

Redegørelse for "God selskabsledelse" i Djurslands Bank A/S udarbejdet januar 2012

Det fremgår nedenfor, hvorledes Djurslands Bank forholder sig til Komitéen for god Selskabsledelses "Anbefalinger for god selskabsledelse" fra april 2010 og Finansrådets supplerende "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008, som vedrører god selskabsledelse og ekstern revision.

Bestyrelsens holdning til begge sæt anbefalinger er generelt positiv. Vi følger de fleste anbefalinger. Der ligger grundige overvejelser i bestyrelsen bag de punkter i anbefalingerne, som vi ikke følger. Vi har nedenfor redegjort herfor efter det gældende "følg eller forklar"-princip. Det indebærer, at banken skal følge anbefalingerne eller forklare, hvorfor anbefalingerne ikke følges helt eller delvist. Af hensyn til vores interessenter er vi gået videre, så vi på en række relevante punkter også redegør for, *hvordan* anbefalingerne følges.

Anbefaling	Banken følger/følger ikke anbefalingen af nedennævnte årsager:
1. Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse	
1.1. Dialog mellem selskabet og aktionærerne	
1.1.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan bl.a. gennem investor relations arbejde sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærerne, således at det centrale ledelsesorgan kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet, og at investor relations materiale gøres tilgængeligt for alle investorer på selskabets hjemmeside.	Anbefalingen følges. Banken tilstræber størst mulig åbenhed om banken og udbygger løbende kommunikationen med alle interessenter ved at stille relevant og opdateret materiale til rådighed på www.djurslandsbank.dk . På grund af bankens lokale forankring og nærheden til ejerkredsen finder vi det ikke relevant på nuværende tidspunkt at afholde on-line generalforsamlinger samt web-castede regnskabspræsentationer. Djurslands Bank afholder hvert år generalforsamling i Grenaa samt aktionærmøde i Aarhus.

1.2. Kapital- og aktiestruktur

1.2.1. Det **anbefales**, at det centrale ledelsesorgan årligt vurderer, hvorvidt selskabets kapital- og aktiestruktur fortsat er i aktionærernes og selskabets interesse, samt redegør for denne vurdering i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside.

Anbefalingen følges.

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.

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 til hensigt at foreslå ændrede vedtægtsbestemmelser herom. Bestyrelsen ser omvendt heller ikke for nærværende noget behov for at indføre yderligere begrænsninger i vedtægterne.

Bankens aktier er fordelt på ca. 15.500 investorer, hvoraf mange bor i bankens primære markedsområde på Djursland og i Århus. 2 aktionærer ejer mere end 5% af aktiekapitalen.

1.3. Generalforsamling	
1.3.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan og direktionen fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen.	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken følger selskabslovens bestemmelser om aktivt ejerskab, herunder reglerne om brevstemmer og fuldmægtige.</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. Banken ønsker at sikre en samhørighed med alle sine interessenter, herunder aktionærerne, via lokale sponsorater, arrangementer og øvrige engagement.</p>
1.3.2. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan beslutter eller indstiller til generalforsamlingen, om generalforsamling skal afholdes ved fysisk fremmøde eller som delvis eller fuldstændig elektronisk generalforsamling.	<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, jf. punkt 1.3.1.</p>
1.3.3 Det anbefales , at der i fuldmagter til det øverste ledelsesorgan gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	<p>Anbefalingen følges.</p>
1.3.4. Det anbefales , at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen er til stede på generalforsamlingen.	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Alle bestyrelsesmedlemmer deltager på generalforsamlingen, medmindre de er forhindret af sygdom eller ikke kan deltage af andre tvingende grunde.</p>

1.4. Overtagelsesforsøg	
1.4.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan fra det øjeblik, det får kendskab til, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat, afholder sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærene fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen har ikke kendskab til planlagte overtagelsesforsøg, men bestyrelsen agter at følge anbefalingen, hvis den får kendskab til overtagelsesforsøg.</p>
1.4.2. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan giver aktionærene mulighed for reelt at tage stilling til, om de ønsker at afstå deres aktier i selskabet på de tilbudte vilkår.	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen har ikke kendskab til planlagte overtagelsesforsøg, men bestyrelsen agter at følge anbefalingen, hvis der fremsættes overtagelsestilbud.</p>

