

Skema til redegørelse vedrørende
Anbefalingerne for god Selskabsledelse
23. november 2017

Indledning

Det fremgår nedenfor, hvorledes PFA Bank A/S forholder sig til Komitéen for god Selskabsledelse "Anbefalinger for god Selskabsledelse" fra 23. november 2017.

Redegørelsen vedrører regnskabsperioden 1. januar 2020 - 31. december 2020.

Anbefaling	Selskabet følger/følger ikke	Forklaring
1. Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter		
1.1. Dialog mellem selskab, aktionærer og øvrige interessenter		
1.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærene, således at aktionærene får relevant indsigt i selskabet, og bestyrelsen kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet.	Følger	Banken tilstræber størst mulig åbenhed om bankens aktiviteter og fremtidsudsigter. Banken er et helejet datterselskab af PFA Holding A/S, og den løbende dialog mellem de to selskaber sker således i forbindelse med den almindelige koncerninterne informationsudveksling.
1.1.2. Det anbefales, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder aktionærer, samt sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.	Følger	I bestyrelsen er der enighed om, at interessenterne lever i et gensidigt afhængighedsforhold. Derfor skal det til stadighed sikres, at interessenternes roller og interesser respekteres i overensstemmelse med bankens vedtagne politikker og gældende lovgivning.
1.1.3. Det anbefales, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	Følger ikke	Banken følger ikke anbefalingen, idet banken finder, at årsrapporter og delårsrapporter giver interessenterne en tilstrækkelig indsigt i bankens regnskabsforhold. Banken oplyser på bankens hjemme-

		side i henhold til gældende regler, at års- og delårsrapporter kan rekvireres ved henvendelse til banken.
1.2. Generalforsamling		
1.2.1.	Det anbefales, at bestyrelsen ved tilrettelæggelse af selskabets generalforsamling planlægger afviklingen, så den understøtter aktivt ejerskab.	Følger Det vurderes, at PFA Holding A/S, der er eneaktionær i PFA Bank A/S, har tilstrækkelige muligheder for at udøve sit ejerskab aktivt på den ordinære generalforsamling, herunder ved at deltage fysisk eller via fuldmagt.
1.2.2.	Det anbefales, at der i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen gives aktionærene mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	Ikke relevant Anbefalingen vurderes ikke relevant som følge af, at banken alene har én aktionær, PFA Holding A/S.
1.3. Overtagelsesforsøg		
1.3.1.	Det anbefales, at selskabet etablerer en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der vedrører perioden fra bestyrelsen får begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat. Beredskabsproceduren bør fastsætte, at bestyrelsen afholder sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærene fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.	Ikke relevant Bestyrelsen finder, at en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg er unødvendig, idet banken er et helejet datterselskab af PFA Holding A/S, og overtagelsesforsøg derfor ikke kan finde sted. Desuden er banken ikke børsnoteret.
2. Bestyrelsens opgaver og ansvar		
2.1 Overordnede opgaver og ansvar		
2.1.1.	Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til de forhold, der skal indgå i bestyrelsens varetagelse af sine opgaver.	Følger Bestyrelsen anvender et årshjul til tilrettelæggelse af bestyrelsens opgaver. Årshjulet er medvirkende til at sikre overblik, og at bestyrelsen løbende får taget stilling til de emner og de mål, bestyrelsen skal behandle over året.

