



## **Aflønningsrapport for 2020**

---

## Forord

Denne rapport beskriver PFA Bank A/S' (herefter PFA Bank) principper for aflønning, og hvordan gældende regler blev efterlevet i 2020. Rapporten er udformet med afsæt i regler fra lov om finansiel virksomhed og tilhørende bekendtgørelser om aflønning m.v. samt relevant EU-lovgivning.

PFA Bank er en del af PFA-koncernen. Det er en direkte følge af PFA-koncernens forretningsmodel, at aflønning i koncernens selskaber sker ud fra principper om rimelighed og ordentlighed. Aflønning skal således foregå under hensyntagen til koncernens formål om at skabe størst mulig værdi for kunderne på kort og langt sigt.

Samtidig ønsker koncernen at sikre en konkurrencedygtig aflønning i virksomheden, så aflønningen står mål med den værdi, der skabes. Aflønningen skal være markedskonform og fastsættes under hensyntagen til koncernens ønske om at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere. Aflønningen skal sammen med øvrige ansættelsesvilkår afspejle kundernes og selskabets interesser og fremme langsigtede mål for værdiskabelse til kunderne samt en sund og effektiv risikostyring.

Som et selskab i PFA-koncernen følger PFA Bank de ovenfor nævnte overordnede principper for aflønning i koncernen.

## Beslutningsproces i forbindelse med fastlæggelse af aflønningspolitik

Bestyrelsen fastlægger selskabets lønpolitik og revurderer mindst én gang årligt denne med henblik på tilpasning til selskabets udvikling<sup>1</sup>. I forbindelse med udarbejdelse af lønpolitikken har bestyrelsen haft en grundig drøftelse af lønpolitikken samt formålet med og principperne for anvendelse af variabel løn. PFA Bank har tiltrådt politikken for aflønning i PFA-koncernen, hvor eksterne eksperter som revisor og advokat har været konsulteret i forbindelse med udarbejdelse af lønpolitikken.

Internt i PFA-koncernen håndteres lønpolitikken og de dertil relaterede forhold af HR's jurister samt sagkyndige indenfor relevante fagområder, og der indgår forskellige kontrolfunktioner for at sikre, at lønpolitikken efterleves.

Lønpolitikken blev efter indstilling fra bestyrelsen godkendt på den ordinære generalforsamling i marts 2020.

## Principper for aflønning

PFA-koncernens lønpolitik, som er gældende for PFA Bank, sigter særligt mod at sikre en sund og effektiv risikostyring. De fastsatte kriterier for variabel løn skal understøtte opfyldelse af selskabets mål og strategier, være enkle og gennemsigtige samt bidrage til at tiltrække og fastholde nøglemedarbejdere. Det sker ved, at variabel løn udgør den rette motivation for medarbejderen til at yde sit bedste inden for de fastlagte mål og rammer. Endvidere må kriterierne for variabel løn ikke lede til en uhensigtsmæssig accept af risiko. Lønpolitikken skelner mellem kriterier for fastsættelse af faste løndelev og variable løndelev.

---

<sup>1</sup> Der har været afholdt 7 bestyrelsesmøder i 2020 i PFA Bank.

I henhold til PFA-koncernens lønpolitik sker tildeling af variabel løn efter en vurdering af de samlede resultater, herunder selskabets, den pågældende afdelings og medarbejderens personlige resultater. Såvel finansielle som ikke-finansielle mål indgår i vurderingen. Resultatmålingen tager højde for de nuværende og fremtidige risici, herunder de eventuelle kapitalomkostninger og den likviditet, der er påkrævet for at opnå de pågældende resultater.

Vurdering af resultater sker bl.a. med afsæt i PFA's 2020 strategi, tilhørende væsentlige initiativer og PFA Scorecard, som godkendes af bestyrelsen. PFA Scorecard fastsætter relative vægte – KPI'er – for måling af resultater for de væsentligste områder sammen med løbende opfølgning på eksekveringen af PFA's 2020 strategi. Tildeling af variabel løn er bl.a. knyttet til resultaterne i PFA Scorecard, som også rummer knockout kriterier, hvor variabel løn bortfalder.