2. Interessenternes rolle og betydning for selskabet og selskabets samfundsansvar	
2.1. Selskabets politik i relation til interessenterne og samfundsansvar	
2.1.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan identificerer selskabets vigtigste interessenter samt deres væsentligste interesser i forhold til selskabet.	<p>Anbefalingen følges.</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>
2.1.2. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder investorerne, og sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsens politik for bankens forhold til interessenterne er tilgængelig på www.djurslandsbank.dk og fremgår ligeledes af bankens årsrapport.</p>
2.2. Samfundsansvar	
2.2.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken har redegjort for sit samfundsansvar i årsrapporten i medfør af § 135 i regnskabsbekendtgørelsen for pengeinstitutter.</p>

3. Åbenhed og transparens	
3.1. Afgivelse af oplysninger til markedet	
3.1.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan vedtager en kommunikationsstrategi.	Anbefalingen følges.
3.1.2. Det anbefales , at oplysninger fra selskabet til markedet udfærdiges på dansk og engelsk.	Anbefalingen følges i det væsentligste. Da banken er et dansk pengeinstitut, der alene henvender sig til danske kunder og investorer, har bestyrelsen ikke fundet det relevant at få oversat alt materiale om banken til engelsk.
3.1.3. Det anbefales , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	Anbefalingen følges.

4. Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar	
4.1. Overordnede opgaver og ansvar	
<p>4.1.1. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.</p> <p><i>Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008: "Ad IV. Bestyrelsens opgaver og ansvar Ad 4. Information fra direktionen til bestyrelsen Ud over anbefalingerne i afsnit VI, 4 er det direktionens opgave og ansvar, at: [...] d. bankens strategi løbende bliver opdateret, og at der udarbejdes skriftligt oplæg hertil, som sendes til bestyrelsen."</i></p>	<p>Begge sæt anbefalinger følges.</p> <p>Bestyrelsen fastlægger bankens overordnede strategi. Strategiplanen evalueres løbende, blandt andet på baggrund af direktionens oplæg.</p>
<p>4.1.2. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt drøfter og sikrer, at de nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer er til stede for, at selskabet kan nå sine strategiske mål.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Drøftelse af nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer, for at banken kan nå sine strategiske mål, indgår som en integreret del af den løbende evaluering af bestyrelsens strategiplan, jf. punkt 4.1.1. ovenfor.</p> <p>Der henvises til punkt 4.1.3. nedenfor, hvoraf det fremgår, at banken også følger "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008, Ad IV., Ad 1, punkt c.</p> <p>Der henvises ligeledes til punkt 5.1.1. om bestyrelsens sammensætning nedenfor.</p>

<p>4.1.3. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger sine væsentligste opgaver i relation til den finansielle og ledelsesmæssige kontrol med selskabet, herunder på hvilken måde det vil udøve kontrol med direktionens arbejde.</p> <p><i>Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:</i> <i>"Ad IV. Bestyrelsens opgaver og ansvar</i> <i>Ad 1: Bestyrelsens overordnede opgaver og ansvar</i> <i>Bankers, sparekassers og andelskassers bestyrelser skal:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>a. fastlægge retningslinjer for og udøve kontrol med direktionens arbejde, herunder opgavernes fordeling mellem direktionsmedlemmerne. Der skal være en skriftlig oversigt over, hvilke dele af direktionens arbejde som bestyrelsen skal føre tilsyn med og inddrages i. Det skal være fastlagt, hvordan bestyrelsen løbende vil kontrollere overholdelsen heraf,</i> <i>b. sikre, at der er udarbejdet procedurer for direktionens inddragelse af og rapportering til bestyrelsen. Sådanne procedurer udarbejdes af direktionen og godkendes af bestyrelsen,</i> <i>c. påse, at direktionen besidder relevante kompetencer. Mindst en gang årligt skal bestyrelsen vurdere, om direktionen besidder alle nødvendige kompetencer. Er det ikke tilfældet, er det bestyrelsens ansvar at træffe beslutning om, hvordan denne udfordring kan løses,</i> <i>d. være en kvalificeret sparringspartner i forhold til direktionen."</i> 	<p>Begge sæt anbefalinger følges.</p> <p>Alle væsentlige forhold ovenfor drøftes 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>
<p>4.1.4. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan hvert år drøfter selskabets aktiviteter for at sikre mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder at der er lige muligheder for begge køn, samt at det øverste ledelsesorgan fastsætter 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>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, jf. punkt 5.1.4.</p>
<p>4.2. Forretningsordener</p>	
<p>4.2.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår sin forretningsorden med henblik på at sikre, at den er dækkende og tilpasset selskabets virksomhed og behov.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Det er et lovkrav for pengeinstitutter, at forretningsordenen opdateres årligt.</p>

