



## **Mangfoldighedspolitik for bestyrelsen for PFA Bank A/S**

---

*Gældende fra og med den 21. august 2017*

## **Indledning**

I henhold til lov om finansiel virksomhed § 70, stk. 1, nr. 4, skal bestyrelsen for en finansiel virksomhed fastlægge en politik for mangfoldighed i bestyrelsen, der fremmer tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer.

Bestyrelsen for PFA Bank A/S (i det følgende PFA Bank eller selskabet) har på denne baggrund vedtaget nærværende politik med henblik på sikring af mangfoldighed i selskabets bestyrelse.

### **1 Krav til mangfoldighedspolitikken**

Kravet om vedtagelse af en mangfoldighedspolitik blev indført ved lov nr. 268 af 25. marts 2014.

Ifølge lovforarbejderne bør politikken indeholde en beskrivelse af, hvordan virksomheden vil sikre mangfoldighed i bestyrelsen, for eksempel ved at sikre en rekruttering, der tiltrækker kandidater med en bred vifte af kvalifikationer og kompetencer til bestyrelsen.

Lovforarbejderne præciserer endvidere, at det står den enkelte bestyrelse frit for at vælge den politik, der findes bedst egnet for den pågældende virksomhed til at fremme mangfoldigheden i bestyrelsen.

### **2 Kvalifikationer og kompetencer**

#### **Løbende vurdering af bestyrelsens kvalifikationer og kompetencer**

PFA Banks bestyrelse foretager årligt en evaluering af den samlede viden og erfaring, som bestyrelsesmedlemmerne besidder.

Det sker med afsæt i PFA Banks forretningsmodel og de dertil knyttede risici og med henblik på at vurdere, om bestyrelsens medlemmer tilsammen besidder den fornødne viden og erfaring om selskabets risici til at sikre en forsvarlig drift af selskabet.

Som led i bestyrelseevalueringen kortlægges med udgangspunkt i den gældende forretningsmodel de kompetencer, der vurderes at være behov for i bestyrelsen, herunder kompetencer, der dækker de områder selskabet har tilladelse til at drive virksomhed indenfor i henhold til den til enhver tid gældende tilladelse fra Finanstilsynet.

Som følge af kompleksiteten i PFA Banks forretningsmodel og de deraf følgende omfangsrige krav til kompetencer i bestyrelsen, vurderes således som udgangspunkt i forbindelse med bestyrelseevalueringen samtidig med tilstedeværelsen af den nødvendige mangfoldighed af kompetencer og kvalifikationer.

På baggrund af bestyrelseevalueringens resultat fastlægger bestyrelsen de eventuelt fornødne initiativer med henblik på at sikre, at der til enhver tid er tilstrækkelige kompetencer til stede i bestyrelsen. Der

skal ved samme lejlighed sikres fokus på, at der er diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer.

### **Uddannelse og kompetenceudvikling**

Nye bestyrelsesmedlemmer tilbydes et internt uddannelsesforløb indenfor en række områder, der er afpasset selskabets til enhver tid gældende forretningsmodel og kompleksitet.

I forbindelse med den årlige bestyrelsesevaluering vurderes endvidere behovet for relevant kompetenceudvikling.

Derudover skal nye bestyrelsesmedlemmer, der indtræder i bestyrelsen efter 1. januar 2017, gennemføre en obligatorisk grunduddannelse hos en ekstern kursusudbyder. Kurset skal være godkendt af Finanstilsynet. Der kan ansøges om dispensation fra kravet om obligatorisk grunduddannelse fra Finanstilsynet.

### **3 Rekruttering til bestyrelsen**

Rekrutteringen til PFA Banks bestyrelse sker i henhold til selskabets vedtægter og forretningsorden for bestyrelsen, hvori blandt andet følgende er fastlagt:

- Bestyrelsen består af 3-5 medlemmer, der vælges af generalforsamlingen for tiden indtil næste ordinære generalforsamling.
- Genvalg kan finde sted.

Med henblik på at sikre, at der i processen indstilles kandidater, der sammenholdt med de øvrige bestyrelsesmedlemmers profiler, ved valg til bestyrelsen, samlet set vil øge diversiteten i bestyrelsens kvalifikationer og kompetencer, skal der fremadrettet foretages følgende:

1. I forbindelse med den årlige bestyrelsesevaluering skal bestyrelsen tage stilling til, hvilke kvalifikationer og kompetencer, der skal være til stede for at sikre en tilstrækkelig diversitet i bestyrelsens samlede kvalifikationer og kompetencer.
2. Vurderer bestyrelsen, at der mangler kvalifikationer og/eller kompetencer i bestyrelsen, skal bestyrelsen sikre, at de indstillede kandidater besidder en eller flere af de manglende kvalifikationer/kompetencer for at leve op til kravene fastlagt i nærværende politik.

### **4 Rapportering**

Der rapporteres til bestyrelsen minimum årligt om efterlevelsen af denne politik.

## **5 Årlig ajourføring og vurdering**

Mangfoldighedspolitikken skal gennemgås og efter behov opdateres mindst en gang årligt. Ved væsentlige forandringer i de forudsætninger, der ligger til grund for politikken, skal denne desuden tilpasses.

## **6 Ikrafttræden**

Mangfoldighedspolitikken træder i kraft ved bestyrelsens godkendelse og erstatter den hidtil gældende mangfoldighedspolitik af 30. maj 2016.

\* \* \*

Således godkendt af bestyrelsen for PFA Bank på bestyrelsesmøde den 21. august 2017.