

Indledning

Danske pengeinstitutter skal i deres årsrapport redegøre for, hvorledes de forholder sig til

- Anbefalingerne for god selskabsledelse fra Komitéen for god selskabsledelse (i det følgende Anbefalingerne)
- Finans Danmarks ledelseskodex (i det følgende Anbefalingerne).

Pengeinstitutterne skal anvende følg eller forklar-princippet ved udarbejdelsen af redegørelsen. Følg eller forklar-princippet

- indebærer, at pengeinstitutterne enten skal følge Anbefalingerne eller forklare, hvorfor Anbefalingerne ikke følges
- lægger op til, at det må bero på det enkelte selskabs egne forhold i hvilket omfang Anbefalingerne følges, eller hvorvidt dette ikke er hensigtsmæssigt eller ønskeligt.

Visse af de forhold, som Anbefalingerne omhandler, vil naturligt kunne angives andre steder i årsrapporten end i et særskilt afsnit om selskabsledelse, eksempelvis informationer om vederlag.

Bankens bestyrelse har, samtidig med at bestyrelsen i forbindelse med udarbejdelsen af årsrapporten for 2022 har forholdt sig til Anbefalingerne for God Selskabsledelse, også forholdt sig til og vurderet, om banken også er omfattet af Anbefalingerne for aktivt Ejerskab.

Det er bestyrelsens vurdering, at Anbefalingerne for aktivt Ejerskab ikke er relevante for Kreditbanken, idet banken ikke har børsnoterede aktier, ligesom bankens 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.

Indhold

- A: Kreditbankens holdning til Anbefalingerne
- B: Kreditbanken og Anbefalingerne for god selskabsledelse fra Komitéen for god selskabsledelse
 - 1. Samspil med selskabets aktionærer, investorer og øvrige interessenter
 - 2. Bestyrelsens opgaver og ansvar
 - 3. Bestyrelsens sammensætning og organisering
 - 4. Ledelsens vederlag
 - 5. Risikostyring
- C: Kreditbanken og Finans Danmarks ledelseskodex
 - 1. Generelle anbefalinger
 - 2. Anbefalinger vedrørende bestyrelsens sammensætning
 - 3. Anbefalinger vedrørende uddannelse af bestyrelsesmedlemmerne
 - 4. Anbefalinger vedrørende evaluering af bestyrelsen og dennes medlemmer
 - 5. Anbefalinger vedrørende samarbejdet med virksomhedens daglige ledelse
 - 6. Øvrige anbefalinger
- D: Kreditbankens historie, mening, værdier, vision
- E: Kreditbankens hovedmål/dna og fravalg
- F: Bestyrelsens sammensætning og regler for udpegning og udskiftning
- G: Bestyrelsens arbejde
- H: Ledelsesudvalg
 - 1. Revisionsudvalg
 - 2. Aflønningsudvalg
 - 3. Nomineringsudvalg
 - 4. Risikoudvalg

A: Kreditbankens holdning til Anbefalingerne

Kreditbankens holdning til Anbefalingerne er generelt positiv. Som et lokalt pengeinstitut sætter banken særligt på den personlige kundekontakt, og da banken lever af at leve op til kundernes tillid og tryghed, er det vigtigt, at der udover skyldig hensyntagen til aktionærerne også tages hensyn til ønsker hos bankens øvrige interessenter.

Bestyrelsen har siden indførelsen af Anbefalingerne løbende gennemgået og taget stilling til dem. Bankens lever op til langt de fleste af Anbefalingerne, og for de Anbefalinger, som banken ikke lever op til, har banken redegjort nærmere om baggrunden herfor i overensstemmelse med følg eller forklar-princippet.

Kreditbanken gennemgår summarisk Anbefalinger i årsrapporten for 2022. Den efterfølgende detaljerede gennemgang skal således betragtes som en bestanddel af ledelsesberetningen i bankens årsrapport for 2022.

B: Kreditbanken og Anbefalingerne for god selskabsledelse fra Komitéen for god selskabsledelse

I det følgende er Anbefalingerne (og Supplerende Anbefalinger) skrevet i *kursiv*, mens Kreditbankens kommentarer/forklaringer er skrevet uden kursiv.

1. Samspil med selskabets aktionærer, investorer og øvrige interessenter

1.1. Dialog aktionærer, investorer og øvrige interessenter

1.1.1. Det anbefales, at ledelsen via løbende dialog sikrer aktionærer, investorer og øvrige interessenter relevant indsigt i selskabets forhold, og at bestyrelsen får mulighed for at kende og inddrage deres holdninger i sit arbejde.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Kreditbanken tilstræber størst mulig åbenhed om banken – bl.a. ved at stille relevant og opdateret materiale til rådighed på www.kreditbanken.dk. På hjemmesiden findes bl.a. et afsnit

- dedikeret til investorer/aktionærer. Afsnittet indeholder oplysninger om fondsbørs- og regnskabsmeddelelser, Corporate Governance og samfundsansvar
- om bankens historie, værdier, mening, vision og hovedmål.

Derudover

- udsender banken en gang om året AktionærNyt til aktionærerne
- har banken grundlæggende – og styrket af bankens lokale forankring – en udpræget nærhed til en stor del af aktionærerne, der samtidig er kunder i banken.