		I bestyrelsens forretningsorden og instruksen til direktionen er der desuden fastlagt nærmere procedurer for planlægning, opfølgning og risikostyring m.v.	
2.1.2.	Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.	Følger	Bestyrelsen fastlægger bankens overordnede strategi for et år ad gangen. Strategiplanen evalueres løbende og i henhold til bestyrelsens årshjul mindst én gang årligt, blandt andet på baggrund af direktionens oplæg.
2.1.3.	Det anbefales, at bestyrelsen påser, at selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter, at selskabets strategi og langsigtede værdiskabelse er i aktionærernes og selskabets interesse samt redegør herfor i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.	Følger	Bankens ledelse forholder sig løbende til bankens kapitalstruktur og redegør for strukturen i årsrapportens ledelsesberetning.
2.1.4.	Det anbefales, at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinjer for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rapportering til bestyrelsen.	Følger	Bestyrelsens skriftlige retningslinjer til direktionen er fastlagt i en instruks, hvoraf arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og direktion også fremgår. Derudover har bestyrelsen i overensstemmelse med krav i lovgivningen fastlagt en række retningslinjer. I henhold til bankens forretningsorden og bestyrelsens årshjul vurderes - og ajourføres hvis behov - bestyrelsens instruks til direktionen og bestyrelsens retningslinjer mindst én gang om året. Direktionen består kun af én person, og der foreligger derfor ikke en arbejds- og opgavefordeling for direktionen.
2.1.5.	Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner.	Følger	I henhold til bankens forretningsorden og bestyrelsens årshjul vurderes mindst én gang om året, om direktionen varetager sine opgaver på betryggende måde og i overensstemmelse med den fastlagte

		risikoprofil, politikker, instruks og retningslinjer. Samtidig vurderes direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner. Endvidere har bestyrelsesformanden og direktionen en formaliseret dialog, hvor samarbejdet mellem direktionen og bestyrelsen evalueres. Resultatet af dialogen forelægges bestyrelsen.
<i>2.2. Samfundsansvar</i>		
2.2.1. Det anbefales, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	Følger	Bestyrelsen har tiltrådt politik for samfundsansvar i PFA-koncernen.
<i>2.3. Formanden og næstformanden for bestyrelsen</i>		
2.3.1. Det anbefales, at der vælges en næstformand for bestyrelsen, som fungerer i tilfælde af formandens forfald, og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden.	Følger ikke	Banken har den 6. marts 2019 ændret vedtægterne således, at det er muligt at vælge en næstformand for bestyrelsen, men det er ikke et krav. Der p.t. ikke udpeget en næstformand. Bestyrelsesmedlemmerne deltager på lige fod i bestyrelsens arbejde på en sådan måde, at hver medlems viden og kompetencer udnyttes bedst muligt.
2.3.2. Det anbefales, at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden eller andre bestyrelsesmedlemmer om at udføre særlige driftsopgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, bør der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom, der sikrer, at bestyrelsen bevarer den uafhængige, overordnede ledelse og kontrolfunktion. Beslutninger om formandens eller andre bestyrelsesmedlemmers deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf bør offentliggøres.	Følger	Det har ikke været relevant for bestyrelsesformanden eller andre bestyrelsesmedlemmer at deltage i den daglige ledelse eller at udføre andre særlige opgaver for selskabet i det forløbne rapporteringsår. Bestyrelsen agter at følge anbefalingen, hvis der opstår behov for, at bestyrelsesformanden eller andre bestyrelsesmedlemmer udfører særlige opgaver for banken.

3. <i>Bestyrelsens sammensætning og organisering</i>		
3.1. <i>Sammensætning</i>		
3.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen årligt redegør for <ul style="list-style-type: none"> • hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, • sammensætningen af bestyrelsen, samt • de enkelte medlemmers særlige kompetencer. 	Følger	<p>Årsrapporten indeholder en oversigt over bestyrelsens medlemmer med oplysninger om de enkelte medlemmers baggrund.</p> <p>I forbindelse med bestyrelsens selvevaluering vurderer bestyrelsen, hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og i den forbindelse vurderes sammensætningen af bestyrelsen, samt hvorledes de enkelte medlemmers kompetencer bidrager til bestyrelsens kollektive kompetence.</p> <p>Bestyrelsen har endvidere tiltrådt de af PFA Holding A/S opstillede måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer i PFA-koncernen som vejledende for banken.</p>
3.1.2 Det anbefales, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer samt udarbejder og vedtager en politik for mangfoldighed. Politikken bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.	Følger	Bestyrelsen har vedtaget en mangfoldighedspolitik af 21. august 2017 indeholdende en beskrivelse af, hvordan banken vil sikre mangfoldighed i bestyrelsen for at fremme tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer. Det fremgår af politikken, at bestyrelsen i forbindelse med den årlige selvevaluering skal vurdere, hvilke kvalifikationer og kompetencer, der skal være til stede for at sikre en tilstrækkelig diversitet i bestyrelsens samlede kvalifikationer og kompetencer samt – hvis bestyrelsen vurderer, at der mangler kvalifikationer og/eller kompetencer i bestyrelsen – at bestyrelsen skal sikre, at de indstillede kandidater besidder en eller flere af de

