

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

udarbejdet februar 2015.

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

Redegørelsen vedrører regnskabsperioden 01.01.2014 til 31.12.2014.

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:
<b>1. Bankens kommunikation med aktionærer og øvrige interessenter</b>	
<p>1.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærerne, således at aktionærerne får relevant indsigt i selskabets potentiale og politikker, og bestyrelsen kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken tilstræber størst mulig åbenhed om banken og udbygger løbende kommunikationen med alle interessenter ved at stille relevant og opdateret materiale til rådighed på <a href="http://www.djurslandsbank.dk">www.djurslandsbank.dk</a>.</p> <p>Banken udgiver 6 gange om året et elektronisk nyhedsbrev som det er muligt for bankens interessenter at abonnere på.</p> <p>Bankens ledelse stiller sig løbende til rådighed for præsentationer af banken ved investormøder, grupper eller enkeltstående aktionærer.</p> <p>På grund af bankens lokale forankring og nærheden til ejerkredsen finder banken det ikke relevant på nuværende tidspunkt at afholde on-line generalforsamlinger samt web-castede regnskabspræsentationer.</p> <p>Djurslands Bank afholder hvert år generalforsamling i Grenaa samt aktionærmøde i Aarhus.</p>
<p>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.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Djurslands Banks forretningsmodel, visioner og mål tager udgangspunkt i bankens forankring i lokalsamfundet. Banken ønsker at være en ansvarlig og værdiskabende bank, og arbejder bevidst på at skabe de bedste resultater for såvel kunder, lokalsamfundet, aktionærerne og banken selv.</p> <p>Bestyrelsens holdning er, at bankens interessenter lever i et gensidigt afhængighedsforhold. Derfor skal det til stadighed sikres, at kunders, aktionærers og medarbejderes roller og interesser respekteres i overensstemmelse med bankens vedtagne politikker og gældende lovgivning, herunder regler om god skik m.v.</p> <p>Banken har i forhold til dialogen med bankens interessenter udarbejdet en kommunikationspolitik, der forholder sig til både intern og ekstern kommunikation.</p> <p>Bestyrelsens politik for bankens forhold til interessenterne er tilgængelig på <a href="http://www.djurslandsbank.dk">www.djurslandsbank.dk</a> og fremgår ligeledes af bankens årsrapport.</p>

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
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.	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen har på baggrund af bankens størrelse og lokale forankring vurderet, at det er mest hensigtsmæssigt at afholde fysisk generalforsamling. Det er indgået i vurderingen, at der er tilstrækkelige muligheder for at udøve sit ejerskab aktivt på anden måde, f.eks. ved afgivelse af brevstemmer eller ved afgivelse af fuldmagt til bestyrelsen eller anden fuldmægtig.</p> <p>Bestyrelsen tilstræber desuden at fremme aktivt ejerskab gennem den løbende dialog med bankens aktionærer, jf. punkt 1.1.1, og bankens forankring og synlighed i lokalsamfundet.</p>
1.2.2. Det anbefales, at der i fuldmagter til brug for generalforsamlingen gives aktionærerne 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 aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken har etableret en procedure for overtagelsesforsøg, som beskriver bestyrelsens pligter i en sådan situation.</p>
<b>2. Bestyrelsens opgaver og ansvar</b>	
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.	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen afholder et årligt strategiseminar, hvor alle væsentlige forhold drøftes. Heri indgår drøftelse af nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer, for at banken kan nå sine strategiske mål.</p> <p>Bestyrelsen anvender et årshjul til tilrettelæggelse af bestyrelsens opgaver. Årshjulet sikrer, at bestyrelsen til stadighed har et overblik over de emner, der skal behandles samt tid og hyppighed herfor.</p> <p>Alle væsentlige forhold drøftes ligeledes i forbindelse med den årlige gennemgang af forretningsordenen for bestyrelse og direktion.</p> <p>I bestyrelsens forretningsorden og instruksen til direktionen er der fastlagt nærmere procedurer for planlægning, opfølgning og risikostyring m.v.</p>

