

Redegørelse for God selskabsledelse

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

udarbejdet januar 2026.

Det fremgår nedenfor, hvorledes Djurslands Bank forholder sig til Komitéen for god Selskabsledelses "Anbefalinger for God selskabsledelse" fra 2. december 2020. Djurslands Bank har endvidere i forlængelse heraf redegjort for efterlevelsen af Finansrådets ledelseskodeks af 22. november 2013.

Redegørelsen vedrører regnskabsperioden 01.01.2025 til 31.12.2025.

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. Samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter	
<i>1.1. Dialog med aktionærer, investorer og øvrige interessenter</i>	
1.1.1. Komitéen anbefaler, at ledelsen via løbende dialog sikrer aktionærer, investorer og øvrige interessenter relevant indsigt i selskabets forhold, og at bestyrelsen får mulighed for kende og inddrage deres holdninger i sit arbejde.	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken tilstræber størst mulig åbenhed om bankens aktiviteter, og ønsker en løbende dialog med aktionærerne.</p> <p>Banken afholder årlige aktionærmøder, hvor aktionærerne har mulighed for at tilkendegive holdninger, interesser og synspunkter i relation til banken.</p> <p>Banken har udarbejdet en investopolitik, der sætter rammerne for dialogen med aktionærer, investorer og øvrige interessenter og som beskriver hvilken type oplysninger, som banken offentliggør.</p> <p>Bankens investopolitik er beskrevet på bankens hjemmeside: djurslandsbank.dk/ombanken/Investorinformation</p>
1.1.2. Komitéen anbefaler, at selskabet udarbejder politikker for forholdet til aktionærer, investorer og evt. også øvrige interessenter for at sikre, at de forskellige interesser indgår i selskabets overvejelser, og at sådanne politikker gøres tilgængelige på selskabets hjemmeside.	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bankens værdier danner tilsammen det værdigrundlag, som bankens ledelse og medarbejdere forventes at lægge til grund for deres daglige arbejde og beslutninger.</p> <p>Måden, som det kommer til udtryk på, er beskrevet i bankens politik for samfundsansvar.</p> <p>For at sikre en åben dialog og positive relationer med bankens interessenter, har bankens bestyrelse vedtaget en kommunikationspolitik, der forholder sig til både intern og ekstern kommunikation.</p> <p>Målet med kommunikationspolitikken er at understøtte bankens forretningsstrategi og grundlæggende værdier under hensyntagen til relevant lovgivning m.v. samt at sikre banken et positivt omdømme i forhold til interne og eksterne interessenter.</p>

