

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

udarbejdet januar 2021.

Det fremgår nedenfor, hvorledes Djurslands Bank forholder sig til Komitéen for god Selskabsledelses "Anbefalinger for God selskabsledelse" fra 23. november 2017. Djurslands Bank har endvidere i forlængelse heraf redegjort for efterlevelsen af Finansrådets ledelseskodex af 22. november 2013.

Redegørelsen vedrører regnskabsperioden 01.01.2020 til 31.12.2020.

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 og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter	
<i>1.1. Dialog mellem selskab, aktionærer og øvrige interessenter</i>	
1.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærene, således at aktionærene får relevant indsigt i selskabet, og bestyrelsen kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet.	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, 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.
<i>1.2. Generalforsamling</i>	
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 eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen gives aktionærene mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	Anbefalingen følges.
<i>1.3. Overtagelsesforsøg</i>	
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.	Anbefalingen følges.

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
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.	
2. Bestyrelsens opgaver og ansvar	
2.1. Overordnede opgaver og ansvar	
2.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til de forhold, der skal indgå i bestyrelsens varetagelse af sine opgaver.	Anbefalingen følges.
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 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 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.
2.2. Samfundsansvar	
2.2.1. Det anbefales, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	Anbefalingen følges.

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
	Banken redegør for sit samfundsansvar i årsrapporten samt på bankens hjemmeside: djurslandsbank.dk/ombanken/Investorinformation
2.3. Formanden og næstformanden for bestyrelsen	
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 eller andre bestyrelsesmedlemmer om at udføre særlige opgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, bør der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom, der sikrer, at bestyrelsen bevarer den uafhængige, overordnede ledelse og kontrolfunktion. Beslutninger om formandens eller andre bestyrelsesmedlemmers deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf bør offentliggøres.	Anbefalingen følges.
3. Bestyrelsens sammensætning og organisering	
3.1. Sammensætning	
3.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen årligt vurderer og i ledelsesberetningen 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 bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer samt udarbejder og vedtager en politik for mangfoldighed. Politikken bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.	Anbefalingen følges. 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. Bankens politik for mangfoldighed er beskrevet på bankens hjemmeside: djurslandsbank.dk/ombanken/organisation_ledelse
3.1.3. Det anbefales, at bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen gennemføres ved en grundig og for bestyrelsen transparent proces, der er godkendt af bestyrelsen.	Anbefalingen følges. Bestyrelsens proces for udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen er beskrevet i Nominerings-

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
<p>Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater bør der ud over behovet for kompetencer og kvalifikationer, tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed.</p>	<p>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>
<p>3.1.4. Det anbefales, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover det i lovgivningen fastlagte udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes</p> <ul style="list-style-type: none"> • øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder • krævende organisationsopgaver, og at det oplyses, • om kandidater til bestyrelsen anses for uafhængige. 	<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>
<p>3.1.5. Det anbefales, at medlemmer af et selskabs direktion ikke er medlem af bestyrelsen, samt at en fratrædende administrerende direktør ikke træder direkte ind som formand eller næstformand i bestyrelsen for samme selskab.</p>	<p>Anbefaling følges.</p>
<p>3.1.6. 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 en øget indsigt og kompetence samt større kontinuitet og stabilitet i bestyrelsesarbejdet.</p>
<p><i>3.2. Bestyrelsens uafhængighed</i></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"> • være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab, 	<p>Anbefalingen følges.</p>

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
<ul style="list-style-type: none"> • 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 væsentlig forretningsrelation (f.eks. personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab, • være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner i samme selskab som den generalforsamlingsvalgte revisor, • være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet, • have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller • være i nær familie med personer, som ikke betragtes som uafhængige. <p>Uanset at et bestyrelsesmedlem ikke er omfattet af ovenstående kriterier, kan der være andre forhold, der gør, at bestyrelsen beslutter, at et eller flere medlemmer ikke kan betegnes som uafhængige.</p>	
<p>3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv</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 hverv, 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>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 • den pågældendes kompetence og kvalifikationer af relevans for selskabet • om medlemmet anses for uafhængigt • tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen, • udløbet af den aktuelle valgperiode • medlemmets deltagelse i bestyrelses- og udvalgs møder • den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og • det antal aktier, optioner, warrants og lignede i selskabet og de med selskabet koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte 	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Dog fremgår oplysninger om medlemmets deltagelse i bestyrelses- og udvalgs møder alene på bankens hjemmeside samt i "Finansrådets ledelseskodeks"</p> <p>Informationerne på hjemmesiden fremgår her: djurslandsbank.dk/ombanken/organisation_ledelse</p>

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.	
3.3.3. Det anbefales, at den årlige evaluerings-procedure, jfr. afsnit 3.5, indeholder en vurdering af, hvad der anses som et rimeligt niveau for antallet af andre ledelseserhverv, hvor der tages hensyn til både antal, niveau og kompleksitet for de enkelte andre ledelseserhverv.	Anbefalingen følges.
3.4. Ledelsesudvalg (eller -komitéer)	
<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>
3.4.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.	Anbefalingen følges.
3.4.3. Det anbefales, at der blandt bestyrelsens medlemmer nedsættes et revisionsudvalg, og at der udpeges en formand for udvalget, der ikke er formanden for bestyrelsen.	<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 om risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år. 	Anbefalingen følges.
<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 kommissorium og anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af 	Anbefalingen følges.

