

**Redegørelse for Finans Danmarks  
(Finansrådets) ledelseskodeks af  
22. november 2013**

## Redegørelse for Finans Danmarks (Finansrådets) ledelseskodex af 22. november 2013

Udarbejdet januar 2026

Det fremgår nedenfor, hvorledes Djurslands Bank forholder sig til Finans Danmarks ledelseskodex med branchespecifikke anbefalinger vedrørende ledelsesmæssige forhold i pengeinstitutterne.

Bankens holdning til ledelseskodexet skal ses som et supplement til bankens redegørelse for god selskabsledelse.

Anbefaling	Forklaring
<b>1. Finans Danmark anbefaler</b> , at medlemsvirksomhederne forholder sig til samtlige anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse.	<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Bankens redegørelse for god selskabsledelse rapporteres på bankens hjemmeside:</p> <p><a href="http://djurslandsbank.dk/ombanken/investorinformation">djurslandsbank.dk/ombanken/investorinformation</a></p>
<b>2. Finans Danmark anbefaler</b> medlemsvirksomhederne at udarbejde og offentliggøre et adfærdskodex (code of conduct) med beskrivelse af virksomhedens værdigrundlag og ønskede adfærd for virksomhedens drift og ledelse.	<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Bankens grundlæggende adfærdskodex fremgår af bankens 5 værdier som er beskrevet i bankens årsrapport samt på bankens hjemmeside:</p> <p><a href="http://djurslandsbank.dk/ombanken/om_os">djurslandsbank.dk/ombanken/om_os</a></p> <p>Herudover fremgår det af bankens årlige rapportering om samfundsansvar på bankens hjemmeside, hvordan værdierne er udmøntet i relation til bankens væsentligste interessenter - kunder, medarbejdere, lokalsamfund og miljø:</p> <p><a href="http://djurslandsbank.dk/ombanken/investorinformation">djurslandsbank.dk/ombanken/investorinformation</a></p>
<b>3. Finans Danmark anbefaler</b> , at medlemsvirksomhederne anvender en velbeskrevet og struktureret proces ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen og eventuelt inddrager eksternt kompetence.	<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Bestyrelsens proces for udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen er beskrevet i Nominerings- og aflønningsudvalgets kommissorium. Nominerings- og aflønningsudvalget varetager tillige bankens politik for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen samt politikken for mangfoldighed i bestyrelsen for at sikre måltallet for kønsfordeling og forskellighed i bestyrelsesmedlemmernes kvalifikationer og kompetencer.</p> <p>Bankens Nominerings- og aflønningsudvalg forbereder arbejdet med at sikre, at bestyrelsen har den påkrævede viden og erfaring, og fremsætter efter behov anbefalinger til ændringer til den samlede bestyrelse. Der henvises til bankens hjemmeside, hvor udvalgets kommissorium, væsentligste aktiviteter, navne på deltagere og medlemmernes deltagelse i møder er beskrevet:</p> <p><a href="http://djurslandsbank.dk/ombanken/organisation_ledelse">djurslandsbank.dk/ombanken/organisation_ledelse</a></p> <p>Resultatet af bestyrelsens årlige selvevaluering indgår i rekrutteringsforløbet.</p> <p>Ved rekruttering anvendes fortrinsvis bankens store netværk.</p>