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
	<p>Herudover har banken udarbejdet en investopolitik, der sætter rammerne for dialogen med aktionærer, investorer og øvrige interessenter og som beskriver hvilken type oplysninger, som banken offentliggør.</p> <p>Bankens politikker er beskrevet på bankens hjemmeside: djurslandsbank.dk/ombanken/Investorinformation</p>
<p>1.1.3. Komitéen anbefaler, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bankens kvartalsrapporter er tilgængelige på bankens hjemmeside: djurslandsbank.dk/ombanken/Investorinformation</p>
<p><i>1.2. Generalforsamling</i></p>	
<p>1.2.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen tilrettelægger selskabets generalforsamling, så aktionærer, der ikke kan være fysisk til stede eller er repræsenteret på generalforsamlingen, kan stemme og stille spørgsmål til ledelsen forud for eller på generalforsamlingen.</p> <p>Komitéen anbefaler, at bestyrelsen sikrer aktionærerne mulighed for at overvære generalforsamlingen via webcast eller anden digital transmittering.</p>	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Bestyrelsen har på baggrund af bankens størrelse og lokale forankring vurderet, at det er mest hensigtsmæssigt at afholde fysiske generalforsamlinger frem for delvis eller fuldstændig elektroniske generalforsamlinger.</p> <p>Det er indgået i vurderingen, at der er tilstrækkelige muligheder for aktionærerne til at udøve aktiv indflydelse, f.eks. ved afgivelse af fuldmagt til en anden aktionær eller ved at stille spørgsmål til ledelsen forud for generalforsamlingen.</p> <p>Indkaldelse til generalforsamlinger sker med mindst 3 ugers varsel, og indkaldelsen udformes således, at den giver mulighed for at danne sig et billede af de emner, der skal behandles.</p> <p>Bestyrelse og direktion deltager altid på bankens generalforsamlinger, medmindre de er forhindret af sygdom eller andre tvingende grunde.</p>
<p>1.2.2. Komitéen anbefaler, at aktionærerne i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen kan tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p><i>1.3. Overtagelsesforsøg</i></p>	
<p>1.3.1. Komitéen anbefaler, at selskabet har en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der indeholder en "køreplan" for de forhold, som bestyrelsen bør overveje og tage stilling til, hvis et overtagelsestilbud er fremsat, eller bestyrelsen får en begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud kan blive fremsat.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
<p>Derudover anbefales, at det fremgår af proceduren, at bestyrelsen afholder sig fra, uden generalforsamlingens godkendelse, at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som søger at afskære aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.</p>	
<p>1.4. Relation til det omkringliggende samfund</p>	
<p>1.4.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen godkender en politik for selskabets samfundsansvar, herunder for socialt ansvar og bæredygtighed, og at politikken er tilgængelig i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen påser, at politikken efterleves.</p>	<p>Anbefalingen følges</p> <p>Banken har udarbejdet en politik for samfundsansvar og en politik for sund virksomhedskultur.</p> <p>Banken redegør for sit samfundsansvar i årsrapporten samt på bankens hjemmeside.</p> <p>djurslandsbank.dk/ombanken/Investorinformation</p>
<p>1.4.2. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen godkender en skattepolitik, der gøres tilgængelig på selskabets hjemmeside.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bankens skattepolitik findes på bankens hjemmeside:</p> <p>djurslandsbank.dk/ombanken/Investorinformation</p>
<p>2. Bestyrelsens opgaver og ansvar</p>	
<p>2.1. Overordnede opgaver og ansvar</p>	
<p>2.1.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen, som led i at understøtte selskabets vedtægtsmæssige formål og langsigtede værdiskabelse, forholder sig til selskabets purpose samt sikrer og fremmer en god kultur og gode værdier i selskabet.</p> <p>Selskabet bør forklare herom i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken tager årligt stilling til den overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelse i banken.</p> <p>Bankens 5 vigtige værdier og sociale ansvarlighed er beskrevet på bankens hjemmeside:</p> <p>djurslandsbank.dk/ombanken/om_os</p> <p>Banken har endvidere udarbejdet en politik for samfundsansvar, som er tilgængelig på bankens hjemmeside:</p> <p>djurslandsbank.dk/ombanken/Investorinformation</p>
<p>2.1.2. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter og løbende følger op på selskabets overordnede strategiske mål for at sikre værdiskabelsen i selskabet.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen drøfter løbende og som minimum årligt bankens strategi, og følger løbende op på, at strategien eksekveres.</p>