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
<p>lederen af en eventuel intern revision, og den interne revisions budget og</p> <ul style="list-style-type: none"> • påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, bliver tilført tilstrækkelige ressourcer og kompetencer hertil for at udføre arbejdet og • overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger. 	
<p>3.4.6. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beskrive de kvalifikationer, der kræves i bestyrelsen og direktionen og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer • årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale bestyrelsen eventuelle ændringer • årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom, • indstilling af kandidater til bestyrelsen og direktionen, og • foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder fremsætte 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. • Bistå med forberedelse af den årlige vederlagsrapport. 	<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. <i>Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen</i></p>	
<p>3.5.1. Det anbefales, at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure for en årlig vurdering af den samlede bestyrelse og de individuelle medlemmer. Der bør inddrages ekstern bistand minimum hvert tredje år. I evalueringen bør bl.a. indgå vurdering af:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bidrag og resultater, • samarbejde med direktionen, • formandens ledelse af bestyrelsen, • bestyrelsens sammensætning (herunder kompetencer, mangfoldighed og antal medlemmer), • arbejdet i udvalgene og udvalgsstrukturen, og • arbejdets tilrettelæggelse og kvaliteten af materiale, der tilgår bestyrelsen. <p>Evalueringsproceduren samt overordnede konklusioner bør beskrives i ledelsesberetningen og på selskabets hjemmeside.</p> <p>Formanden bør redegøre for bestyrelsesevalueringen, herunder processen og overordnede konklusioner på generalforsamlingen forud for valg til bestyrelsen.</p>	<p>Anbefalingen følges delvist</p> <p>Banken følger Finanstilsynets regler om årlig selv-evaluering 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>Der anvendes p.t. ikke ekstern bistand i forbindelse med evalueringsproceduren.</p>
<p>3.5.2. Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte kriterier.</p> <p>Desuden bør bestyrelsen vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning af direktionen under hensyntagen til selskabets strategi.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>3.5.3. Det anbefales, at direktionen og bestyrelsen fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem bestyrelsesformanden og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for bestyrelsen.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>4. Ledelsens vederlag</p>	
<p>4.1. <i>Vederlagspolitikens form og indhold</i></p>	
<p>4.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen udarbejder en 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 	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen har vedtaget en vederlagspolitik som er endelig godkendt på bankens generalforsamling.</p> <p>Bankens vederlagspolitik 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"> • en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter og • en redegørelse for sammenhængen mellem vederlagspolitikken og selskabets langsigtede værdiskabelse og relevante mål herfor <p>Vederlagspolitikken bør minimum hvert fjerde år samt ved hver væsentlig ændring, godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>	
<p>4.1.2. Det anbefales, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,</p> <ul style="list-style-type: none"> • fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse • sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelses aflønning og værdiskabelsen for aktionærene på kort og lang sigt • er klarhed om resultatkræver og målbare for udmøntning af variable dele • sikres, at variabelt vederlag ikke kun består af kort- og langsigtede vederlagsdele, og at langsigtede vederlagsdele skal have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år, og • sikres en mulighed for selskabet for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig fejlagtige. 	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bankens vederlagspolitik er beskrevet på bankens hjemmeside: djurslandsbank.dk/ombanken/Investorinformation</p>
<p>4.1.3. Det anbefales, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- eller tegningsoptioner.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>4.1.4. Det anbefales, at hvis der i relation til langsigtede incitamentsprogrammer anvendes aktiebaseret aflønning, bør programmerne have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år efter tildeling og være revolverende, dvs. med periodisk tildeling.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken anvender ikke aktiebaseret aflønning.</p>
<p>4.1.5. Det anbefales, at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>4.2. Oplysning om vederlagspolitikken</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>

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
<p>4.2.2. Det anbefales, at aktionærene på generalforsamlingen behandler forslag om godkendelse af vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.</p>	<p>Anbefalingen følges delvist.</p> <p>Generalforsamlingen godkender bankens vederlagspolitik og vederlag til bankens repræsentantskab.</p> <p>I henhold til bankens vedtægter, er det bankens aktionærvalgte repræsentantskab der godkender bestyrelsens vederlag.</p>
<p>4.2.3. Det anbefales, at selskabet udarbejder en vederlagsrapport, der indeholder oplysninger om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen og associerede virksomheder i de seneste tre år,, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold, og at der redegøres for sammenhængen mellem vederlaget og selskabets strategi og relevante mål herfor.</p> <p>Vederlagsrapporten bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>	<p>Anbefalingen følges</p> <p>Bankens vederlagsrapport er beskrevet på bankens hjemmeside:</p> <p>djurslandsbank.dk/ombanken/Investorinformation</p>
<p>5. Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision</p>	
<p><i>5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger</i></p>	
<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 regnskabsaflæggelsen samt for selskabets risikostyring.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p><i>5.2. Whistleblower-ordning</i></p>	
<p>5.2.1. Det anbefales, at bestyrelsen etablerer en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.</p>	<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>
<p><i>5.3. Kontakt til revisor</i></p>	
<p>5.3.1. Det anbefales, at bestyrelsen sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem den generalforsamlingsvalgte revisor og bestyrelsen, herunder at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med den generalforsamlingsvalgte revisor uden, at direktionen er til stede.</p> <p>Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
5.3.2. Det anbefales, at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og den generalforsamlingsvalgte revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.	Anbefalingen følges.