		manglende kvalifikationer/kompetencer. Bestyrelsen har senest foretaget denne vurdering i forbindelse med selvevalueringen i 2020, hvor bestyrelsen ikke fandt, at der manglede kvalifikationer eller kompetencer i bestyrelsen. Politikken er offentliggjort på bankens hjemmeside under menupunktet Juridiske Oplysninger.
3.1.3. Det anbefales, at bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen gennemføres ved en grundig og for bestyrelsen transparent proces, der er godkendt af bestyrelsen. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater bør der, ud over behovet for kompetencer og kvalifikationer, tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed.	Følger	Bestyrelsens indstilling af kandidater til bestyrelsen sker på baggrund af den forudgående bestyrelses-evaluering, hvor sammensætningen af bestyrelsen har været drøftet. I overensstemmelse med bestyrelsens politikker tages der hensyn til behovet for mangfoldighed i relation til erfaring, køn og alder m.v.
3.1.4. Det anbefales, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover det i lovgivningen fastlagte udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes <ul style="list-style-type: none"> • øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i udenlandske virksomheder, og • krævende organisationsopgaver. Derudover skal det oplyses, om kandidaterne til bestyrelsen anses for uafhængige.	Følger	Indkaldelsen til generalforsamlingen udformes således, at det klart fremgår, hvilke emner, der skal behandles, og hvem der opstilles som bestyrelses-medlem samt dennes kompetencer og øvrige hverv.
3.1.5 Det anbefales, at medlemmer af et selskabs direktion ikke er medlem af bestyrelsen, samt at en fratrædende administrerende direktør ikke træder direkte ind som formand eller næstformand i bestyrelsen for samme selskab.	Følger	Det følger af den finansielle lovgivning samt bestyrelsens forretningsorden, at en direktør ikke kan være medlem af bestyrelsen.

3.1.6. Det anbefales, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.	Følger	Det er vedtægtsbestemt, at bestyrelsen kun vælges for ét år ad gangen, hvorved der tilskyndes til en passende udskiftning.
3.2. <i>Bestyrelsens uafhængighed</i>		
<p>3.2.1. Det anbefales, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, således at bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser.</p> <p>For at være uafhængig må den pågældende ikke:</p> <ul style="list-style-type: none"> • være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab, • indenfor de seneste 5 år have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen, • repræsentere eller have tilknytning til en kontrollerende aktionær, • inden for det seneste år have haft en væsentlig forretningsrelation (f.eks. personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab, • være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner i samme selskab som den generalforsamlingsvalgte revisor, • være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet, • have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller • være i nær familie med personer, som ikke betragtes som uafhængige. <p>Uanset at et bestyrelsesmedlem ikke er omfattet af ovenstående kriterier, kan der være andre forhold, der gør, at bestyrelsen beslutter, at et eller flere medlemmer ikke kan betegnes som uafhængige.</p>	Følger ikke	Bestyrelsen lægger vægt på kontinuitet i bestyrelsesarbejdet, men er samtidig opmærksom på betydningen af uafhængighed. Henset til, at banken er et helejet datterselskab af PFA Holding A/S, har banken dog ikke fundet det nødvendigt, at mere end halvdelen af de på generalforsamlingen valgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige.

