



## **God selskabsledelse/Corporate Governance**

### **Redegørelse for 2018**

(offentliggjort 19. februar 2019)

## Indledning

Danske pengeinstitutter skal i henhold til regnskabsreglerne i deres årsrapport give en redegørelse for, hvordan de forholder sig til Komitéen for god Selskabsledelses "Anbefalinger for god selskabsledelse". Komitéen anbefaler, at rapporteringen sker på pengeinstituttets hjemmeside med henvisning dertil i ledelsesberetningen i årsrapporten.

Jutlander Bank har således valgt at foretage rapporteringen i nærværende redegørelse, der dækker regnskabsåret 2018. I en særskilt redegørelse rapporterer banken om efterlevelse af Finans Danmarks ledelseskodex for pengeinstitutter fra november 2013.

Banken har endvidere forholdt sig til Komitéen for god Selskabsledelses "Anbefalinger for aktivt ejerskab" fra november 2016. Det er bestyrelsens vurdering, at "Anbefalingerne for aktivt ejerskab" ikke er relevante for banken, idet banken udelukkende har en beskeden beholdning af børsnoterede aktier, ligesom banken i rollen som kapitalforvalter ikke har indgået eksplicit aftale med kunderne om, at banken skal udøve aktivt ejerskab, eksempelvis ved at udnytte stemmeretten i relation til investeringer i børsnoterede aktier.

I nærværende redegørelse rapporteres i skemaform om, hvorledes banken forholder sig til Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger for god selskabsledelse fra november 2017. Komitéens anbefalinger indeholder to dele 1) egentlige anbefalinger og 2) kommentarer til anbefalingen. Materialet kan ses på <http://corporategovernance.dk/>.

Anbefalingerne sætter fokus på værdiskabelsen som et centralt element i god selskabsledelse. Af forordet til anbefalingerne fremgår det således, at god selskabsledelse - corporate governance - har til formål at understøtte værdiskabende og ansvarlig ledelse, og dermed bidrage til selskabernes langsigtede succes. Anbefalingerne skal være med til at sikre tillid til selskaberne gennem rettidig informationsformidling og gennemsigtighed.

Corporate Governance anbefalingerne, der indeholder 47 anbefalinger, er opdelt i følgende afsnit:

1. Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter.
2. Bestyrelsens opgaver og ansvar.
3. Bestyrelsens sammensætning og organisering.
4. Ledelsens vederlag.
5. Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision.

Udgangspunktet er, at selskaberne følger anbefalingerne. Følger det enkelte selskab ikke en anbefaling, skal selskabet forklare, hvorfor man har valgt anderledes, og hvordan man i stedet har indrettet sig (følg eller forklar-princippet). For at skabe den nødvendige transparens for investorerne, skal selskaberne forholde sig til hver anbefaling og oplyse, om de følger den pågældende anbefaling eller ej.

Ledelsen i Jutlander Bank A/S har en positiv holdning til anbefalingerne, idet banken og dens interessenter (aktionærer, medarbejdere, kunder, leverandører og lokalsamfund) og samspillet disse imellem er en forudsætning for bankens fortsatte, positive udvikling. Da banken er et lokalt pengeinstitut, der bl.a. har særlig fokus på den personlige kunde-kontakt og det lokale engagement, er det vigtigt, at der udover skyldig hensyntagen til aktionærerne også tages hensyn til ønsker hos bankens øvrige interessenter.

Aktionærer og andre interessenter kan i det følgende læse mere om bankens holdning til anbefalingerne. Banken følger 40 af anbefalingerne, og for de 7 anbefalinger, som banken ikke følger eller alene delvist følger, er der redegjort nærmere om baggrunden herfor i overensstemmelse med anbefalingernes "følg eller forklar"-princip.

Corporate Governance anbefalingerne supplerer de regler, der i øvrigt gælder for børsnoterede selskaber, de regler, der findes i selskabslovgivningen om ledelsen, samt for pengeinstitutterne den finansielle lovgivning og særskilte anbefalinger.

