Aflønningsudvalgets møder. Referatet skal afspejle udvalgets drøftelser.
- 4.11. Referatet skal godkendes af udvalgets medlemmer og forelægges hurtigst muligt herefter bestyrelsen til orientering. Hvis referatet ikke er godkendt af udvalget på tidspunktet for det førstkommande bestyrelsesmøde, sikrer formanden for udvalget, at bestyrelsen får et fyldestgørende mundtligt resumé af udvalgets drøftelser. Referatet forelægges herefter bestyrelsen til orientering ved førstkommande lejlighed efter udvalgets godkendelse.

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 har udvalgets formand den afgørende stemme.

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 udvalgsrådet og rapporteres til bestyrelsen, jf. afsnit 4.11.
- 6.3. Udvalgets aktiviteter og mødefrekvens i årets løb oplyses i A/S 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.
- 7.4. Kommissoriet træder i kraft den 18. december 2023.