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
<p>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.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen fastlægger bankens overordnede strategi. Strategiplanen evalueres løbende, blandt andet på baggrund af udviklingen i og status for</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bankens realiserede resultater</li> <li>• bankens risikoprofil</li> <li>• sektorudviklingen samt</li> <li>• den generelle samfundsmæssige udvikling</li> </ul>
<p>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>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bankens ledelse forholder sig løbende til bankens kapitalstruktur og redegør for strukturen i årsrapportens ledelsesberetning som findes på bankens hjemmeside.</p> <p>For at sikre banken størst mulig uafhængighed og finansiell styrke, ønsker bestyrelsen som udgangspunkt at opfylde kapitalkravet i henhold til enhver tid gældende regler og målsætning herfor, med størst mulig grad af reel egenkapital. Fremmedfinansieret hybrid egenkapital kan dog anvendes til ekstraordinær vækst eller yderligere soliditet.</p> <p>Banken har i vedtægterne en stemmeretsbegrænsning, således at ingen aktionær kan stemme med mere end 6 stemmer. Desuden er der en bestemmelse om et ejerloft på 10% af aktiekapitalen. 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. Bestyrelsen har derfor ikke p.t. til hensigt at foreslå ændrede vedtægtsbestemmelser herom. Bestyrelsen ser omvendt heller ikke for nærværende noget behov for at indføre yderligere begrænsninger i vedtægterne.</p> <p>Bankens aktier er fordelt på ca. 16.200 aktionærer, hvoraf mange er kunder og bor i bankens primære markedsområde på Djursland og i Århus. 1 aktionærer ejer mere end 5% af aktiekapitalen.</p>
<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.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsens skriftlige retningslinjer til direktionen er fastlagt i en instruks, hvoraf arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og direktion også fremgår.</p> <p>Der er fastsat retningslinjer for rapporteringen i instruksen til for direktionen.</p>

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
<p>2.1.5. Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken har en politik for, hvordan der skal ageres i forbindelse med nøglemedarbejderes fratrædelse.</p>
<p>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>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken har som en del af dette udarbejdet en politik for mangfoldighed i bestyrelsen og fastsat måltal for det underrepræsenterede køn på bankens ledelsesniveauer.</p> <p>Ledelsesberetningen i årsrapporten indeholder oplysninger om bestyrelsens målsætning om mangfoldighed i ledelsen og status herpå. Der henvises i øvrigt til årsrapportens oversigt over bestyrelsens medlemmer med oplysninger om de enkelte medlemmers baggrund og forudsætninger.</p>
<p>2.2.1. Det anbefales, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken redegør for sit samfundsansvar i årsrapporten samt på <a href="http://www.djurslandsbank.dk">www.djurslandsbank.dk</a>, hvor også bankens interesser kan følge udviklingen heri.</p>
<p>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.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>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.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Det har ikke været relevant for bestyrelsesformanden 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 udfører særlige opgaver for banken.</p>