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Kommentar
<b>1. Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter</b>				
<b>1.1. Dialog mellem selskab, aktionærer og øvrige interessenter</b>				
1.1.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærerne, således at aktionærerne får relevant indsigt i selskabet, og bestyrelsen kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet.	X			
1.1.2. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder aktionærer, samt sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.	X			
1.1.3. Det <b>anbefales</b> , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.			X	<p>Banken offentliggør årsrapport og halvårsrapport i henhold til gældende regler herfor.</p> <p>For første og tredje kvartal har banken valgt at offentliggøre periodemeddelelser, uanset at der ikke er lovkrav herom. Periodemeddelelserne omfatter resultatopgørelse, balance, nøgletal samt kommentarer til periodens udvikling.</p> <p>Iht. kommentarerne til "Anbefalinger for God selskabsledelse" anses periodemeddelelser ikke for kvartalsrapporter, og banken opfylder dermed ikke anbefalingen.</p>
<b>1.2. Generalforsamling</b>				
1.2.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen ved tilrettelæggelse af selskabets generalforsamling planlægger afviklingen, så den understøtter aktivt ejerskab.	X			
1.2.2. Det <b>anbefales</b> , at der i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	X			

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Kommentar
<b>1.3. Overtagelsesforsøg</b>				
1.3.1. Det <b>anbefales</b> , at selskabet etablerer en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der vedrører perioden fra bestyrelsen får begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat. Beredskabsproceduren bør fastsætte, at bestyrelsen afholder sig fra, uden generalforsamlingens godkendelse, at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.			X	Bestyrelsen har ikke etableret en egentlig beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg.  Bestyrelsen har ikke kendskab til planlagte overtagelsesforsøg. Såfremt bestyrelsen skulle blive bekendt hermed, vil bestyrelsen give aktionærerne mulighed for at tage stilling til, om de ønsker at afstå deres aktier i banken på de tilbudte vilkår.
<b>2. Bestyrelsens opgaver og ansvar</b>				
<b>2.1. Overordnede opgaver og ansvar</b>				
2.1.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til de forhold, der skal indgå i bestyrelsens varetagelse af sine opgaver.	X			
2.1.2. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.	X			
2.1.3. Det <b>anbefales</b> , 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.	X			
2.1.4. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinjer for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rapportering til bestyrelsen.	X			
2.1.5. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og successionsplaner.	X			

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Kommentar
<b>2.2. Samfundsansvar</b>				
2.2.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	X			
<b>2.3. Formanden og næstformanden for bestyrelsen</b>				
2.3.1. Det <b>anbefales</b> at der vælges en næstformand for bestyrelsen, som fungerer i tilfælde af formandens forfald, og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden.	X			
2.3.2. Det <b>anbefales</b> , 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.	X			
<b>3. Bestyrelsens sammensætning og organisering</b>				
<b>3.1. Sammensætning</b>				
3.1.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen årligt vurderer og i ledelsesberetningen redegør for <ul style="list-style-type: none"> <li>• hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver,</li> <li>• sammensætningen af bestyrelsen, samt</li> <li>• de enkelte medlemmers særlige kompetencer.</li> </ul>	X			
3.1.2. Det <b>anbefales</b> , 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.	X			

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Kommentar
3.1.3. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen gennemføres ved en grundig og for bestyrelsen transparent proces, der er godkendt af bestyrelsen. 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.	X			.
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 <ul style="list-style-type: none"> <li>• øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder, og</li> <li>• krævende organisationsopgaver.</li> </ul> Derudover skal det oplyses, om kandidaterne til bestyrelsen anses for uafhængige.			X	Bankens bestyrelsesmedlemmer vælges ikke på generalforsamlingen, men vælges eller udpeges af repræsentantskabet.
3.1.5. Det <b>anbefales</b> , 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.	X			
3.1.6. Det anbefales, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.			X	Bestyrelsesmedlemmerne, der er valgt eller udpeget af repræsentantskabet, vælges/udpeges for en periode af fire år med mulighed for genvalg/genudpegning. Perioderne er forskudt, således at halvdelen vælges/udpeges hvert 2. år.  Bestyrelsen vurderer, at valgordningen sikrer kontinuitet og stabilitet i bestyrelsesarbejdet.
<b>3.2. Bestyrelsens uafhængighed</b>				
3.2.1. Det <b>anbefales</b> , at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, således at be-	X			

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Kommentar
<p>styrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser.</p> <p>For at være uafhængig må den pågældende ikke:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab,</li> <li>indenfor de seneste 5 år have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen,</li> <li>repræsentere eller have tilknytning til en kontrollerende aktionær,</li> <li>inden for det seneste år have haft en væsentlig forretningsrelation (f.eks. personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab,</li> <li>være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner i samme selskab som den generalforsamlingsvalgte revisor,</li> <li>være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet,</li> <li>have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller</li> <li>være i nær familie med personer, som ikke betragtes som uafhængige.</li> </ul> <p>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>				
<h3>3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv</h3>				
<p>3.3.1. Det <b>anbefales</b>, 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>	X			