3.3. <i>Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv</i>		
3.3.1. Det anbefales, at hvert enkelt medlem af bestyrelsen vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende arbejde, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv, end at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.	Følger	Det er vigtigt for bestyrelsens arbejde, at alle bestyrelsesmedlemmer har de nødvendige ressourcer til at kunne yde en aktiv indsats i bestyrelsen. Det fremgår således af bestyrelsens forretningsorden, at bestyrelsens medlemmer skal afsætte tilstrækkelig tid til at varetage deres hverv, samt at det enkelte bestyrelsesmedlem løbende skal vurdere, om den pågældende har afsat tilstrækkelig tid til varetagelse af sit hverv.
3.3.2. Det anbefales, at ledelsesberetningen udover det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen: <ul style="list-style-type: none"> • den pågældendes stilling, • den pågældendes alder og køn, • den pågældendes kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet, • om medlemmet anses for uafhængigt, • tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen, • udløbet af den aktuelle valgperiode, • den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og • det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabet koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret. 	Følger	Årsrapporten lever op til krav i lovgivningen og indeholder de i anbefalingen nævnte oplysninger.

<p>3.3.3 Det anbefales, at den årlige evalueringsprocedure, jf. afsnit 3.5, indeholder en vurdering af, hvad der anses som et rimeligt niveau for antallet af andre ledelseshverv, hvor der tages hensyn til både antal, niveau og kompleksitet for de enkelte andre ledelseshverv.</p>	<p>Følger</p>	<p>I forbindelse med bestyrelsens årlige selvevaluering vurderer bestyrelsen, om niveauet for antallet af andre ledelseshverv er rimeligt, henset til niveauet af bestyrelsens arbejde samt antallet og niveauet af de øvrige ledelseshverv.</p>
<p>3.4. <i>Ledelsesudvalg (eller -komitéer)</i></p>		
<p>3.4.1. Det anbefales, at selskabet på selskabets hjemmeside offentliggør:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ledelsesudvalgenes kommissorier • udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt • navnene på medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer, og hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer. 	<p>Ikke relevant</p>	<p>Bestyrelsen har ikke nedsat udvalg. Grundet bankens størrelse er banken ikke underlagt krav herom. Behovet for nedsættelse af udvalg vurderes dog løbende af bestyrelsen, men det er - set i forhold til bankens forretningsmodel, størrelse og kompleksitet - indtil videre ikke fundet aktuelt.</p>
<p>3.4.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p>	<p>Ikke relevant</p>	<p>Se det under anbefaling nr. 3.4.1 anførte.</p>
<p>3.4.3. Det anbefales, at der blandt bestyrelsens medlemmer nedsættes et <u>revisionsudvalg</u>, og at der udpeges en formand for udvalget, der ikke er formanden for bestyrelsen.</p>	<p>Ikke relevant</p>	<p>Se det under anbefaling nr. 3.4.1 anførte.</p>
<p>3.4.4. Det anbefales, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiel rapportering overvåger og rapporterer til bestyrelsen om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • regnskabspraksis på de væsentligste områder • væsentlige regnskabsmæssige skøn • transaktioner med nærtstående parter, og • usikkerhed og risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år. 	<p>Ikke relevant</p>	<p>Se det under anbefaling nr. 3.4.1 anførte.</p>

<p>3.4.5. Det anbefales, at revisionsudvalget:</p> <ul style="list-style-type: none"> • årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald fremkommer med anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision, og den interne revisions budget, • påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, foreligger en funktionsbeskrivelse for denne, der er godkendt af bestyrelsen, • påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, bliver tilført tilstrækkelige ressourcer og kompetencer hertil for at udføre arbejdet, og • overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger. 	Ikke relevant	Se det under anbefaling nr. 3.4.1 anførte.
<p>3.4.6. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u>, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beskrive de kvalifikationer, der kræves i bestyrelsen og direktionen og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer • årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale bestyrelsen eventuelle ændringer • årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom, • indstilling af kandidater til bestyrelsen og direktionen, og • foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder forslag til konkrete ændringer. 	Ikke relevant	Se det under anbefaling nr. 3.4.1 anførte.
<p>3.4.7. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p>	Ikke relevant	Se det under anbefaling nr. 3.4.1 anførte.