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
------------	--

### 3. Bestyrelsens sammensætning og organisering

<p>3.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen årligt redegør for</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver,</li> <li>• sammensætningen af bestyrelsen, samt</li> <li>• de enkelte medlemmers særlige kompetencer.</li> </ul>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen arbejder målrettet med, at bestyrelsens samlede kompetencer dækker bankens samlede risikoeksponering afledt af bankens forretningsmodel.</p> <p>Bestyrelsen gennemfører mindst 1 gang årligt en systematiseret proces til afdækning heraf.</p> <p>Herudover tilstræber banken, at bestyrelsens sammensætning i øvrigt afspejler en stor bredde for så vidt angår alder, anciennitet i bestyrelsen, kontinuitet, køn samt erhvervsmæssig baggrund.</p> <p>Bestyrelsens indstilling til repræsentantskabet af kandidater til bestyrelsen er udarbejdet med henblik på at sikre, at den samlede bestyrelse bedst mulig lever op til kompetencekravene.</p> <p>Årsrapporten indeholder en oversigt over bestyrelsens medlemmer med oplysninger om de enkelte medlemmers særlige kompetencer og øvrige ledelseshverv.</p>
<p>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.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsens proces for udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen er beskrevet i Nominerings- og aflønningsudvalgets kommissorium samt politik for mangfoldighed i bestyrelsen.</p>
<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i udenlandske virksomheder</li> <li>• krævende organisationsopgaver, og at det oplyses,</li> <li>• om kandidater til bestyrelsen anses for uafhængige.</li> </ul>	<p>Anbefalingen følges delvist.</p> <p>Valg af bestyrelsesmedlemmer sker på bankens repræsentantskabsmøde i umiddelbar forlængelse af generalforsamlingen.</p> <p>Oplysninger om, og beskrivelse af kandidater til nyvalg til bestyrelsen, præsenteres for repræsentantskabet på det ordinære repræsentantskabsmøde forud for generalforsamlingen.</p> <p>Valg af repræsentantskabsmedlemmer sker på bankens generalforsamling.</p> <p>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 samt repræsentantskabsmødet forud for generalforsamlingen.</p>

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
<p>3.1.4. Det anbefales, at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af bestyrelsen.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Efter det fyldte 67 år udtræder de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer af bestyrelsen ved deres normale valgperiodes udløb.</p>
<p>3.1.5. Det anbefales, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.</p>	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Bankens bestyrelsesmedlemmer vælges af repræsentantskabet og valgperioden for valgte bestyrelsesmedlemmer er i vedtægterne fastsat til 2 år med mulighed for genvalg.</p> <p>Bestyrelsen vurderer, at valgordningen sikrer kontinuitet og stabilitet i bestyrelsesarbejdet.</p>
<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"> <li>• være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab,</li> <li>• 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,</li> <li>• repræsentere en kontrollerende aktionærs interesser,</li> <li>• 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,</li> <li>• være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner hos ekstern revisor,</li> <li>• være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet,</li> <li>• have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller</li> <li>• være i nær familie med personer, som ikke betragtes som uafhængige.</li> </ul>	<p>Anbefalingerne følges på alle områder bortset fra anbefalingen af maksimalt 12 års medlemskab af bestyrelsen.</p> <p>Bestyrelsen anser kontinuitet og erfaring som en positiv faktor for det øverste ledelsesorgan og finder det mere væsentligt, at medlemmerne har de nødvendige kompetencer i forhold til bankens forretningsmodel.</p> <p>Bestyrelsen anser alle valgte bestyrelsesmedlemmer for at være uafhængige: Erik Nymann, Ejner Søby, Mikael Lykke Sørensen, Peter Zacher Sørensen, Peter Pedersen, Uffe Vithen.</p>
<p>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.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Det er vigtigt for bestyrelsens arbejde, at alle bestyrelsesmedlemmer har de nødvendige ressourcer til at kunne yde en aktiv indsats i bestyrelsen. Det forventede tidsforbrug til varetagelsen af bestyrelsesmedlemmernes opgaver i bestyrelsen og af medlemmernes andre hverv vurderes løbende.</p>