Anbefaling	Forklaring
<p><b>4. Finans Danmark anbefaler</b>, at medlemsvirksomheder, hvis vedtægter rummer bestemmelser om, at bestyrelsesmedlemmer alene kan vælges inden for en begrænset personkreds, redegør for baggrunden for disse begrænsninger.</p>	<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>I henhold til bankens vedtægter vælges bestyrelsens medlemmer af og blandt repræsentantskabets medlemmer. Banken lægger afgørende vægt på sikre et kompetent rekrutteringsgrundlag til bestyrelsen, således at såvel kollektive som individuelle kompetencekrav til bestyrelsen kan opfyldes.</p> <p>Banken anvender kompetenceprofiler på repræsentantskabets medlemmer, der såvel beskriver de samlede kompetenceforhold i repræsentantskabet som det enkelte medlems kompetencer.</p> <p>Med valg af medlemmer til bestyrelsen via repræsentantskabet sikres et godt kendskab til den pågældende kandidat og dennes faglige og personlige forudsætninger for at påtage sig hvervet som bestyrelsesmedlem. Repræsentantskabet er på 50 medlemmer, hvilket giver et godt og bredt rekrutteringsgrundlag. Der lægges allerede ved valg af kandidater til repræsentantskabet vægt på at sikre en tilstrækkelig afdækning af de nødvendige kompetencer for bankens bestyrelse.</p> <p>Bestyrelsen kan dog i henhold til vedtægterne også indstille til repræsentantskabet at vælge ét medlem uden for repræsentantskabets kreds (eksternt bestyrelsesmedlem).</p>
<p><b>5. Finans Danmark anbefaler</b>, at bestyrelsesmedlemmer snarest muligt og senest 6 måneder efter tiltrædelse påbegynder et uddannelsesforløb i bankdrift, medmindre bestyrelsesmedlemmet allerede besidder opdaterede og særlige bankkompetencer. Forløbet skal afspejle virksomhedens størrelse, forretningsmodel og kompleksitet.</p>	<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Ved et bestyrelsesmedlems tiltrædelse afholdes et introduktionsmøde, hvor de grundlæggende opgaver i bestyrelsesarbejdet gennemgås.</p> <p>Banken tilbyder herudover uddannelsesaktiviteter for nye bestyrelsesmedlemmer i overensstemmelse med medlemmets individuelle behov samt gældende lovkraft herom.</p>
<p><b>6. Finans Danmark anbefaler</b>, at bestyrelsesmedlemmerne løbende modtager kompetenceudvikling, der er relevant for bestyrelseserhvervet. Emner og omfang skal være tilpasset virksomhedens størrelse, forretningsmodel og kompleksitet.</p>	<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Bestyrelsen afholder årligt et strategimøde og foretager en konkret selvevaluering af kompetencer i forhold til forskellige fag- og ledelsesområder.</p> <p>Herudover suppleres bestyrelsens kompetencer løbende med uddannelsesaktiviteter såvel specifikt på baggrund af den årlige selvevaluering som generelt med fælles deltagelse på relevante seminarer.</p>
<p><b>7. Finans Danmark anbefaler</b>, at hvert enkelt bestyrelsesmedlem årligt foretager en evaluering af sit arbejde i bestyrelsen. Bestyrelsesmedlemmet skal som led i evalueringen udfylde et evalueringsskema, der berører både ledelsesmæssige og banktekniske emner.</p>	<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Bestyrelsen gennemfører årligt en selvevaluering, der omfatter både banktekniske og ledelsesmæssige emner.</p> <p>Evalueringen, samt resultatet heraf med eventuelt besluttede tiltag, indføres i referat fra nominerings- og aflønningsudvalg/bestyrelsesprotokollen.</p>