<ul style="list-style-type: none"> • indstille vederlagspolitikken (herunder "Overordnede retningslinjer for incitamentsafløjning") for bestyrelsen og direktionen til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse, • fremkomme med forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, som medlemmer af bestyrelsen og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, • indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet og • bistå med forberedelse af den årlige vederlagsrapport. 		
<p>3.4.8. Det anbefales, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.</p>	Ikke relevant	Se det under anbefaling nr. 3.4.1 anførte.
<p>3.5. <i>Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen</i></p>		
<p>3.5.1. Det anbefales, at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure for den årlige vurdering af den samlede bestyrelse og de individuelle medlemmer. Der bør inddrages eksternt bistand minimum hvert tredje år. I evalueringen bør bl.a. indgå vurdering af:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bidrag og resultater, • samarbejde med direktionen, • formandens ledelse af bestyrelsen, • bestyrelsens sammensætning (herunder kompetencer, mangfoldighed og antal medlemmer), • arbejdet i udvalgene og udvalgsstrukturen, og • arbejdets tilrettelæggelse og kvaliteten af materiale, der tilgår bestyrelsen. <p>Evalueringsproceduren samt overordnede konklusioner bør beskrives i ledelsesberetningen og på selskabets hjemmeside. Formanden bør redegøre for bestyrelsesevalueringen, herunder processen og overordnede konklusioner på generalforsamlingen forud for valg til bestyrelsen.</p>	Følger delvist	<p>Bestyrelsen gennemfører årligt en selvevaluering efter opstillede kriterier. Evalueringsproceduren og de overordnede konklusioner er beskrevet på selskabets hjemmeside, som der er henvist til i ledelsesberetningen. Formanden redegør endvidere herfor på generalforsamlingen.</p> <p>Henset til bankens og bestyrelsens størrelse er det ikke fundet nødvendigt at inddrage eksternt kompetence i forbindelse med evalueringen af bestyrelsen.</p>

<p>3.5.2. Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier. Desuden bør bestyrelsen vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning af direktionen under hensyntagen til selskabets strategi.</p>	<p>Følger</p>	<p>Bestyrelsen vurderer årligt, om direktionen varetager sine opgaver på betryggende måde og i overensstemmelse med den fastlagte risikoprofil, politikker, instruks og retningslinjer samt, om der er behov for ændringer i strukturen og sammensætningen af direktionen.</p>
<p>3.5.3. Det anbefales, at direktionen og bestyrelsen fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem bestyrelsesformanden og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for bestyrelsen.</p>	<p>Følger</p>	<p>Bestyrelsesformanden og den administrerende direktør har formaliseret en dialog, hvor samarbejdet mellem direktionen og bestyrelsen mindst én gang årligt evalueres. Resultatet af evalueringen forelægges for bestyrelsen i forbindelse med den årlige evaluering af direktionen.</p>
<p>4. Ledelsens vederlag</p>		
<p>4.1. Vederlagspolitikens form og indhold</p>		
<p>4.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen udarbejder en klar og overskuelig vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen, der indeholder</p> <ul style="list-style-type: none"> • en detaljeret beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen, • en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, • en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter, og • en redegørelse for sammenhængen mellem vederlagspolitikken og selskabets langsigtede værdiskabelse og relevante mål herfor. <p>Vederlagspolitikken bør minimum hvert fjerde år samt ved hver væsentlig ændring godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>	<p>Følger</p>	<p>Bestyrelsen har vedtaget en lønpolitik, som indeholder retningslinjer for tildeling af løn, herunder pension og retningslinjer for tildeling af fratrædelsesgodtgørelse. Politikken godkendes i overensstemmelse med krav i lovgivningen af generalforsamlingen.</p> <p>Der informeres på bankens hjemmeside om lønpolitikken, og den er offentliggjort på pfa.dk.</p>