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
<p>2.1.3. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen løbende påser, om selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter en strategi og langsigtet værdiskabelse, der både er i selskabets og aktionærernes interesse. Komitéen anbefaler, at selskabet redegør herfor i ledelsesberetningen.</p>	<p>Anbefalingen følges ikke.</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>
<p>2.1.4. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen udarbejder og årligt gennemgår retningslinier for direktionen, herunder krav til rapporteringen til bestyrelsen.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>I henhold til den finansielle lovgivning er retningslinjerne for direktionens opgaver og ansvar fastlagt i en skriftlig instruks til direktionen.</p> <p>I sin instruks til direktionen fastlægger bestyrelsen kravene til direktionens varetagelse af bankens drift og fastlægger i den forbindelse kravene til direktionens rapportering til bestyrelsen.</p> <p>Bestyrelsen gennemgår og godkender instruksen til direktionen løbende og minimum én gang årligt.</p>
<p>2.2. Bestyrelsesmedlemmerne</p>	
<p>2.2.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen udover en formand har en næstformand som kan træde til ved formandens forfald, og i øvrigt være en tættere sparringspartner for formanden.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>2.2.2. Komitéen anbefaler, at formanden i samarbejde med de enkelte bestyrelsesmedlemmer sikrer, at medlemmerne løbende opdaterer og supplerer deres viden om relevante forhold, og at medlemmernes særlige viden og kompetencer bliver brugt bedst muligt.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken følger de kompetencekrav til bestyrelsen, som fremgår af den finansielle lovgivning. I overensstemmelse hermed vurderer bestyrelsen løbende, om dens medlemmer har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå bankens aktiviteter og de hermed forbundne risici.</p>
<p>2.2.3. Komitéen anbefaler, at hvis bestyrelsen undtagelsesvis beder et bestyrelsesmedlem om at varetage særlige opgaver for selskabet</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
<p>- eksempelvis kortvarigt deltage i den daglige ledelse, bør bestyrelsen godkende det for at sikre, at bestyrelsen bevarer den uafhængige, overordnede ledelse og kontrolfunktion.</p> <p>Det anbefales, at selskabet offentliggør beslutningen om et bestyrelsesmedlems deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf.</p>	
<h3>3. Bestyrelsens sammensætning, organisering og evaluering</h3>	
<h4>3.1. Sammensætning</h4>	
<p>3.1.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen årligt gennemgår og i ledelsesberetningen og/eller på hjemmeside oplyser</p> <ul style="list-style-type: none"> • hvilke kollektive og individuelle kompetencer bestyrelsen bør råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, • bestyrelsens sammensætning og mangfoldighed. 	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen foretager i overensstemmelse med den finansielle lovgivning årligt en selvevaluering som drøftes i bestyrelsen/nominerings- og aflønningsudvalget.</p> <p>Bankens politik for mangfoldighed er beskrevet på bankens hjemmeside.</p> <p>djurslandsbank.dk/ombanken/organisation_ledelse</p> <p>Årsrapporten indeholder en oversigt over bestyrelsens medlemmer med oplysninger om de enkelte medlemmers kompetencer og øvrige ledelseshverv.</p> <p>Informationerne fremgår af bankens hjemmeside:</p> <p>djurslandsbank.dk/ombanken/organisation_ledelse</p>
<p>3.1.2. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer og godkender en politik for mangfoldighed, som er tilgængelig i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.</p>	<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>
<p>3.1.3. Komitéen anbefaler, at rekruttering af kandidater til bestyrelsen følger en grundig proces, der er godkendt af bestyrelsen.</p> <p>Komitéen anbefaler, at der i vurderingen af bestyrelseskandidater - udover individuelle kompetencer og kvalifikationer – også indgår behovet for kontinuitet, fornyelse og mangfoldighed.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsens proces for rekruttering af kandidater til bestyrelsen er beskrevet i Nominerings- og aflønningsudvalgets kommissorium samt politik for mangfoldighed i bestyrelsen.</p> <p>Nominerings- og aflønningsudvalgets kommissorium er beskrevet på bankens hjemmeside:</p> <p>djurslandsbank.dk/ombanken/organisation_ledelse</p>

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
<p>3.1.4. Komitéen anbefaler, at indkaldelsen til generalforsamlinger, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover de i lovgivningen fastlagte oplysninger også beskriver af de opstillede</p> <ul style="list-style-type: none"> • kompetencer • øvrige ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg • krævende organisationsopgaver, og • uafhængighed. 	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Generalforsamlingen vælger ikke bestyrelsesmedlemmer, men derimod medlemmer til repræsentantskabet. Valg af bestyrelsesmedlemmer foretages af bankens repræsentantskab.</p> <p>De pågældende oplysninger foreligger ved valg af repræsentantskabsmedlemmer.</p>
<p>3.1.5. Komitéen anbefaler, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling, og at disse opstilles og vælges individuelt.</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 en øget indsigt og kompetence samt større kontinuitet og stabilitet i bestyrelsesarbejdet.</p>
<p>3.2. Bestyrelsens uafhængighed</p>	
<p>3.2.1. Komitéen anbefaler, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, så 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, • 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 eller have tilknytning til en kontrollerende aktionær, • inden for det seneste år have haft en forretningsrelation (eksempelvis 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, som er væsentlig for selskabet og/eller forretningsrelationen. • være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner i samme selskab som selskabets 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 	<p>Anbefalingen følges.</p>