<p>4.2.2. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår og godkender en forretningsorden for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til det øverste ledelsesorgan samt til kommunikation i øvrigt mellem de to ledelsesorganer.</p> <p><i>Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:</i> <i>"Ad IV. Bestyrelsens opgaver og ansvar</i> <i>Ad 4. Information fra direktionen til bestyrelsen</i> <i>Ud over anbefalingerne i afsnit VI, 4 er det direktionens opgave og ansvar, at:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>a. varetage den daglige ledelse af, sparekassen eller andelskassen,</i> <i>b. udarbejde en detaljeret arbejds- og opgavefordeling for direktionen. Denne beskrivelse skal foreligge skriftligt, og bestyrelsen skal orienteres om den valgte fordeling og løbende væsentlige ændringer,</i> <i>c. tilvejebringe klare retningslinjer for alle væsentlige beslutninger, som skal træffes i . Retningslinjerne skal være skriftlige og indeholde anvisninger på, hvilke typer af dispositioner der foretages på et givent stillingsniveau. Endvidere skal der oplyses om formkrav og krav til dokumentation af, hvilke medarbejdere, der har været involveret i processen, og hvem der har truffet de endelige beslutninger,</i> <i>d. bankens strategi løbende bliver opdateret, og at der udarbejdes skriftligt oplæg hertil, som sendes til bestyrelsen."</i> 	<p>Begge sæt anbefalinger følges.</p> <p>Bestyrelsens skriftlige retningslinjer til direktionen er fastlagt i en instruks, hvoraf arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og direktion også fremgår.</p> <p>Direktionen består kun af en person, og der foreligger derfor ikke en arbejds- og opgavefordeling for direktionen.</p>
<p>4.3. Formanden og næstformanden for det øverste ledelsesorgan</p>	
<p>4.3.1. Det anbefales, at der vælges en næstformand for det øverste ledelsesorgan, som fungerer i tilfælde af formandens forfald og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>

<p>4.3.2. Det anbefales, at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse, som indeholder en beskrivelse af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.</p> <p><i>Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:</i> <i>"Ad IV. Bestyrelsens opgaver og ansvar</i> <i>Ad 2. Bestyrelsesformandens opgaver</i> <i>Formanden for en banks, sparekasses eller andelskasses bestyrelse skal:</i> <i>a. sørge for, at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse for bestyrelsen. Beskrivelsen, som kan indgå i bestyrelsens forretningsorden, skal være skriftlig og specifik,</i> <i>b. sikre, at hele bestyrelsen inddrages i bestyrelsesarbejdet, og at alle bestyrelsesmedlemmer så vidt som muligt får lejlighed for at give deres holdning tilkende."</i></p>	<p>Begge sæt anbefalinger følges.</p>
<p>4.3.3. Det anbefales, at formanden for det øverste ledelsesorgan organiserer, indkalder og leder møderne med henblik på at sikre effektiviteten i ledelsesorganets arbejde og med henblik på at skabe bedst mulige forudsætninger for medlemmernes arbejde enkeltvis og samlet.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Formandens opgaver indgår i opgavebeskrivelsen, jf. punkt 4.3.2, hvortil der også henvises for så vidt angår formandens anbefalede opgaver i henhold til "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008.</p>
<p>4.3.4. Det anbefales, at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden om at udføre særlige opgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, skal der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom inklusive forholdsregler til sikring af, at bestyrelsen bevarer den overordnede ledelse og kontrolfunktion. Der skal sikres en forsvarlig arbejdsdeling mellem formanden, næstformanden, den øvrige bestyrelse og direktionen. Aftaler om formandens deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf skal 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 pengeinstituttet.</p>

