

Redegørelse for "God selskabsledelse" i Djurslands Bank A/S

udarbejdet januar 2017.

Det fremgår nedenfor, hvorledes Djurslands Bank forholder sig til Komitéen for god Selskabsledelses "Anbefalinger for god selskabsledelse" fra 6. maj 2013 (opdateret november 2014). Djurslands Bank har endvidere i forlængelse heraf redegjort for efterlevelse af Finansrådets ledelseskodex af 22. november 2013.

Redegørelsen vedrører regnskabsperioden 01.01.2016 til 31.12.2016.

Bestyrelsens holdning til begge sæt anbefalinger er generelt positiv. Banken følger de fleste anbefalinger. Der ligger grundige overvejelser i bestyrelsen bag de punkter i anbefalingerne, som banken ikke følger.

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
1. Bankens kommunikation med 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 selskabets potentiale og politikker, og bestyrelsen kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet.	Anbefalingen følges. Bankens investorpolitik er beskrevet på bankens hjemmeside: djurslandsbank.dk/ombanken/Investorinformation
1.1.2. Det anbefales, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder aktionærer og andre investorer, samt sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.	Anbefalingen følges. Bankens investorpolitik er beskrevet på bankens hjemmeside: djurslandsbank.dk/ombanken/Investorinformation
1.1.3. Det anbefales, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	Anbefalingen følges.
1.2.1. Det anbefales, at bestyrelsen ved tilrettelæggelse af selskabets generalforsamling planlægger afviklingen, så den understøtter aktivt ejerskab.	Anbefalingen følges.
1.2.2. Det anbefales, at der i fuldmagter til brug for generalforsamlingen gives aktionærene mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	Anbefalingen følges.
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.	Anbefalingen følges.
2. Bestyrelsens 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.	Anbefalingen følges.

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
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.	Anbefalingen følges.
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 i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside.	<p>Anbefalingen følges delvist</p> <p>Bankens ledelse forholder sig løbende til bankens kapitalstruktur og redegør for strukturen i årsrapportens ledelsesberetning som findes på bankens hjemmeside:</p> <p>djurslandsbank.dk/ombanken/Investorinformation</p> <p>Banken har i vedtægterne en stemmeretsbegrænsning. Disse værnsregler er i vedtægterne blevet vedtaget af aktionærerne på generalforsamlingen og skal ses som et udtryk for, at Djurslands Bank ønskes bevaret som en selvstændig stærk, lokal bank til glæde for alle vores interessenter.</p> <p>En ophævelse af værnsreglerne kan efter bestyrelsens opfattelse medføre, at bankens aktier i høj grad gøres til et kortsigtet spekulationsobjekt, hvilket bestyrelsen ikke finder kan være i aktionærernes, kundernes, medarbejdernes eller lokalsamfundets interesse.</p>
2.1.4. Det anbefales, at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinier for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til bestyrelsen.	Anbefalingen følges.
2.1.5. Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner.	Anbefalingen følges.
2.1.6. Det anbefales, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder fastsætte konkrete mål og i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside redegør for såvel sin målsætning som status for opfyldelsen heraf.	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bankens Nominerings- og aflønningsudvalg har fastlagt rammerne herfor i en politik for mangfoldighed i bestyrelsen og fastsat måltal for det underrepræsenterede køn på bankens ledelsesniveauer.</p> <p>Bankens politik for mangfoldighed er beskrevet på bankens hjemmeside:</p> <p>djurslandsbank.dk/ombanken/organisation_ledelse</p>
2.2.1. Det anbefales, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken redegør for sit samfundsansvar i årsrapporten samt på bankens hjemmeside:</p> <p>djurslandsbank.dk/ombanken/Investorinformation</p>