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
<ul style="list-style-type: none"> være i nær familie med personer, som ikke betragtes som uafhængige, jf. kriterierne ovenfor. <p>Uanset at et bestyrelsesmedlem ikke er omfattet af ovenstående kriterier, kan bestyrelsen af andre grunde beslutte, at medlemmet ikke er uafhængigt.</p>	
<p>3.2.2. Komitéen anbefaler, at direktionsmedlemmer ikke er medlem af bestyrelsen, og at et fratrædende direktionsmedlem ikke træder direkte ind i bestyrelsen.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af øvrige ledelseshverv</p>	
<p>3.3.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen og hvert enkelt medlem af bestyrelsen i forbindelse med det årlige evaluering jf. anbefaling 3.5.1, vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på bestyrelsesarbejdet.</p> <p>Formålet er, at det enkelte bestyrelsesmedlem ikke påtager sig flere hverv, end at vedkommende kan udføre bestyrelseshvervet i selskabet tilfredsstillende.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen finder det vigtigt, at alle bestyrelsesmedlemmer har de fornødne ressourcer, herunder tid, til at kunne yde en aktiv indsats i bestyrelsen.</p> <p>Det forventede tidsforbrug til varetagelsen af bestyrelsesmedlemmernes opgaver i bestyrelsen og af medlemmernes andre hverv vurderes løbende, og det enkelte bestyrelsesmedlem vurderer løbende, om den pågældende har de fornødne ressourcer, herunder tilstrækkelig tid til at varetage sit hverv som bestyrelsesmedlem</p>
<p>3.3.2. Komitéen anbefaler, at ledelsesberetningen udover de i lovgivningen fastlagte krav indeholder følgende oplysninger om de enkelte bestyrelsesmedlemmer:</p> <ul style="list-style-type: none"> stilling, alder og køn kompetence og kvalifikationer af relevans for selskabet uafhængighed årstal for indtræden i bestyrelsen, årstal for udløb af den aktuelle valgperiode deltagelse i bestyrelses- og udvalgmøder ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg samt krævende organisationsopgaver, og det antal aktier, optioner, warrants og lignede 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>

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
<p>3.4. Ledelsesudvalg</p>	
<p>3.4.1. Komitéen anbefaler, at ledelsen i ledelsesberetningen beskriver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ledelsesudvalgenes væsentligste aktiviteter og antallet af møder i årets løb, og medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalget formand og medlemmernes uafhængighed. <p>Det anbefales derudover, at ledelsesudvalgenes kommissorier offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken har nedsat følgende udvalg:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nominerings- og aflønningsudvalg • Revisions- og risikoudvalg <p>Informationerne fremgår også af bankens hjemmeside: djurslandsbank.dk/ombanken/organisation_ledelse</p>
<p>3.4.2. Komitéen anbefaler, at ledelsesudvalg alene består af bestyrelsesmedlemmer, og at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>3.4.3. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et revisionsudvalg, og udpeger en formand for revisionsudvalget, der ikke er bestyrelsens formand. Komitéen anbefaler, at revisionsudvalget udover de i lovgivningen fastlagte opgaver bistår bestyrelsen med at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • føre tilsyn med rigtigheden af offentliggjorte finansielle oplysninger, herunder regnskabspraksis på de væsentligste områder, væsentlige regnskabsmæssige skøn og transaktioner med nærtstående parter, • gennemgå de interne kontrol- og risikoområder for at sikre styring af de største risici, herunder også i relation til udmeldte forventninger, • vurdere behovet for intern revision, • forestå evaluering af den generalforsamlingsvalgte revisor, • gennemgå revisionshonoraret til den generalforsamlingsvalgte revisor, • føre tilsyn med grænserne for ikke-revisionsydelse udført af den generalforsamlingsvalgte revisor, og • sikre regelmæssig dialog mellem den generalforsamlingsvalgte revisor og bestyrelsen, bl.a. ved at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt har møde med revisor, uden at direktionen er til stede. <p>Hvis bestyrelsen på grundlag af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter at nedsætte en intern revisionsfunktion, har revisionsudvalget til opgave at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • udarbejde kommissorium og anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af den interne revision og budgettet til afdelingen, • påse, at den interne revision har tilstrækkelige ressourcer og kompetencer til at kunne udføre sin rolle, og 	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken har nedsat et Revisions- og risikoudvalg.</p> <p>Revisions- og risikoudvalget består af 4 medlemmer fra bankens bestyrelse og med direktør Klaus Skovsen som formand og medlem med særlige kvalifikationer.</p> <p>Bestyrelsen vurderer, at denne organisering af revisionsudvalgsarbejdet er den mest effektive.</p> <p>Revisions- og risikoudvalgets opgaver og forpligtelser fremgår af Kommissorium for Revisions- og Risiko-udvalg som findes på bankens hjemmeside: djurslandsbank.dk/ombanken/organisation_ledelse</p>