Selskabets anvendelse af fratrædelsesgodtgørelser, nyansættelsesgodtgørelser, fastholdelsesgodtgørelser og lønpakker knyttet til compensation eller frikøb fra andre kontrakter i forbindelse med tidligere beskæftigelse sker i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler herom og som nærmere fastsat i selskabets lønpolitik.

Bestyrelsen har udstedt retningslinjer for uafhængig kontrol med efterlevelse af lønpolitikken. I henhold til retningslinjerne udfører Intern Revision én gang årligt kontrol hermed og rapporterer direkte til bestyrelsen om resultatet.

Medarbejdere ansat i virksomhedens kontrolfunktioner kan ikke modtage variabel løn, som er afhængig af resultatet i den afdeling, der føres kontrol med, ligesom ansatte i PFA Bank, der sælger eller rådgiver detailkunder om visse i lovgivningen nærmere definerede finansielle instrumenter, ikke modtager variable lønde, der er relateret til deres salgstal.

## **Honorar til bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i PFA Bank i 2020**

De eksterne bestyrelsesmedlemmer i PFA Bank aflønnes med et fast honorar (basishonorar) og er ikke blevet tildelt nogen form for variabel løn. Honoraret udgjorde i 2020 125.000 kr. årligt, jf. selskabets årsrapport for 2020, og er fastsat under hensyn til kravene til bestyrelsens kompetencer, indsats og arbejdsomfang. Bestyrelsesmedlemmer i PFA Bank, som er ansat i PFA-koncernen, modtager ikke særskilt honorar for deres arbejde i bestyrelsen.

Der er ikke nedsat udvalg af bestyrelsen i PFA Bank og følgelig ikke aflønning for deltagelse i sådanne udvalg.

Direktionen er defineret som den/de direktører, der til enhver tid er anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktør i selskabet.

Direktionens løn kan i henhold til selskabets lønpolitik sammensættes af fast løn og sædvanlige goder som bil m.v., variabel løn og pensionsordning. Direktionen modtager fast løn, inkl. pension og sædvanlige goder, samt variabel løn, som fastsættes af bestyrelsen inden for rammerne af den vedtagne lønpolitik.

Direktionen og væsentlige risikotagere har mulighed for at modtage variabel løn, som i 2020 maksimalt kan udgøre 30 pct. af den faste løn, inkl. pension for direktionen og maksimalt 50 pct. for væsentlige risikotagere. 50 pct. af den variable løn tildeles i kontanter. Resten af den variable løn tildeles som efterstillet gæld i PFA Bank ved et gældsbrief, som ikke kan afhændes eller indfries i en passende periode. Variabel løn tildeles og udskydes<sup>2</sup> i overensstemmelse med gældende lovgivning, bl.a. underlægges en udskudt variabel løndel en vurdering af holdbarheden af resultaterne, der lå til grund for den oprindelige tildeling før udbetaling.

Endvidere kan selskabet ændre tildelt variabel løn, hvis selskabets økonomiske situation er forringet, hvis modtageren har deltaget i eller været ansvarlig for betydelige tab for virksomheden eller ikke har efterlevet passende krav til egnethed og hæderlighed.

Selskabet kan tillige kræve hel eller delvis tilbagebetaling af udbetalt variabel løn, hvis tildelingen er baseret på resultater, der er fejlagtige og modtageren har været i ond tro herom, jf. selskabets lønpolitik og den til enhver tid gældende lovgivning.

Der anvendes ikke pensionsydelse, som helt eller delvist kan sidestilles med variabel løn.

De beskrevne vilkår for variabel løn er fastsat i den omfattede personkreds' respektive ansættelseskontrakter. Hvert år fastlægges kriterierne for opnåelse af variabel løn i et tillæg til medarbejderens ansættelseskontrakt. Efter udløb af perioden, hvor der er mulighed for variabel løn, tildeles der et bevis på variabel løn afhængigt af, om de fastsatte kriterier for variabel løn er opfyldt. Forud for tildeling og udbetaling af variabel løn kontrolleres det, at samtlige betingelser er opfyldt.