5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering	
5.1. Sammensætning	
<p>5.1.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan årligt beskriver, hvilke kompetencer det skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og at kompetencebeskrivelsen offentliggøres på hjemmesiden. Indstillingen til generalforsamlingen om sammensætningen af det øverste ledelsesorgan bør udformes i lyset heraf.</p> <p><i>Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008: "Ad V. Bestyrelsens sammensætning Bestyrelsen skal være sammensat på en sådan måde, at den besidder alle relevante kompetencer i forhold til at lede en bank, sparekasse eller andelskasse. Mindst et bestyrelsesmedlem skal efter revisorlovens § 31, stk. 1 have kvalifikationer inden for regnskabsvæsen eller revision."</i></p>	<p>Begge sæt anbefalinger følges.</p> <p>Det tilstræbes, at bestyrelsen har faglig kompetence, en god aldersfordeling og bredde (mangfoldighed) i øvrigt samt bred erhvervsmæssig baggrund. Den finansielle lovgivning stiller krav om, at ledelsen i en bank opfylder en række krav om egnethed (kvalifikationer og erfaring) samt hæderlighed. Rekruttering af nye bestyrelsesmedlemmer sker på baggrund af ovennævnte kriterier, og ikke på baggrund af en formelt fastlagt proces, da bestyrelsen ikke har fundet behov for at fastlægge en sådan proces.</p>
<p>5.1.2. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan sikrer en formel, grundig og for medlemmerne transparent proces for udvælgelse og indstilling af kandidater til ledelsesorganet. 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. international erfaring, køn og alder.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Der henvises til punkt 5.1.1 ovenfor.</p>
<p>5.1.3. Det anbefales, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til det øverste ledelsesorgan er på dagsordenen, udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser, og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver.</p>	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Bestyrelsen har vurderet, at det er tilstrækkeligt, hvis oplysningerne afgives på generalforsamlingen samt repræsentantskabsmødet før valget finder sted.</p>

<p>5.1.4. Det anbefales, at der årligt i ledelsesberetningen redegøres for sammensætningen af det øverste ledelsesorgan, herunder for mangfoldighed, samt for de enkelte medlemmers særlige kompetencer.</p>	<p>Anbefalingen følges delvist.</p> <p>Årsrapporten indeholder en oversigt over bestyrelsens medlemmer med oplysninger om de enkelte medlemmers ledelseshverv m.v. i henhold til punkt 5.7.2 nedenfor.</p>
<p>5.2. Uddannelse af medlemmer af det øverste ledelsesorgan</p>	
<p>5.2.1. Det anbefales, at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>5.2.2. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan årligt foretager en vurdering af, om der er områder, hvor medlemmernes kompetence og sagkundskab bør opdateres.</p> <p><i>Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:</i> <i>"Ad V. Bestyrelsens sammensætning</i> <i>Ad 2. Introduktion til uddannelse og nye bestyrelsesmedlemmer</i> <i>Det er bestyrelsesformandens opgave at tage stilling til, om de enkelte medlemmer af bestyrelsen skal tilbydes relevant supplerende uddannelse. Denne vurdering bør foretages mindst en gang årligt for alle bestyrelsesmedlemmer uanset deres anciennitet i bestyrelsen."</i></p>	<p>Begge sæt anbefalinger følges.</p>
<p>5.3. Antal medlemmer af det øverste ledelsesorgan</p>	
<p>5.3.1. Det anbefales, at antallet af medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke er større end, 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 i punkt 5.3.2..</p>
<p>5.3.2. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan i forbindelse med forberedelsen af hvert års generalforsamling overvejer, hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Der henvises til punkt 5.3.1.</p>

5.4. Det øverste ledelsesorgans uafhængighed

5.4.1. Det **anbefales**, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte ledelsesmedlemmer er uafhængige, således at det øverste ledelsesorgan kan handle uafhængigt af særinteresser.

For at være uafhængig må den pågældende ikke:

- være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet eller et associeret selskab,
- have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af det øverste ledelsesorgan,
- repræsentere en kontrollerende aktionærs interesser,
- inden for det seneste år have haft en væsentlig forretningsrelation (f.eks. personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet eller et associeret selskab,
- være eller inden for de seneste tre år have været ansat eller partner hos ekstern revisor,
- være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet,
- have været medlem af det øverste ledelsesorgan i mere end 12 år, eller
- være i nær familie med personer, som betragtes som afhængige.

Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:

"Ad V. Bestyrelsens sammensætning

Ad 4. Bestyrelsens afhængighed

Det har ingen indflydelse på vurderingen af uafhængighed, om et bestyrelsesmedlem er kunde i banken, sparekassen eller andelskassen."

Begge sæt anbefalinger følges på alle områder bortset fra anbefalingen af maksimalt 12 års medlemskab af bestyrelsen.

Bestyrelsen anser kontinuitet og erfaring som en positiv faktor for det øverste ledelsesorgan og finder det mere væsentligt, at medlemmerne har de nødvendige kompetencer.

<p>5.4.2. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt oplyser hvilke medlemmer, det anser for uafhængige, og at det oplyses, om nye kandidater til det øverste ledelsesorgan anses for uafhængige.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen anser alle generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer for at være uafhængige: Jakob Arendt, Erik Nymann, Ejner Søby, Mikael Lykke Sørensen, Poul Erik Sørensen, Uffe Vithen.</p>
<p>5.5. Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan</p>	
<p>5.5.1. Det anbefales, at der i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside redegøres for reglerne for medarbejdervalg og for selskabets anvendelse heraf i selskaber, hvor medarbejderne har valgt at benytte selskabslovgivningens regler om medarbejderrepræsentation.</p>	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Bestyrelsen har vurderet, at der på grund af det generelle kendskab i Danmark til reglerne om medarbejderrepræsentation ikke er behov for at offentliggøre en særlig redegørelse herfor.</p>
<p>5.6. Mødefrekvens</p>	
<p>5.6.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mødes regelmæssigt i henhold til en i forvejen fastlagt møde- og arbejdsplan, og når det i øvrigt skønnes nødvendigt eller hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov, samt at antallet af afholdte møder oplyses i årsrapporten.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Der afholdes ordinære bestyrelsesmøder med 3 til 4 ugers mellemrum, et årligt strategiseminar samt et årligt møde for gennemgang af bankens væsentligste aktiver. Desuden mødes bestyrelsen så ofte, som det herudover er nødvendigt.</p>
<p>5.7. Medlemmernes engagement og antallet af andre ledelsehverv</p>	
<p>5.7.1. Det anbefales, at hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan 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>

<p>5.7.2. Det anbefales, at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af det øverste ledelsesorgan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • den pågældendes stilling, • 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 lignende i selskabet og de med selskabet koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret. 	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Der henvises i øvrigt til punkt 5.1.4 ovenfor om årsrapportens pålysninger om sammensætningen af det øverste ledelsesorgan, herunder for mangfoldighed samt for de enkelte medlemmers særlige kompetencer.</p>
<p>5.8. Aldersgrænse</p>	
<p>5.8.1. Det anbefales, at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af det øverste ledelsesorgan, og at årsrapporten indeholder oplysninger om aldersgrænsen og om alderen på de enkelte bestyrelsesmedlemmer.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Efter det fyldte 67 år udtræder de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer af bestyrelsen ved deres normale valgperiodes udløb.</p>
<p>5.9. Valgperiode</p>	
<p>5.9.1. Det anbefales, at de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.</p>	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Valgperioden for generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er i vedtægterne fastsat til 2 år med mulighed for genvalg. Der er hvert år 3 medlemmer på valg. Bestyrelsen vurderer, at valgordningen sikrer kontinuitet og stabilitet i bestyrelsesarbejdet.</p>
<p>5.9.2. Det anbefales, at årsrapporten oplyser tidspunktet for medlemmets indtræden i det øverste ledelsesorgan, hvorvidt genvalg af medlemmet har fundet sted, samt udløbet af den aktuelle valgperiode.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>

