

Politik og retningslinjer for mangfoldighed og kompetencer i bestyrelsen

Indhold

Side 1 | 5

Politik	1
1. Målsætning (strategiske mål).....	1
2. Opnåelse af målene (opgaver og ansvar).....	2
3. Risici (identifikation af risici).....	4
Retningslinjer	4
1. retningslinjer for formanden med bistand fra direktionen.....	4
Generelle forhold	4
1. Rapportering.....	4
2. Regelhenvi sning.....	5
3. Opdateringskrav.....	5
4. Ikrafttræden og seneste godkendelsestidspunkt.....	5

Politik

1. MÅLSÆTNING (STRATEGISKE MÅL)

Pensionskassen vil sikre mangfoldighed i bestyrelsens sammensætning, herunder med henblik på at fremme diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer.

Med denne politik er det bestyrelsens hensigt at sikre tilstrækkelig bredde i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer, herunder at sikre at den samlede bestyrelse til enhver tid besidder de kompetencer, der er nødvendige for at lede en pensionskasse med dens kompleksitet og størrelse.

Bestyrelsen ønsker, at dens medlemmer har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå virksomhedens aktiviteter og dermed forbundne risici, således som det pålægges bestyrelsen i FIL § 70 stk. nr. 4. Bestyrelsen ønsker, at hele bestyrelsen aktivt tager del i bestyrelsens arbejde og er i stand til at udfordre direktionen på en konstruktiv måde, herunder stille relevante spørgsmål til direktionen og forholde sig kritisk til svarene.

Denne politik supplerer de lovgivningsmæssige individuelle og kollektive krav, der allerede er til bestyrelsesmedlemmers viden og erfaring i livsforsikringsselskaber og pensionskasser, herunder de specifikke krav der er til de særligt sagkyndige medlemmer af bestyrelsen.

Bestyrelsen i AkademikerPension består af 10 medlemmer, heraf er 5 medlemmer valgt af og blandt pensionskassens medlemmer, 3 bestyrelsesmedlemmer er udpeget af de faglige organisationer bag pensionskassen, mens 2 særligt sagkyndige bestyrelsesmedlemmer vælges på generalforsamlingen.

Politik og retningslinjer for mangfoldighed og kompetencer i bestyrelsen

2. OPNÅELSE AF MÅLENE (OPGAVER OG ANSVAR)

Side 2 | 5

Bestyrelsen drøfter løbende, hvilke kompetencer der aktuelt er behov for i bestyrelsen. Bestyrelsen har, med udgangspunkt i forretningsmodellen, fastlagt følgende kompetenceområder og delområder, der i særlig grad lægges vægt på:

1. Governance
 - a. Erfaring med ledelse på højt niveau inden for den finansielle sektor
 - b. Generel ledelseskompentence- og erfaring
 - c. Drift af finansiell virksomhed
2. Medlemsforhold
 - a. Medlemsprofiler
 - b. Medlemsservice og kommunikation
 - c. Demokrati
3. Pensionsprodukter
 - a. Pensionsprodukter og deres virkemåder
 - b. Beregningsgrundlag, forsikringsmæssige hensættelser, levetids- og invaliditetsrisici
 - c. Pensionssektoren
4. Investering
 - a. Makroøkonomi, finansielle markeder
 - b. Formueforvaltning (herunder investeringsrisici, Prudent Person og outsourcing)
 - c. ESG
5. Økonomisk styring
 - a. Finansiell og forsikringsmæssig risikostyring
 - b. Opgørelse af kapitalgrundlag, solvens og minimumskapitalkrav
 - c. Regnskabsaflæggelse, finansiell rapportering og revision
6. IT
 - a. IT-risici, herunder it-sikkerhed, beredskabsplanlægning, data-lækage, cyperangreb og cyperkriminalitet
 - b. Styring af større it-projekter
 - c. Drift og indkøb af finansielle og forsikringsmæssige kernesystemer

Bestyrelsen drøfter og beslutter i forbindelse med den årlige selvevaluering, de nødvendige kompetencer og behovet for, samt niveauet af kompetencer i bestyrelsen.

Bestyrelsen har besluttet følgende kompetenceniveauer:

1. **Niveau 1** Bestyrelsesmedlemmet er i stand til at forstå de problemstillinger, som optræder på dagsordenen for bestyrelsesmødet og kan efterføl-



Politik og retningslinjer for mangfoldighed og kompetencer i bestyrelsen

Side 3 | 5

gende redegøre for hovedlinjerne i debatten, og de beslutninger som tages. Medlemmet kan ikke forud for debatten eller på mødet selvstændigt identificere særlige forhold (eksempelvis risici) vedrørende problemstillingen eller sætte dem ind i et større perspektiv.

2. **Niveau 2** Bestyrelsesmedlemmet kan i tillæg til kompetencerne på niveau 1 identificere problemstillinger af relevans for den beslutning, som bestyrelsen skal træffe. Medlemmet kan spørge ind til risici, der ikke er omtalt i det udsendte materiale og forholde sig til de modtagne svar og redegørelser.
3. **Niveau 3** Bestyrelsesmedlemmet kan i tillæg til kompetencerne på niveau 1 og 2 selvstændigt bedømme relevante problemstillinger i forhold til lovgivning, branchenormer, markedsforhold, benchmarks mm. Og anvende denne viden til at rejse konkrete problemstillinger på mødet og vurdere modtagne svar og redegørelser.
4. **Niveau 4**: Ud over kompetencer ovenfor kan bestyrelsesmedlemmet selvstændigt identificere nye relevante problemstillinger, anvise og beskrive løsninger og om nødvendigt tage ansvar for at gennemføre disse.