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Kommentar
<p>3.3.2. Det <b>anbefales</b>, at ledelsesberetningen udover det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• den pågældendes stilling,</li> <li>• den pågældendes alder og køn,</li> <li>• den pågældendes kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet,</li> <li>• om medlemmet anses for uafhængigt,</li> <li>• tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen,</li> <li>• udløbet af den aktuelle valgperiode,</li> <li>• medlemmets deltagelse i bestyrelses- og udvalgs møder,</li> <li>• den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og</li> <li>• det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabet koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.</li> </ul>	X			
<p>3.3.3. Det <b>anbefales</b>, at den årlige evalueringsproces, jf. afsnit 3.5, indeholder en vurdering af, hvad der anses som et rimeligt niveau for antallet af andre ledelseshverv, hvor der tages hensyn til både antal, niveau og kompleksitet for de enkelte andre ledelseshverv.</p>			X	<p>Bestyrelsens årlige evalueringsproces har hidtil ikke indeholdt en formel vurdering af, hvad der anses som et rimeligt niveau for antallet af andre ledelseshverv.</p> <p>Den årlige evaluering vil fremadrettet indeholde en formel vurdering.</p>
<b>3.4. Ledelsesudvalg (eller -komitéer)</b>				
<p>3.4.1. Det <b>anbefales</b>, at selskabet på selskabets hjemmeside offentliggør:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ledelsesudvalgenes kommissorier,</li> <li>• udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt</li> <li>• navnene på medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlem-</li> </ul>	X			



Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Kommentar
mer, og hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer.				
3.4.2. Det <b>anbefales</b> , at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.		X		<p>I bankens risikoudvalg, der har 6 medlemmer, er flertallet af medlemmerne uafhængige.</p> <p>I bankens revisionsudvalg, aflønningsudvalg og nomineringsudvalg, der hver har 4 medlemmer, er halvdelen af medlemmerne uafhængige.</p> <p>Dette skyldes dels, at bankens bestyrelsesformand, der ikke anses for uafhængig som følge af mere end 12 års medlemskab af bestyrelsen, er medlem af alle bankens ledelsesudvalg, og dels at der i alle bankens ledelsesudvalg er et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem, som iht. Komitéen for God selskabsledelse ikke er uafhængig.</p>
3.4.3. Det anbefales, at der blandt bestyrelsens medlemmer nedsættes et <u>revisionsudvalg</u> , og at der udpeges en formand for udvalget, der ikke er formanden for bestyrelsen.	X			
3.4.4. Det <b>anbefales</b> , at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til bestyrelsen om: <ul style="list-style-type: none"> <li>• regnskabspraksis på de væsentligste områder,</li> <li>• væsentlige regnskabsmæssige skøn,</li> <li>• transaktioner med nærtstående parter, og</li> <li>• usikkerhed og risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år.</li> </ul>	X			
3.4.5. Det <b>anbefales</b> , at revisionsudvalget: <ul style="list-style-type: none"> <li>• årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald fremkommer med kommissorium og anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision, og den interne revisions budget,</li> </ul>	X			

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Kommentar
<ul style="list-style-type: none"> <li>• påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, foreligger en funktionsbeskrivelse for denne, der er godkendt af bestyrelsen,</li> <li>• påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, bliver tilført tilstrækkelige ressourcer og kompetencer hertil for at udføre arbejdet, og</li> <li>• overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.</li> </ul>				
<p>3.4.6. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u>, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• beskrive de kvalifikationer, der kræves i bestyrelsen og direktionen og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer,</li> <li>• årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale bestyrelsen eventuelle ændringer,</li> <li>• årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom,</li> <li>• indstilling af kandidater til bestyrelsen og direktionen, og</li> <li>• foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder forslag til konkrete ændringer.</li> </ul>	X			
<p>3.4.7. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• indstille vederlagspolitikken (herunder "Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning") for bestyrelsen og direktionen til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse,</li> <li>• fremkomme med forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og vurde-</li> </ul>	X			