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
<ul style="list-style-type: none"> • overvåge direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger. 	
<p>3.4.4. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beskrive de påkrævede kvalifikationer for en given post i bestyrelsen og direktionen, det skønnede tidsforbrug for de forskellige poster i bestyrelsen samt kompetencer, viden og erfaring, der er/bør være i de to ledelsesorganer • årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt udarbejde anbefalinger til bestyrelsen om eventuelle ændringer • i samarbejde med formanden forestå den årlige bestyrelseevaluering og vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom, • forestå rekruttering af nye bestyrelses- og direktionsmedlemmer og indstille kandidater til bestyrelsens godkendelse • sikre succesionsplan for direktionen • overvåge direktionens politik for ansættelse af ledende medarbejdere, og • overvåge, at der udarbejdes en politik for mangfoldighed til godkendelse i bestyrelsen. 	<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>3.4.5. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et vederlagsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • udarbejde udkast til vederlagspolitikken til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens godkendelse, • fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen med henblik på indstilling til generalforsamlingen, • sikre, at ledelsens vederlag følger selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den enkeltes indsats, og • bistå med at udarbejde den årlige vederlagsrapport til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens vejledende afstemning. 	<p>Anbefalingen følges delvis.</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>Bankens Nominerings- og aflønningsudvalg indstiller til bankens generalforsamlingsvalgte repræsentantskabs videre behandling forslag til bestyrelsens vederlag. Indstilling udarbejdes med baggrund i den vedtagne vederlagspolitik.</p> <p>Bankens generalforsamlingsvalgte repræsentantskab behandler forslag og indstiller bestyrelsens vederlag til generalforsamlingens endelige godkendelse</p> <p>Bankens vederlagspolitik fremgår på bankens hjemmeside:</p> <p>djurslandsbank.dk/ombanken/Investorinformation</p>
<p>3.5. Evaluering af bestyrelse og i direktion</p>	
<p>3.5.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen en gang årligt gennemfører en bestyrelseevaluering og</p>	<p>Anbefalingen følges ikke</p>

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
<p>mindst hvert tredje år inddrager ekstern bistand i evalueringen.</p> <p>Komitéen anbefaler, at evalueringen har fokus på anbefalingerne om bestyrelsens arbejde, effektivitet, sammensætning og organisering, jf. anbefaling 3.1-3.4. ovenfor, og som minimum altid omfatter følgende emner:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bestyrelsens sammensætning med fokus på kompetencer og mangfoldighed • Bestyrelsens og det enkelte medlems bidrag og resultater, • Samarbejdet i bestyrelsen og mellem bestyrelsen og direktionen, • formandens ledelse af bestyrelsen, • udvalgsstrukturen og arbejdet i udvalgene • tilrettelæggelsen af bestyrelsesarbejdet og kvaliteten af bestyrelsesmaterialet, og • Bestyrelsesmedlemmernes forberedelse til og aktive deltagelse i møderne. 	<p>Banken følger Finanstilsynets regler om årlig selvevaluering af bestyrelsen.</p> <p>Der anvendes p.t. ikke ekstern bistand i forbindelse med evalueringsproceduren.</p>
<p>3.5.2. Komitéen anbefaler, at den samlede bestyrelse drøfter resultatet af bestyrelsesevalueringen, og at processen for evalueringen samt evalueringens overordnede konklusioner omtales i ledelsesberetningen, på selskabets hjemmeside samt på selskabets generalforsamling.</p>	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Bestyrelsen drøfter resultatet af evalueringen, men der oplyses ikke om resultatet af bestyrelsens årlige evaluering i ledelsesberetningen eller på bankens hjemmeside, ligesom den heller ikke omtales på bankens generalforsamling.</p> <p>Bestyrelsen anser bestyrelsens selvevaluering som en intern proces og ser ingen yderligere værdi ved at offentliggøre oplysninger herom.</p>
<p>3.5.3. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte kriterier, og at formanden gennemgår dette med direktionen. Desuden bør bestyrelsen løbende vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning, herunder mangfoldighed, succesionsplaner og risici under hensyntagen til selskabets strategi.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>4. Ledelsens vederlag</p>	
<p><i>4.1. Vederlag til bestyrelse og direktion</i></p>	
<p>4.1.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsens og direktionens vederlag samt øvrige ansættelsesvilkår både er konkurrencedygtig og forenelig med selskabets langsigtede aktionærinteresser.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bankens vederlagspolitik og vederlagsrapport er beskrevet på bankens hjemmeside:</p> <p>djurslandsbank.dk/ombanken/Investorinformation</p>