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
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.	Anbefalingen følges.
2.3.2. Det anbefales, at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden 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 deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf bør oplyses i en selskabsmeddelelse.	Anbefalingen følges.
3. Bestyrelsens sammensætning og organisering	
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. 	Anbefalingen følges. Årsrapporten indeholder en oversigt over bestyrelsens medlemmer med oplysninger om de enkelte medlemmers særlige kompetencer og øvrige ledelseshverv. Informationerne fremgår også af bankens hjemmeside: djurslandsbank.dk/ombanken/organisation_ledelse
3.1.2. Det anbefales, at bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen gennemføres ved en grundig og for bestyrelsen transparent proces, der er godkendt af den samlede bestyrelse. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater skal der tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. alder, international erfaring og køn.	Anbefalingen følges. Bestyrelsens proces for udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen er beskrevet i Nominerings- og aflønningsudvalgets kommissorium samt politik for mangfoldighed i bestyrelsen. Nominerings- og aflønningsudvalgets kommissorium er beskrevet på bankens hjemmeside: djurslandsbank.dk/ombanken/organisation_ledelse
3.1.3. 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 • krævende organisationsopgaver, og at det oplyses, • om kandidater til bestyrelsen anses for uafhængige. 	Anbefalingen følges delvist. Valg af bestyrelsesmedlemmer sker på bankens repræsentantskabsmøde i umiddelbar forlængelse af generalforsamlingen. Oplysninger om, og beskrivelse af kandidater til nyvalg til bestyrelsen, præsenteres for repræsentantskabet på det ordinære repræsentantskabsmøde forud for generalforsamlingen. Valg af repræsentantskabsmedlemmer sker på bankens generalforsamling. Bestyrelsen har vurderet, at det er tilstrækkeligt, at oplysninger om kandidater til nyvalg til repræsentantskabet offentliggøres på bankens hjemmeside, og de uddybende oplysninger afgives på generalforsamlingen

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
	samt repræsentantskabsmødet forud for generalforsamlingen.
3.1.4. Det anbefales, at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af bestyrelsen.	Anbefalingen følges. Efter det fyldte 67 år udtræder de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer af bestyrelsen ved deres normale valgperiodes udløb.
3.1.5. Det anbefales, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.	Anbefalingen følges ikke. Bankens bestyrelsesmedlemmer vælges af repræsentantskabet og valgperioden for valgte bestyrelsesmedlemmer er i vedtægterne fastsat til 2 år med mulighed for genvalg. Bestyrelsen vurderer, at valgordningen sikrer en øget indsigt og kompetence samt større kontinuitet og stabilitet i bestyrelsesarbejdet.
3.2.1. Det anbefales, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, således at bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser. For at være uafhængig må den pågældende ikke: <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, • inden for 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 en kontrollerende aktionærs interesser, • 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 hos ekstern 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. 	Anbefalingen følges.
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.	Anbefalingen følges.

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
<p>3.3.2. Det anbefales, at ledelsesberetningen udover det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • den pågældendes stilling • den pågældendes alder og køn • 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 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. 	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Informationerne fremgår også af bankens hjemmeside: djurslandsbank.dk/ombanken/organisation_ledelse</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>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken har nedsat følgende udvalg:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nominerings- og aflønningsudvalg • Risikoudvalg • Revisionsudvalg <p>Informationerne fremgår også af bankens hjemmeside: djurslandsbank.dk/ombanken/organisation_ledelse</p>
<p>3.4.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>3.4.3. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et egentligt revisionsudvalg, der sammensættes således, at</p> <ul style="list-style-type: none"> • formanden for bestyrelsen ikke er formand for revisionsudvalget, og at • udvalget tilsammen råder over en sådan sagkundskab og erfaring, at det har en opdateret indsigt i og erfaring med finansielle forhold samt regnskabs- og revisionsforhold i selskaber, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked. 	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Revisionsudvalget består af bankens bestyrelse og med finanschef Ejner Søby, som formand og medlem med særlige kvalifikationer.</p> <p>Bestyrelsen vurderer, at denne organisering af revisionsudvalgsarbejdet er den mest effektive og samtidig sikrer, at hele bestyrelsen har indsigt i revisionsudvalgets opgaver.</p>
<p>3.4.4. Det anbefales, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell 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>Anbefalingen følges.</p>