<p>4.1.2. Det anbefales, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,</p> <ul style="list-style-type: none"> • fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse, • sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaflønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt, • er klarhed om resultatkrævier og målbarhed for udmøntning af variable dele, • sikres, at variabelt vederlag ikke kun består af kortsigtede vederlagsdele, og at de langsigtede vederlagsdele skal have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år, og • sikres en mulighed for selskabet for at kræve hel eller delvist tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige. 	Følger	<p>Bankens lønpolitik indeholder en øvre grænse for andelen af resultatafhængig løn. Det øvre loft for variabel løn udgør 30 % af den faste løn, inkl. pension. Tildeling af resultatafhængig løn vil bl.a. være afhængig af specifikke kriterier for opnåede resultater.</p> <p>Eventuel tildelt bonus vil kunne kræves helt eller delvist tilbagebetalt, hvis grundlaget for tildelingen kan dokumenteres at have været fejlagtigt.</p>
<p>4.1.3. Det anbefales, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- eller tegningsoptioner.</p>	Følger	<p>Bestyrelsen modtager et fast honorar. Dog modtager bestyrelsesmedlemmer i banken, som er ansat i PFA-koncernen, ikke særskilt honorar for deres arbejde i bestyrelsen.</p>
<p>4.1.4. Det anbefales, at hvis der i relation til langsigtede incitamentsprogrammer anvendes aktiebaseret aflønning, bør programmerne have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år efter tildeling og være revolverende, dvs. med periodisk tildeling.</p>	Ikke relevant	<p>Se kommentaren til nr. 4.1.3. Der anvendes ikke aktiebaseret aflønning.</p>
<p>4.1.5. Det anbefales, at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.</p>	Følger	<p>Bankens aftaler om fratrædelsesgodtgørelse opfylder denne forudsætning.</p>

4.2. Oplysning om vederlagspolitikken			
4.2.1.	Det anbefales, at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	Følger	Bankens lønpolitik indgår i formandens beretning på bankens generalforsamling.
4.2.2.	Det anbefales, at aktionærerne på generalforsamlingen behandler forslag om godkendelse af vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.	Følger	Generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.
4.2.3.	Det anbefales, at selskabet udarbejder en vederlagsrapport, der indeholder oplysninger om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen og associerede virksomheder i de seneste tre år, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold, og at der redegøres for sammenhængen mellem vederlaget og selskabets strategi og relevante mål herfor. Vederlagsrapporten bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.	Følger	Bankens årsrapport indeholder en detaljeret note om aflønning.
5. Regnskabsafklæggelse, risikostyring og revision			
5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger			
5.1.1.	Det anbefales, at bestyrelsen tager stilling til og i ledelsesberetningen redegør for de væsentligste strategiske og forretningsmæssige risici, risici i forbindelse med regnskabsafklæggelsen samt for selskabets risikostyring.	Følger	Bestyrelsen vurderer løbende de risici, som banken er eksponeret for, og i ledelsesberetningen i årsrapporten redegøres for de væsentligste strategiske og forretningsmæssige risici og for risikostyring.

5.2. <i>Whistleblower-ordning</i>			
5.2.1.	Det anbefales, at bestyrelsen etablerer en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.	Følger	Banken har tiltrådt den for PFA-koncernen etablerede whistleblower-ordning i overensstemmelse med lov om finansiel virksomhed, hvorefter ansatte kan indberette overtrædelser eller potentielle overtrædelser af den finansielle regulering.
5.3. <i>Kontakt til revisor</i>			
5.3.1.	Det anbefales, at bestyrelsen sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem den generalforsamlingsvalgte revisor og bestyrelsen, herunder at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med den generalforsamlingsvalgte revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.	Følger	Revisor modtager og har adgang til alt materiale, som tilgår bestyrelsen via koncernens bestyrelsesportal. Banken har ikke nedsat et revisionsudvalg, jf. nr. 3.4.
5.3.2.	Det anbefales, at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og den generalforsamlingsvalgte revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.	Ikke relevant	Banken har ikke et revisionsudvalg, jf. nr. 3.4.3.