5.10. Ledelsesudvalg (komitéer)	
<p>5.10.1. Det anbefales, at selskabet i ledelsesberetningen i årsrapporten eller 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 i 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 ikke.</p> <p>Der er i ledelsesberetningen redegjort for bankens revisionsudvalg.</p> <p>Banken benytter generelt ikke ledelsesudvalg, medmindre det er lovpligtigt. Bestyrelsen vurderer, at bestyrelsens mødefrekvens muliggør, at alle væsentlige drøftelser og beslutninger kan træffes af den samlede bestyrelse.</p>
<p>5.10.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>5.10.3. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt <u>revisionsudvalg</u>.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken er forpligtet til at nedsætte et revisionsudvalg, og revisionsudvalgets opgaver fremgår udtrykkeligt af lovgivningen.</p> <p>Revisionsudvalgets opgaver varetages i overensstemmelse med lovgivningen om revisionsudvalg og kommentarerne til anbefalingernes punkt 5.10.2 af den samlede bestyrelse. Bestyrelsen vurderer hvert år, om der på baggrund af kompleksiteten i bankens regnskabs- og revisionsforhold er behov for at ændre den praksis.</p> <p>Revisionsudvalget består af bankens bestyrelsen og med finanschef Ejner Søby, som formand og medlem med særlige kvalifikationer.</p>

<p>5.10.4. Det anbefales, at det ved sammensætningen af revisionsudvalget sikres, at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • formanden for det øverste ledelsesorgan ikke er formand for revisionsudvalget og, at • udvalget tilsammen råder over en sådan sagkundskab og erfaring, at det har en opdateret indsigt i og erfaring med finansielle forhold samt regnskabs- og revisionsforhold i selskaber, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked. 	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>5.10.5. Det anbefales, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til det øverste ledelsesorgan om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • regnskabspraksis på de væsentligste områder, • væsentlige regnskabsmæssige skøn, • transaktioner med nærtstående parter, og • usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne. 	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>5.10.6. Det anbefales, at revisionsudvalget:</p> <ul style="list-style-type: none"> • årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald, • fremkommer med anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision og den interne revisions budget, og • overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger. 	<p>Anbefalingen følges.</p>

<p>5.10.7. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u>, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beskrive de kvalifikationer, der kræves i de to ledelsesorganer 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 ledelsesorganernes struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale det øverste ledelsesorgan eventuelle ændringer, • årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til det øverste ledelsesorgan herom, • overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af ledelsesorganerne, til kandidater til ledelsesposter, og • indstille til det øverste ledelsesorgan forslag til kandidater til ledelsesorganerne. 	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Nomineringsudvalgets opgaver varetages i overensstemmelse med kommentarerne til anbefalingernes punkt 5.10.2 af den samlede bestyrelse.</p> <p>Bestyrelsen vurderer hvert år, om der på baggrund af særlige krav til udvalget er behov for at ændre den praksis.</p>
<p>5.10.8. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning) for det øverste ledelsesorgan og direktionen til det øverste ledelsesorgans godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse, • fremkomme med forslag til det øverste ledelsesorgan om vederlag til medlemmer af det øverste ledelsesorgan 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, medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, og • overvåge, at oplysningerne i årsrapporten om vederlaget til det øverste ledelsesorgan og direktionen er korrekt, retvisende og fyldestgørende. 	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bankens lønudvalg består af bankens formandskab.</p>

5.10.9. Det anbefales , at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.	Anbefalingen følges.
5.11. Evaluering af arbejdet i det øverste ledelsesorgan og i direktionen	
5.11.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan fastlægger en evalueringsprocedure, hvor det samlede øverste ledelsesorgans og dets individuelle medlemmers bidrag og resultater årligt evalueres.	Anbefalingen følges. Bestyrelsen evalueres en gang om året efter opstillede kriterier.
5.11.2. Det anbefales , at evalueringen af det øverste ledelsesorgan forestås af formanden, at resultatet drøftes i det øverste ledelsesorgan, og at der i årsrapporten oplyses om fremgangsmåden ved selvevalueringen og resultaterne heraf.	Anbefalingen følges.
5.11.3. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.	Anbefalingen følges. Kriterierne for evalueringen af direktionen fastsættes og opdateres i forbindelse med fastsættelsen og evalueringen af bankens overordnede strategi, jf. punkt 4.1.1.
5.11.4. Det anbefales , at direktionen og det øverste ledelsesorgan fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem formanden for det øverste ledelsesorgan og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for det øverste ledelsesorgan.	Anbefalingen følges ikke. 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.