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Kommentar
<p>ringen af den pågældendes indsats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, som medlemmer af bestyrelsen og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet, og</li> <li>• bistå med forberedelse af den årlige vederlagsrapport.</li> </ul>				
3.4.8. Det <b>anbefales</b> , at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.	X			
<b>3.5. Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen</b>				
<p>3.5.1. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure for en årlig evaluering af den samlede bestyrelse og de individuelle medlemmer. Der bør inddrages eksternt bistand minimum hvert tredje år. I evalueringen bør bl.a. indgå vurdering af:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bidrag og resultater,</li> <li>• samarbejde med direktionen</li> <li>• formandens ledelse af bestyrelsen,</li> <li>• bestyrelsens sammensætning (herunder kompetencer, mangfoldighed og antal medlemmer),</li> <li>• arbejdet i udvalgene og udvalgsstrukturen, og</li> <li>• arbejdets tilrettelæggelse og kvaliteten af materiale, der tilgår bestyrelsen.</li> </ul> <p>Evalueringsproceduren samt overordnede konklusioner bør beskrives i ledelsesberetningen og på selskabets hjemmeside. Formanden bør redegøre for bestyrelsesevalueringen, herunder processen og overordnede konklusioner på generalforsamlingen forud for valg til bestyrelsen.</p>		X		<p>Bestyrelsen har fastlagt en årlig evalueringsprocedure for den samlede bestyrelse og de individuelle medlemmer.</p> <p>Evalueringsproceduren samt overordnede konklusioner beskrives i ledelsesberetningen i bankens årsrapport.</p> <p>Da bestyrelsesmedlemmerne ikke vælges på generalforsamlingen, men af repræsentantskabet, redegør bestyrelsesformanden ikke for bestyrelsesevalueringen, herunder processen og overordnede konklusioner, på generalforsamlingen, men derimod på repræsentantskabsmødet forud for valget til bestyrelsen.</p>
3.5.2. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte kriterier. Desuden bør bestyrelsen vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning af direktionen under hensyntagen til selskabets strategi.	X			

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Kommentar
3.5.3. Det <b>anbefales</b> , 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.	X			
<b>4. Ledelsens vederlag</b>				
<b>4.1. Vederlagspolitikens form og indhold</b>				
4.1.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen udarbejder en vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen, der indeholder <ul style="list-style-type: none"> <li>• en detaljeret beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen,</li> <li>• en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og</li> <li>• en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter, og</li> <li>• en redegørelse for sammenhængen mellem vederlagspolitikken og selskabets langsigtede værdiskabelse og relevante mål herfor.</li> </ul> <p>Vederlagspolitikken bør minimum hvert fjerde år samt ved hver væsentlig ændring godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>	X			
4.1.2. Det <b>anbefales</b> , at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter, <ul style="list-style-type: none"> <li>• fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse,</li> <li>• sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaflønnning og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt,</li> <li>• er klarhed om resultatkrævier og målbarhed for udmøntning af variable dele,</li> <li>• sikres, at variabelt vederlag ikke kun består af kortsigtede vederlagsdele, og at de langsigtede vederlagsdele skal have en optjenings- eller modningspe-</li> </ul>	X			

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Kommentar
riode på mindst tre år, og <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>				
4.1.3. Det <b>anbefales</b> , at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner eller tegningsoptioner.	X			
4.1.4. Det <b>anbefales</b> , 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.	X			
4.1.5. Det <b>anbefales</b> , at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsdele.	X			
<b>4.2. Oplysning om vederlag</b>				
4.2.1. Det <b>anbefales</b> , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	X			
4.2.2. Det <b>anbefales</b> , at aktionærerne på generalforsamlingen behandler forslag om godkendelse af vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.	X			
4.2.3. Det <b>anbefales</b> , 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	X			

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Kommentar
mål herfor.  Vederlagsrapporten bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.				
<b>5. Regnskabsafklæggelse, risikostyring og revision</b>				
<b>5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger</b>				
5.1.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen tager stilling til og i ledelsesberetningen redegør for de væsentligste strategiske og forretningsmæssige risici, risici i forbindelse med regnskabsafklæggelsen samt for selskabets risikostyring.	X			
<b>5.2. Whistleblower-ordning</b>				
5.2.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen etablerer en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.	X			
<b>5.3. Kontakt til revisor</b>				
5.3.1. Det <b>anbefales</b> , 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. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.	X			
5.3.2. Det <b>anbefales</b> , at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og den generalforsamlingsvalgte revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.	X			