



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	5
1. Rapportering.....	5
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. Strategi og forretningsforståelse, herunder medlemsindsigt, arbejdsmarkedspensionsmodellen, pensions- og forsikringsprodukter, markeds- og konkurrenceforhold, outsourcing og partnerstyring m.v.
2. Investeringsforståelse, herunder strategisk aktivallokering, risikojusteret afkast, illikvide / unoterede aktiver, ESG og ansvarlige investeringer, kapitalforvaltning og balanceforståelse m.v.
3. Risikoforståelse, herunder markedsrisiko, kreditrisiko, likviditetsrisiko, operationel risiko, IT- og cyberrisici, forsikrings- og pensionsrisici, Solvens, balance og kapitalstyring m.v.
4. Forståelse for regulering, governance og kontrolfunktioner, herunder lov om forsikringsvirksomhed, lov om finansiel virksomhed, Solvens II / IORP II, DORA, AML (hvidvask)/CFT (terrorrisiko), GDPR, Ledelsesbekendtgørelsen, selskabsloven, kontrolfunktioner (risiko, compliance, aktuar, intern/ekstern revision) m.v.
5. Finansiell forståelse, herunder regnskab, rapportering, revision, opgørelse af kapitalgrundlag og solvens mv.
6. Teknologiforståelse, herunder data, governance, kernesystemer, cyber- og informationssikkerhed, større transformationsprojekter, operationel robusthed, kunstig intelligens, automatisering m.v.
7. Forståelse for ledelse, organisation og kultur, herunder samspil med direktionen, organisationsudvikling, forandringsledelse, succession, medlemsdemokrati m.v.

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

Bestyrelsen har besluttet følgende kompetencedimensioner:

- a. grundlæggende kendskab,
- b. relevant erfaring og
- c. faglig ekspertise.

Grundlæggende kendskab dækker over kompetencen til at *forstå og stille relevante spørgsmål* på bestyrelsesmøderne. Dvs. det kræver, at bestyrelsesmedlemmet forstår de problemstillingerne, som drøftes på bestyrelsesmødet, kan spørge ind til de risici, der er omtalt i det udsendte materiale, forholde sig til svar og redogørelser og rejse konkrete problemstillinger på baggrund af lovgivning, markedsforhold, medlemsbehov osv.



Politik og retningslinjer for mangfoldighed og kompetencer i bestyrelsen

Side 3 | 5

Det forudsættes, at nye bestyrelsesmedlemmer uden relevante faglige forudsætninger eller relevant bestyrelseserfaring inden tiltrædelse (eller umiddelbart herefter) erhverver sig indsigt, der giver medlemmet et grundlæggende kendskab.

Dette grundlæggende kendskab kan indenfor det første år opnås ved at gennemføre det obligatoriske grundkursus jf. § 109, stk. 2, i lov om forsikringsvirksomhed og § 12 i bekendtgørelse nr. 1366 af 1. december 2024 om grundkursus for medlemmer af bestyrelsen i pengeinstitutter, realkreditinstitutter og forsikringsselskaber. I tillæg hertil får nye bestyrelsesmedlemmer en grundig introduktion til centrale dele af AkademikerPensions forretningsmodel, herunder strategi, solvens, risici, investeringer, regnskab mv.

Det forventes ikke det første år som nyt medlem af bestyrelsen, at medlemmet forud for eller på bestyrelsesmøderne selvstændigt kan identificere særlige forhold (eksempelvis risici) vedrørende problemstillingen eller sætte dem ind i et større perspektiv

Relevant erfaring dækker over kompetencen til at *udfordre og bidrage aktivt* i bestyrelsesarbejdet. Bestyrelsesmedlemmet kan 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.

Det forudsætter typisk (men er ikke betinget af) minimum 2-3 år i relevant bestyrelse og/eller mangeårig relevant beskæftigelse indenfor kompetenceområdet.

Faglig ekspertise dækker over kompetencen til at *fungere som faglig ressource* for bestyrelsen. Det forudsætter typisk (men er ikke betinget af) tidligere beskæftigelse på højt niveau indenfor kompetenceområdet.

1.

Måltal

Bestyrelsen har besluttet måltal for kompetencer i bestyrelsen, som består af 10 bestyrelsesmedlemmer::

Måltallet for alle kompetenceområder er 3-6-1, hvilket skal forstås som minimum et bestyrelsesmedlem med faglig ekspertise indenfor hvert kompetenceområde og minimum 6 bestyrelsesmedlemmer med relevant erfaring og/eller faglig ekspertise.

Bestyrelsen arbejder aktivt for at fremme den ønskede mangfoldighed og bestyrelsens samlede (og individuelle) kompetencedimension 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.



Politik og retningslinjer for mangfoldighed og kompetencer 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.

Bestyrelsen arbejder i øvrigt aktivt for at fremme den ønskede mangfoldighed og bestyrelsens samlede (og individuelle) kompetencedimension 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 kompetencer og bestyrelsens samlede kompetencedimension, 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.



Politik og retningslinjer for mangfoldighed og kompetencer i bestyrelsen

Side 5 | 5

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.

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 9. september 2026 og erstatter versionen af den 18. september 2025.