Bestyrelsen har besluttet følgende måltal for antal bestyrelsesmedlemmer i AkademikerPension (10 bestyrelsesmedlemmer) for hvert overordnet kompetenceområde:

Kompetenceområde	Antal bestyrelsesmedlemmer på hvert af de 4 kompetenceniveauer (1-4)
1. Governance	2 - 2 - 4 - 2
2. Medlemsforhold	2 - 3 - 3 - 2
3. Pensionsprodukter	2 - 5 - 2 - 1
4. Investering	2 - 4 - 3 - 1
5. Økonomisk styring	2 - 5 - 2 - 1
6. IT	2 - 5 - 2 - 1

Bestyrelsen arbejder aktivt for at fremme den ønskede mangfoldighed og bestyrelsens samlede (og individuelle) kompetenceniveau ved at tage stilling til, hvilke af ovennævnte kompetencer mv., der særligt – og i det konkrete tilfælde – bør tillægges vægt, når særligt sagkyndige skal indtræde i bestyrelsen.

I forhold til de organisationsudpegede vil bestyrelsen også i tæt dialog med de faglige organisationer arbejde for at sikre den fornødne mangfoldighed.

I forhold til de bestyrelsesmedlemmer, som vælges af og blandt medlemmerne, vil bestyrelsen forud for valget gøre medlemmerne opmærksom på nødvendigheden af, at den fornødne mangfoldighed af kompetencer er til stede i bestyrelsen, og at det enkelte bestyrelsesmedlem forpligter sig til at bidrage hertil.



Politik og retningslinjer for mangfoldighed og kompetencer i bestyrelsen

Bestyrelsen arbejder i øvrigt aktivt for at fremme den ønskede mangfoldighed og bestyrelsens samlede (og individuelle) kompetenceniveau ved løbende at evaluere bestyrelsens uddannelsesbehov med henblik på at tilpasse og gennemføre et uddannelsesprogram i overensstemmelse hermed.

3. RISICI (IDENTIFIKATION AF RISICI)

Risikoen er en bestyrelse, som ikke har de fornødne kvalifikationer til at lede pensionskassen på en professionel måde, samt ikke er i stand til at overskue konsekvenserne af bestyrelsens beslutninger. Risikoen imødegås ved, på grundlag af nærværende politik og retningslinjer, at sikre de fornødne kompetencer i bestyrelsen.

Retningslinjer

1. RETNINGSLINJER FOR FORMANDEN MED BISTAND FRA DIREKTIONEN

Som led i bestyrelsens arbejde med at fremme den fornødne mangfoldighed i bestyrelsens sammensætning, påhviler det formanden/direktionen:

- At gennemføre en årlig bestyrelsesevaluering, herunder med henblik på at indhente bestyrelsens vurdering af det enkelte bestyrelsesmedlems kompetenceniveau og bestyrelsens samlede kompetenceniveau, identificere gaps samt at afdække uddannelsesbehov.
- At sammensætte og gennemføre et årligt uddannelsesprogram i overensstemmelse med bestyrelsens behov og ønsker.
- At indgå i dialog med de faglige organisationer og medlemmerne med henblik på at arbejde for, at der tiltrækkes kandidater med de rette kvalifikationer og kompetencer til bestyrelsen.
- At sikre, at alle nye bestyrelsesmedlemmer har gennemgået en egnetheds- og hæderlighedstest (fit & proper) i Finanstilsynet og efterfølgende er blevet godkendt af tilsynet.
- At sikre, at alle bestyrelsesmedlemmer til hver en tid lever op til Finanstilsynets egnetheds- og hæderlighedskrav.
- At sikre, at et nyt medlem i bestyrelsen i pensionskassen hurtigst muligt skal, og senest 12 måneder efter indtræden i bestyrelsen, gennemføre et grundkursus i de kompetencer, der er nødvendige for at varetage de forpligtelser og funktioner, som kræves af bestyrelsesmedlemmer i pensionskassen, medmindre Finanstilsynet kan undtage et medlem af bestyrelsen fra kravet, hvis medlemmets viden, faglige kompetence eller erfaring må anses for tilstrækkelig.

Generelle forhold

1. RAPPORTERING

Rapportering sker ved den årlige selvevaluering, som rapporteres til bestyrelsen, ved evaluering af bestyrelsesvalg og ved indstilling af særligt sagkyndige og endelig løbende drøftelser med de faglige organisationer.



Politik og retningslinjer for mangfoldighed og kompetencer i bestyrelsen

Side 5 | 5

2. REGELHENVISNING

Politikken er udarbejdet i henhold til lov om finansiel virksomhed § 70, stk. 1, nr. 4, samt §§ 64, 64a og 64b, samt lov om forsikringsvirksomhed § 107-109.

3. OPDATERINGSKRAV

Behovsafstemt.

4. IKRAFTTRÆDEN OG SENESTE GODKENDELSESTIDSPUNKT

Politikken og retningslinjerne træder i kraft umiddelbart efter bestyrelsens beslutning den 18. september 2025 og erstatter versionen af den 17. september 2024.