

Politik for diversitet og egnethed i bestyrelsen
i
Aktieselskabet Arbejdernes Landsbank

September 2024



**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	Bestyrelsen for Aktieselskabet Arbejdernes Landsbank den 19. september 2024
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 nøgelfunktioner (EBA/GL/2021/06)

1. Formål og baggrund

- 1.1. I medfør af lov om finansiel virksomhed § 70, stk. 1, nr. 4, har bestyrelsen i Aktieselskabet Arbejder-
nes 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 tilstrække-
lig kollektiv viden, faglige kompetencer og erfaring, til at kunne forstå AL's og AL Koncernens aktivi-
teter 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 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 alle medlemmer af bestyrelsen¹ og håndterer følgende væsentlige bæredygtig-
hedsemner:
 - 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 ud-
vikling, risikostyring, robusthed, succes og vækst.

¹ Bestyrelsesmedlemmer valgt af generalforsamlingen og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

- 4.2. Diversitet omfatter bl.a. køn, nationalitet, seksualitet, alder, handicap, uddannelse, erhvervmæssig baggrund og religion mv.
- 4.3. Bestyrelsen ønsker at gå forrest i arbejdet med det underrepræsenterede køn og arbejder aktivt for at sikre en kønsfordeling i bestyrelsen, der som minimum overholder måltallene fastsat i måltal og politik for det underrepræsenterede køn.
- 4.4. Bestyrelsen tror på, at ved at have en bestyrelse, hvor der er plads til forskelligheder, og hvor diversitet er i fokus, øges 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 under pkt. 4.

5. Egnethed, herunder kompetencer, viden og erfaring

- 5.1. AL Koncernens og bankens til enhver tid gældende forretningsmodel og risikoprofil 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 og 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 bestyrelsen 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. Bestyrelsen vurderer denne politik minimum én gang årligt og foretager de nødvendige tilpasninger efter indstilling fra Nominerings- og Aflønningsudvalget.
- 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 bestyrelsens godkendelse.