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
<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 og • overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger. 	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>3.4.6. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, der har bestyrelsesformanden som formand og 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 og erfaring samt rapportere til bestyrelsen herom, • overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af bestyrelsen og direktionen, til kandidater til bestyrelsen og direktionen, og • foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder forslag til konkrete ændringer. 	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken har nedsat et Nominerings- og aflønningsudvalg. Udvalgets opgaver er beskrevet i "Kommissorium for Nominerings- og aflønningsudvalget", som fremgår af bankens hjemmeside:</p> <p>djurslandsbank.dk/ombanken/organisation_ledelse</p>
<p>3.4.7. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et vederlagsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • indstille vederlagspolitikken (herunder "Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning") 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, og • indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet. 	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken har nedsat et Nominerings- og aflønningsudvalg. Udvalgets opgaver er beskrevet i "Kommissorium for Nominerings- og aflønningsudvalget", som fremgår af bankens hjemmeside:</p> <p>djurslandsbank.dk/ombanken/organisation_ledelse</p>
<p>3.4.8. Det anbefales, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
<p>3.5.1. Det anbefales, at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure, hvor den samlede bestyrelses og de individuelle medlemmers bidrag og resultater samt samarbejde med direktionen årligt evalueres. Væsentlige ændringer afledt af evalueringen bør oplyses i ledelsesberetningen eller på selskabets hjemmeside.</p>	<p>Anbefalingen følges delvist</p> <p>Banken følger Finanstilsynets regler om årlig selvevaluering af bestyrelsen.</p> <p>Der oplyses ikke om resultatet af bestyrelsens årlige evaluering i ledelsesberetningen eller på bankens hjemmeside.</p> <p>Bestyrelsen anser bestyrelsens selvevaluering som en intern proces og ser ingen yderligere værdi ved at offentliggøre oplysninger herom, medmindre det vurderes væsentligt ud fra bankens generelle forhold.</p>
<p>3.5.2. Det anbefales, at bestyrelsen i forbindelse med forberedelsen af generalforsamlingen overvejer, hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov. Herunder skal det sikres, at der kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle medlemmer har mulighed for at deltage aktivt.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>3.5.3. Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>3.5.4. 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>Anbefalingen følges.</p>
<p>4. Ledelsens vederlag</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, og • en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter. <p>Vederlagspolitikken bør godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen har vedtaget en lønpolitik for Djurslands Bank som er endelig godkendt på bankens generalforsamling.</p> <p>Bankens lønpolitik er beskrevet på bankens hjemmeside:</p> <p>djurslandsbank.dk/ombanken/Investorinformation</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 	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bankens lønpolitik er beskrevet på bankens hjemmeside:</p> <p>djurslandsbank.dk/ombanken/Investorinformation</p>

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
<ul style="list-style-type: none"> • sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelses aflønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt • er klarhed om resultatkriterier og målbarhed for udmøntning af variable dele • er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår, og • indgås en aftale, der giver selskabet ret til i helt særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige. 	
4.1.3. Det anbefales, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- eller tegningsoptioner.	Anbefalingen følges.
4.1.4. Det anbefales, at hvis der anvendes aktiebaseret aflønning, skal programmerne være revolverende, d.v.s. tildeles periodisk og bør have en løbetid på mindst 3 år efter tildelingen.	Anbefalingen følges. Banken anvender ikke aktiebaseret aflønning.
4.1.5. Det anbefales, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.	Anbefalingen følges.
4.2.1. Det anbefales, at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	Anbefalingen følges.
4.2.2. Det anbefales, at aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.	Anbefalingen følges delvist. Generalforsamlingen godkender bankens lønpolitik og vederlag til bankens repræsentantskab. I henhold til bankens vedtægter, er det bankens aktionærvalgte repræsentantskab der godkender bestyrelsens vederlag.
4.2.3. Det anbefales, at der i årsrapporten gives oplysning om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold, og at der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken.	Anbefalingen følges.
5. Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision	
5.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen tager stilling til og i ledelsesberetningen redegør for de væsentligste	Anbefalingen følges.

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
strategiske og forretningsmæssige risici, risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen samt for selskabets risikostyring.	
5.2.1. Det anbefales, at bestyrelsen beslutter, hvorvidt der skal etableres en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken har i 2014 etableret en whistleblower-ordning. Modtagne indberetninger rapporteres efter behov, dog minimum årligt, til bankens bestyrelse.</p>
5.3.1. Det anbefales, at bestyrelsen sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og bestyrelsen, herunder at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.	Anbefalingen følges.
5.3.2. Det anbefales, at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.	Anbefalingen følges.