6. Ledelsens vederlag	
6.1. Vederlagspolitikens form og indhold	
<p>6.1.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan vedtager en vederlagspolitik for det øverste ledelsesorgan og direktionen.</p> <p><i>Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:</i> <i>"Ad VI. Bestyrelsens og direktionens vederlag</i> <i>Incitamentsprogrammer skal etableres under iagttagelse af vejledningen fra Komiteen for god Selskabsledelse til beskrivelse af retningslinjer for incitamentsaflønnning, jf. aktieselskabslovens § 69 b. Denne er også tilgængelig på linket: www.corporategovernance.dk.</i> <i>Ved incitamentsprogrammer forstås alene resultatafhængigt vederlag. Dette kan fx være en kontantbonus eller ekstraordinære pensionsindbetalinger. Det følger af lov om finansiel stabilitet, at der ikke må indgås nye aftaler om aktieoptioner frem til den 30. september 2010. Disse anbefalinger omfatter ikke vederlag, der ikke er resultatafhængigt.</i> <i>Incitamentsprogrammer til medlemmer af direktionen i en bank, sparekasse eller andelskasse skal ud over vilkårene i Komitéens anbefalinger og vejledning:</i> <i>a. afhænge af flere forskellige parametre, og disse skal specifikt angives. Dette kan fx være stigning i aktiekurs, regnskabsresultat, størrelsen af tab, fremgang i indtjening, udviklingen i udgifterne, gennemførelse af konkrete projekter eller sammenligning med fx aktiekursudviklingen i en foruddefineret gruppe af sammenlignelige banker eller sparekasser (Peer Group),</i> <i>b. indeholde et loft for den potentielle udbetaling. Dette skal ikke nødvendigvis være en beløbsgrænse. Det kan fx være en beslutning om, at udnyttelseskursen på en aktieoption aldrig kan ligge mere end en bestemt procentsats under den aktuelle aktiekurs eller, at udnyttelseskursen ikke må overstige 100 pct. af aktiekursen på tildelingstidspunktet. Den valgte model skal være enkel og let forståelig.</i> <i>Incitamentsprogrammer skal behandles og godkendes på bankens generalforsamling/sparekassens repræsentantskabsmøde. Derefter skal incitamentsprogrammet uden ugrundet ophold offentliggøres på selskabets hjemmeside."</i></p>	<p>Begge sæt anbefalinger følges.</p> <p>Banken anvender ikke resultatafhængige incitamentsprogrammer for direktion eller bestyrelse.</p>
<p>6.1.2. Det anbefales at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>6.1.3. Det anbefales, at vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>

<p>6.1.4. Det anbefales, at vederlagspolitikken indeholder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og • en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter. 	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>6.1.5. 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, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærene på kort og lang sigt, • er klarhed om resultatkrævier og målbarhed for udmøntning af variable dele, og • er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår. 	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>6.1.6. Det anbefales, at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>6.1.7. Det anbefales, at hvis direktionen aflønnes med aktiebaseret aflønning, skal programmerne være revolverende, dvs. optionerne tildeles periodisk og bør tidligst kunne udnyttes 3 år efter tildelingen. Forholdet mellem indløsningskursen og markedskursen på tildelingstidspunktet skal forklares.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>6.1.8. Det anbefales, at vederlagsaftaler for direktionen, der indeholder aftaler om variable lønandele, fastslår en ret for selskabet 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.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>6.1.9. Det anbefales, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>

6.2. Oplysning om vederlagspolitikken	
6.2.1. Det anbefales , at vederlagspolitikken er klar og overskuelig, og at indholdet omtales i ledelsesberetningen i årsrapporten, samt at vederlagspolitikken offentliggøres på selskabets hjemmeside.	Anbefalingen følges.
6.2.2. Det anbefales , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	Anbefalingen følges. Generalforsamlingen godkender vederlag til bankens repræsentantskab.
6.2.3. Det anbefales , at der i års-/koncernregnskabet gives oplysning om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen, og at der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken.	Anbefalingen følges.
6.2.4. Det anbefales , at der som en del af oplysningen om det samlede vederlag oplyses om eventuelle ydelsesbaserede pensionsordninger, selskabet har påtaget sig over for medlemmer af det øverste ledelsesorgan henholdsvis direktionen samt disse ordningers aktuarmæssige værdi og forskydninger over året.	Anbefalingen følges.
6.2.5. Det anbefales , at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.	Anbefalingen følges.
6.2.6. Det anbefales , at aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regnskabsår.	Anbefalingen følges. Generalforsamlingen godkender vederlag til bankens repræsentantskab.

7. Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)	
7.1. Yderligere relevante oplysninger	
7.1.1. Det anbefales , at årsrapporten og den øvrige finansielle rapportering, suppleres med yderligere finansielle og ikke-finansielle oplysninger, hvor det skønnes påkrævet eller relevant i forhold til modtagernes informationsbehov.	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen tilstræber at følge anbefalingen som led i bankens politikker om åbenhed og transparens.</p>
7.2. Going concern forudsætningen	
7.2.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan ved behandling og godkendelse af årsrapporten specifikt tager stilling til, om regnskabsaflæggelsen sker under forudsætning om fortsat drift (going concern forudsætningen) inklusive de eventuelle særlige forudsætninger, der ligger til grund herfor, samt i givet fald eventuelle usikkerheder, der knytter sig hertil.	<p>Anbefalingen følges.</p>

8. Risikostyring og intern kontrol	
8.1. Identifikation af risici	
8.1.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt identificerer de væsentligste forretningsmæssige risici, der er forbundet med realiseringen af selskabets strategi og overordnede mål, samt risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen.	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Årlig risikovurdering er et lovkrav for pengeinstitutter. Det sker i forbindelse med fastlæggelsen af strategien og den løbende opfølgning, jf. skemaets punkt 4.1.1.</p> <p>Der henvises til ledelsesberetningen i årsrapporten, jf. punkt 8.3.1 nedenfor.</p>
8.1.2. Det anbefales , at direktionen løbende rapporterer til det øverste ledelsesorgan om udviklingen inden for de væsentlige risikoområder og overholdelsen af eventuelle vedtagne politikker, rammer m.v. med henblik på, at det øverste ledelsesorgan kan følge udviklingen og træffe de nødvendige beslutninger.	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Der er fastsat retningslinjer for rapporteringen i forretningsordenen for direktionen, jf. punkt 4.2.2. ovenfor. Der henvises ligeledes til redegørelsen for punkt 4.1.3 ovenfor.</p> <p>Anbefalingen følges. Der henvises til ledelsesberetningen i årsrapporten, jf. punkt 8.3.1 nedenfor.</p>
8.2. Whistleblower-ordning	
8.2.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan beslutter, hvorvidt der skal etableres en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Det fremgår af kommentarerne til anbefalingen, at ordningen primært er relevant i internationalt arbejdende koncerner. Banken er ikke en internationalt arbejdende koncern, og bestyrelsen har på den baggrund besluttet, at der ikke skal indføres en formel whistleblower-ordning.</p>
8.3. Åbenhed om risikostyring	
8.3.1. Det anbefales , at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici.	Anbefalingen følges.

9. Revision	
9.1. Kontakt til revisor	
<p>9.1.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og det øverste ledelsesorgan.</p> <p><i>Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:</i> <i>"2. Ekstern revision</i> <i>Finansrådets medlemsvirksomheder skal have stor fokus på den eksterne revisors rolle og kvaliteten af det arbejde, som denne udfører. Fx bør banker, sparekasser og andelskasser stille krav:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • om, at eksterne revisorer har gennemgået en efteruddannelse målrettet bankområdet, • til de team, som eksterne revisorer bruger, dvs. sammensætningen skal sikre, at der mindst er to erfarne revisorer med i et team med supplerende kompetenceområder. For at være en erfaren revisor skal vedkommende ud over ovennævnte efteruddannelse også have deltaget i revision af en bank gennem minimum 3 år." 	Begge sæt anbefalinger følges.
<p>9.1.2. Det anbefales, at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem det øverste ledelsesorgan og revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.</p>	Anbefalingen følges.
<p>9.1.3. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan 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>	Anbefalingen følges.
9.2. Intern revision	
<p>9.2.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter, hvorvidt der skal etableres en intern revision til understøttelse og kontrol af selskabets interne kontrol- og risikostyringssystemer, samt begrundet beslutningen i ledelsesberetningen i årsrapporten.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Der henvises til kommentarerne i skemaets punkt 5.10.6.</p>