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
4.1.2. Komitéen anbefaler, at aktiebaserede incitamentsprogrammer er revolverende, dvs. med periodisk tildeling, og primært er langsigtet med en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år.	Anbefalingen følges. Såvel bestyrelse som direktion aflønnes med et fast vederlag. Der anvendes således ikke aktiebaseret aflønning.
4.1.3. Komitéen anbefaler, at den variable del af vederlaget har et loft på tildelingstidspunktet, og at der er gennemsigtighed om den potentielle værdi på udnyttelsestidspunktet under pessimistiske, forventede og optimistiske scenarier.	Anbefalingen følges. Såvel bestyrelse som direktion aflønnes med et fast vederlag. Der anvendes således ikke aktiebaseret aflønning.
4.1.4. Komitéen anbefaler, at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ved et direktionsmedlems fratræden ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.	Anbefalingen følges.
4.1.5. Komitéen anbefaler, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- eller tegningsoptioner.	Anbefalingen følges. Såvel bestyrelse som direktion aflønnes med et fast vederlag. Der anvendes således ikke aktiebaseret aflønning.
4.1.6. Komitéen anbefaler, at selskabet har mulighed for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable vederlag for såvel direktion som bestyrelse, hvis vederlaget er tildelt, optjent eller udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig at være fejlagtige, eller hvis modtageren var i ond tro om andre forhold, som har medført udbetaling af et for højt variabelt vederlag.	Anbefalingen følges. Såvel bestyrelse som direktion aflønnes med et fast vederlag. Der anvendes således ikke aktiebaseret aflønning.
5. Risikostyring	
<i>5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger</i>	
5.1.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen med udgangspunkt i selskabets strategi og forretningsmodel tager stilling til eksempelvis de væsentligste strategiske, forretningsmæssige, regnskabsmæssige og likviditetsmæssige risici. Selskabet bør i ledelsesberetningen redegøre for disse samt for selskabets risikostyring.	Anbefalingen følges. Ved udarbejdelsen af bankens forretningsmodel og strategi har bestyrelsen identificeret de væsentligste risici, der er forbundet med realiseringen heraf, og har i overensstemmelse med lovgivningen vedtaget politikker for de væsentligste risikoområder. I årsrapporten er der redegjort for de væsentligste strategiske, forretningsmæssige, regnskabsmæssige og likviditetsmæssige risici.

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
<p>5.1.2. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen etablerer en whistleblower-ordning som giver medarbejderne og andre interessenter mulighed for at rapportere at rapporterer alvorlige forseelser eller mistanke herom på en hensigtsmæssig og fortrolig måde, og at der er en procedure for håndtering af sådanne whistleblowerordninger.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken har i overensstemmelse med lovgivningen etableret en whistleblower-ordning, hvor samtlige ansatte, via en særlig, uafhængig og selvstændig kanal kan indberette overtrædelser eller potentielle lovovertrædelser begået af banken, herunder ansatte, direktion og bestyrelsesmedlemmer.</p> <p>Bankens whistleblower-ordning giver mulighed for fortrolighed og anonymitet.</p> <p>Bankens whistleblower-ordning kan alene anvendes af bankens medarbejdere, da adgang til ordningen kræver adgang til bankens intranet.</p> <p>Bankens bestyrelsesmedlemmer og øvrige interessenter, herunder leverandører, samarbejdspartnere, tidligere medarbejdere m.v. henvises til de eksterne whistleblowerordninger, der findes hos Finanstilsynet og hos Datatilsynet. Disse eksterne ordninger findes på de respektive hjemmesider og er tilgængelige for alle.</p>