Anbefaling	Forklaring																																
<p><b>8. Finans Danmark anbefaler</b>, at relevante fagspecialister inddrages i samarbejdet med bestyrelsen, herunder deltager i bestyrelsesmøderne i forbindelse med drøftelse af særligt komplekse sager.</p>	<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Områdeansvarlige og fagspecialister fra banken deltager ud fra en konkret vurdering efter behov både ved forberedelsen og udarbejdelsen af bestyrelsesmaterialet og eventuelt også i selve bestyrelsesmødet i de for de pågældende personers relevante dagsordenspunkter.</p> <p>Endvidere deltager bankens kreditdirektør på hvert bestyrelsesmøde i de dagsordenspunkter, som er kreditrelevante.</p> <p>Tillige har bestyrelsen mulighed for, i enkeltstående tilfælde, at beslutte at en aktionær eller eksterne rådgivere kan være til stede ved et eller flere angivne punkter på dagsordenen.</p>																																
<p><b>9. Finans Danmark anbefaler</b>, at samarbejdet mellem direktionen og bestyrelsen drøftes på bestyrelsesmødet mindst 1 gang årligt. Direktionen er ikke til stede under disse drøftelser.</p>	<p><i>Anbefalingen følges.</i></p>																																
<p><b>10. Finans Danmark anbefaler</b>, at der på medlemsvirksomhedens hjemmeside eller på tilsvarende vis skal offentliggøres en oversigt over bestyrelsesmedlemmernes deltagelse i bestyrelses- og udvalgs møder.</p>	<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Der afholdes typisk bestyrelsesmøde hver 3. eller 4. uge. Derudover afholdes der møder i de nedsatte ledelsesudvalg, samt et årligt strategimøde. Bestyrelsen lægger stor vægt på en høj mødedeltagelse.</p> <p>Bestyrelsen har i 2025 afholdt 19 bestyrelsesmøder, hvoraf 6 møder er afholdt som tentative bestyrelsesmøder (online). Der er endvidere været afholdt 7 udvalgs møder.</p> <table border="1" data-bbox="831 1312 1481 2056"> <thead> <tr> <th></th> <th>Deltagelse antal bestyrelsesmøder/af mulige</th> <th>Deltagelse antal udvalgs møder/af mulige</th> <th>Deltagelse i alt i antal møder/af mulige</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ejner Søby</td> <td>18/19</td> <td>7/7</td> <td>25/26</td> </tr> <tr> <td>Mikael Lykke Sørensen</td> <td>18/19</td> <td>3/3</td> <td>21/22</td> </tr> <tr> <td>Klaus Skovsen</td> <td>18/19</td> <td>7/7</td> <td>25/26</td> </tr> <tr> <td>Peter Kejser</td> <td>17/19</td> <td>1/3</td> <td>18/22</td> </tr> <tr> <td>Bente Høg Østergaard</td> <td>18/19</td> <td>3/3</td> <td>21/22</td> </tr> <tr> <td>Merete Hoe</td> <td>19/19</td> <td>3/3</td> <td>22/22</td> </tr> <tr> <td>Helle Bærentsen</td> <td>1/6</td> <td>0/2</td> <td>1/8</td> </tr> </tbody> </table>		Deltagelse antal bestyrelsesmøder/af mulige	Deltagelse antal udvalgs møder/af mulige	Deltagelse i alt i antal møder/af mulige	Ejner Søby	18/19	7/7	25/26	Mikael Lykke Sørensen	18/19	3/3	21/22	Klaus Skovsen	18/19	7/7	25/26	Peter Kejser	17/19	1/3	18/22	Bente Høg Østergaard	18/19	3/3	21/22	Merete Hoe	19/19	3/3	22/22	Helle Bærentsen	1/6	0/2	1/8
	Deltagelse antal bestyrelsesmøder/af mulige	Deltagelse antal udvalgs møder/af mulige	Deltagelse i alt i antal møder/af mulige																														
Ejner Søby	18/19	7/7	25/26																														
Mikael Lykke Sørensen	18/19	3/3	21/22																														
Klaus Skovsen	18/19	7/7	25/26																														
Peter Kejser	17/19	1/3	18/22																														
Bente Høg Østergaard	18/19	3/3	21/22																														
Merete Hoe	19/19	3/3	22/22																														
Helle Bærentsen	1/6	0/2	1/8																														

Anbefaling	Forklaring			
	Jesper Schousen	13/13	4/5	17/18
	Anders Tækker Rasmussen	19/19	3/3	22/22
	Morten Svenningsen	18/19	7/7	25/26
	Der har i 2025været afholdt følgende udvalgsmøder:			
	Revisions- og risikoudvalget		4	
	Nominerings- og aflønningsudvalget		3	
<p><b>11. Finans Danmark anbefaler</b>, at medlemsvirksomhederne forholder sig til lov om finansiel virksomheds regler om loft over ledelsesposter.</p>	<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Banken er ikke underlagt Lov om finansiel virksomheds regler om loft over ledelsesposter, der alene gælder for de største finansielle virksomheder (SIFI'er).</p> <p>Bankens bestyrelse, og de enkelte medlemmer, er opmærksomme på vigtigheden af, om de har den nødvendige tid til at varetage hvervet som bestyrelsesmedlem.</p> <p>Bestyrelsesmedlemmernes øvrige ledelsesposter pr. 31. december 2025 fremgår af bankens årsrapport.</p>			
<p><b>12. Finans Danmark anbefaler</b>, at medlemsvirksomheder skal have fokus på den eksterne revisors rolle og kvaliteten af det arbejde, som denne udfører. Medlemsvirksomhederne bør blandt andet stille krav til sammensætningen af de teams, som eksterne revisorer bruger, så det sikres, at der er mindst to erfarne revisorer med i et team med supplerende kompetenceområder. For at være en erfarne revisor skal vedkommende have gennemført efteruddannelse målrettet pengeinstitutområdet samt have deltaget i revision af en bank, sparekasse eller andelskasse gennem minimum 3 år.</p>	<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Sammensætningen af de kompetenceteams, som den eksterne revisor anvender, drøftes årligt med banken.</p> <p>Bankens eksterne revisorer er certificeret af Finanstilsynet.</p>			