Bestyrelsen har – ud fra en betragtning om, at de administrative ressourcer til håndtering af mindre variable løndele vil være betydelige og ikke stå mål med størrelsen heraf – bemyndiget direktionen til årligt at vurdere, om det vil være forsvarligt at undtage variable løndele for de omfattede væsentlige risikotagere på op til 100.000 kr. om året fra krav i lønpolitikken om udskydelse og udbetaling ved brug af et finansielt instrument, således at variable løndele op til 100.000 kr. om året kan udbetales kontant. Bestyrelsen skal efterfølgende orienteres, såfremt direktionen foretager en sådan vurdering.

---

<sup>2</sup> Virksomhedens udbetaling af mindst 40 pct. af en variabel løndel, ved større beløb mindst 60 pct., sker over en periode på mindst 3 år med påbegyndelse 1 år efter beregningstidspunktet, dog for direktionen mindst 4 år, med en ligelig fordeling over årene eller med en voksende andel i slutningen af perioden.

## Kvantitative oplysninger om aflønningsforhold for bestyrelsen, direktionen og øvrige væsentlige risikotagere i PFA Bank

Den samlede optjente løn for bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2020 fordelt på følgende forretningsområder:

Salgsområdet og andre områder\* 4.562 t.kr.

\* Henset til selskabets størrelse og antallet af væsentlige risikotagere i selskabet er der under henvisning til bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingvirksomheder og investeringsforeninger, jf. § 16, stk. 2, og forordning 575/2013, artikel 450, stk. 2, udarbejdet en samlet opgørelse for selskabets væsentlige risikotagere, således at den enkelte væsentlige risikotagers løn ikke oplyses.

Den samlede optjente løn i regnskabsåret 2020 fordelt på fast og variabel løn:

	Antal	Fast*	Variabel
Bestyrelse**	4***	250 t.kr.	0 kr.
Direktion og øvrige væsentlige risikotagere***	4***	3.724 t.kr.	588 t.kr.

\* Fast løn er inkl. pension og værdien af fri bil m.v.

\*\* Bestyrelsesmedlemmer, der har ansættelse i PFA-koncernen, modtager ikke særskilt honorar for deres arbejde i bestyrelsen.

\*\*\* Se \*-note i skema ovenfor.

\*\*\*\* Inkl. medlemmer/ansatte, der er fratrukket i 2020.

Udskudt variabel løn optjent i tidligere regnskabsår og udbetalt eller tildelt i 2020:

Udbetalt: 9 t.kr. Tildelt: 9 t.kr.

Nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser udbetalt i 2020:

Ingen.

Den samlede optjente løn for bestyrelse og direktion i regnskabsårene 2018 – 2020:

Bestyrelse	2020	2019	2018
Nina Groth	-*	-**	-
Jon Steingrim Johnsen	-*	-**	-
Anders Damgaard	-	-	-*
Jan Kondrup	125 t.kr.	125 t.kr.	100 t.kr.
Peter Rosenlind-Nissen	-*	-**	-
Peter Ott	125 t.kr.	94 t.kr.	-*
Susanne Møller	-	-	-*
Direktion	2020	2019	2018
Nina Groth	1.270 t.kr.	926 t.kr.	-
Peter Ott	-*	1.135 t.kr.**	2.396 t.kr.

\* Ikke medlem af bestyrelsen/direktionen.

\*\* Udtrådt af bestyrelsen/direktionen inden årets udgang.

**Antal personer, der aflønnes med 1 mio. euro eller derover i regnskabsåret:**

Der er i regnskabsåret ingen personer, der aflønnes med 1 mio. euro eller derover.

Der henvises i øvrigt til selskabets årsrapport.

Nærværende rapport er offentliggjort den 26. marts 2021.