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"> <li>• den pågældendes stilling</li> <li>• den pågældendes alder og køn</li> <li>• om medlemmet anses for uafhængigt</li> <li>• tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen,</li> <li>• udløbet af den aktuelle valgperiode</li> <li>• den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i udenlandske virksomheder samt</li> <li>• krævende organisationsopgaver, og</li> <li>• 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.</li> </ul>	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>3.4.1. Det anbefales, at selskabet på selskabets hjemmeside offentliggør:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ledelsesudvalgenes kommissorier</li> <li>• udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt</li> <li>• 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.</li> </ul>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken har nedsat følgende udvalg:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nominerings- og aflønningsudvalg</li> <li>• Risikoudvalg</li> <li>• Revisionsudvalg</li> </ul>
<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"> <li>• formanden for bestyrelsen ikke er formand for revisionsudvalget, og at</li> <li>• 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.</li> </ul>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Revisionsudvalget består af bankens bestyrelse og med finanschef Ejner Søby, som formand og medlem med særlige kvalifikationer.</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"> <li>• regnskabspraksis på de væsentligste områder</li> <li>• væsentlige regnskabsmæssige skøn</li> <li>• transaktioner med nærtstående parter, og</li> <li>• usikkerhed og risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år.</li> </ul>	<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"> <li>• 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</li> <li>• overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.</li> </ul>	<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"> <li>• 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</li> <li>• årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale bestyrelsen eventuelle ændringer</li> <li>• årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til bestyrelsen herom,</li> <li>• overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af bestyrelsen og direktionen, til kandidater til bestyrelsen og direktionen, og</li> <li>• foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder forslag til konkrete ændringer.</li> </ul>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken har nedsat et Nominerings- og aflønningsudvalg.</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"> <li>• indstille vederlagspolitikken (herunder "Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning") for bestyrelsen og direktionen til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse,</li> <li>• 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</li> <li>• indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet.</li> </ul>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken har nedsat et Nominerings- og aflønningsudvalg.</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.</p> <p>Evalueringen i 2014 har ikke medført væsentlige ændringer.</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>Bestyrelsen består af 6 generalforsamlingsvalgte og 3 medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Bestyrelsen har vurderet, at det er et passende antal medlemmer i overensstemmelse med anbefalingen.</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>Kriterierne for evalueringen af direktionen fastsættes og opdateres i forbindelse med fastsættelsen og evalueringen af bankens overordnede strategi.</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 ikke.</p> <p>Bestyrelsen har på baggrund af hyppige møder og et tæt samarbejde med direktionen vurderet, at der er den nødvendige dialog om samarbejdet mellem bestyrelsen som helhed og direktionen, og at der derfor ikke er behov for, at formanden gennemfører en formaliseret evaluering.</p>
<p><b>4. Ledelsens vederlag</b></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"> <li>• en detaljeret beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen</li> <li>• en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og</li> <li>• en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter.</li> </ul> <p>Vederlagspolitikken bør godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen har vedtaget en generel lønpolitik, som indeholder retningslinier for aflønning, pensionspolitik og retningslinier for fratrædelsesgodtgørelse. Der udbetales <u>ikke</u> variable løndelev til bestyrelse eller direktion, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller tilsvarende ordning.</p> <p>Bestyrelsen modtager et fast honorar. Direktionen modtager fast løn og pensionsbidrag.</p>

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
<p>4.1.2. Det anbefales, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse</li> <li>• sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaf lønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt</li> <li>• er klarhed om resultatkrævier og målbarhed for udmøntning af variable dele</li> <li>• er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår, og</li> <li>• 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.</li> </ul>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bankens vederlagspolitik indeholder <u>ikke</u> variable komponenter.</p>
<p>4.1.3. Det anbefales, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- eller tegningsoptioner.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen aflønnes med et fast honorar.</p>
<p>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.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken anvender <u>ikke</u> aktiebaseret aflønning.</p>
<p>4.1.5. Det anbefales, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bankens aftaler om fratrædelsesgodtgørelse udgør maksimalt 2 års løn.</p>
<p>4.2.1. Det anbefales, at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>4.2.2. Det anbefales, at aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til bestyrelsen for det i gangværende regnskabsår.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Generalforsamlingen godkender bankens lønpolitik og vederlag til bankens repræsentantskab.</p>
<p>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.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
------------	--

5. Regnskabsafklæggelse, risikostyring og revision	
<p>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.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>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>	<p>Anbefalingen følges. Banken har i overensstemmelse med Lov om finansiel virksomhed i 2014 etableret en whistleblower-ordning for bankens ansatte.</p>
<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.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>5.3.2. Det anbefales, at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>