1.1.2. Det anbefales, at selskabet udarbejder politikker for forholdet til aktionærer, investorer og evt. også øvrige interessenter for at sikre, at de forskellige interesser indgår i selskabets overvejelser, og at sådanne politikker gøres tilgængelige på selskabets hjemmeside.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Relationerne til interessenterne er centralt for en lokalt forankret bank, og der er i bankens bestyrelse og direktion enighed om,

- at interessenterne lever i et gensidigt afhængighedsforhold, hvorfor det til stadighed skal sikres, at kunders, aktionærers, medarbejders og øvrige interessents roller og interesser respekteres i overensstemmelse med bankens vedtagne politikker, gældende lovgivning, god skik regler mv. I forhold til bl.a. dialogen med bankens interessenter har banken udarbejdet en kommunikationspolitik, der forholder sig til såvel bankens eksterne som interne kommunikation
- til stadighed at være opmærksomhed på at sikre og udbygge et godt samspil med bankens interessenter med henblik på at styrke bankens position. Direktionen orienterer således løbende bestyrelsen om væsentlige tiltag og aktiviteter, der er rettet mod bankens interessenter – bl.a. på grundlag af bankens aktivitetsplaner.

I 2008 har banken formuleret bankens mening og revurderet sin vision. Og siden 2010 har banken en gang om året forholdt sig til/justeret sin forrentningsmodel, herunder hovedmål/dna, fravalg og strategiske profil. I forbindelse hermed har banken særligt fokuseret på at beskrive forholdet til kunder, aktionærer og medarbejdere.

1.1.3. Det anbefales, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

1.2. Generalforsamling

1.2.1. Det anbefales, at bestyrelsen tilrettelægger selskabets generalforsamling, så aktionærer, der ikke kan være fysisk til stede eller er repræsenteret på generalforsamlingen, kan stemme og stille spørgsmål til ledelsen forud for eller på generalforsamlingen. Det anbefales, at bestyrelsen sikrer aktionærerne mulighed for at overvære generalforsamlingen via webcast eller anden digital transmittering.

Kreditbanken følger ikke Anbefalingen.

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.

1.2.2 Det anbefales, at der i fuldmagter til brug for generalforsamlingen gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

1.3. Overtagelsesforsøg

1.3.1. Det anbefales, at selskabet har en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der indeholder en "køreplan" for de forhold, som bestyrelsen bør overveje og tage stilling til, hvis et overtagelsestilbud er fremsat, eller bestyrelsen får en begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud kan blive fremsat. Derudover anbefales, at det fremgår af proceduren, at bestyrelsen afholder sig fra, uden generalforsamlingens godkendelse, at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som søger at afskære aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsestilbuddet.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

1.4. Relationer det omkringliggende samfund

1.4.1. Det anbefales, at bestyrelsen godkender en politik for selskabets samfundsansvar, herunder for socialt ansvar og bæredygtighed, og at politikken er tilgængelig i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen påser, at politikken efterleves.

Kreditbanken følger Anbefalingen

1.4.2. Det anbefales, at bestyrelsen godkender en skattepolitik, der gøres tilgængelig på selskabets hjemmeside.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Bankens politik for sund virksomhedskultur, skat og samfundsansvar er tilgængelig på bankens hjemmeside.

2. Bestyrelsens opgaver og ansvar

2.1. Overordnede opgaver og ansvar

2.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen, som led i at understøtte selskabets vedtægtsmæssige formål og langsigtede værdiskabelse, forholder sig til selskabets purpose samt sikrer og fremmer en god kultur og gode værdier i selskabet. Selskabet bør forklare herom i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

2.1.2. Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter og løbende følger op på selskabets overordnede strategiske mål for at sikre værdiskabelsen i selskabet.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

2.1.3. Det anbefales, at bestyrelsen løbende påser, om selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter strategi og langsigtede værdiskabelse, der både er i aktionærernes og selskabets interesse. Komitéen anbefaler, at selskabet redegør herfor i ledelsesberetningen.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

2.1.4. Det anbefales, at bestyrelsen årligt udarbejder og årligt gennemgår retningslinjer for direktionen, herunder krav til rapporteringen til bestyrelsen.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

2.2. Bestyrelsesmedlemmerne

2.2.1. Det anbefales, at bestyrelsen udover en formand har en næstformand, som kan træde til ved formandens forfald, og i øvrigt være en tættere sparringspartner for formanden.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

2.2.2. Det anbefales, at formanden i samarbejde med de enkelte bestyrelsesmedlemmer sikrer, at medlemmerne løbende opdaterer og supplerer deres viden om relevante forhold, og at medlemmernes særlige viden og kompetencer bliver brugt bedst muligt.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

2.2.3. Det anbefales, at hvis bestyrelsen undtagelsesvist anmoder bestyrelsesformanden om at varetage særlige opgaver for selskabet, eksempelvis kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, bør bestyrelsen godkende det for at sikre, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Det anbefales, at selskabet offentliggør beslutningen om et bestyrelsesmedlems deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

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.

3. Bestyrelsens sammensætning og organisering

3.1. Sammensætning

3.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen årligt gennemgår og i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside oplyser

- *hvilke kollektive og individuelle kompetencer bestyrelsen bør råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver*
- *bestyrelsens sammensætning og mangfoldighed.*

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Årsrapporten indeholder en oversigt over bestyrelsens medlemmer med oplysninger om de enkelte medlemmers baggrund og forudsætninger.

3.1.2. Det anbefales, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer og godkender en politik for mangfoldighed, som er tilgængelig i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

3.1.3. Det anbefales, at rekruttering af kandidater til bestyrelsen følger en grundig proces, der er godkendt af bestyrelsen. Det anbefales, at der i vurderingen af bestyrelseskandidater – udover individuelle kompetencer og kvalifikationer – også indgår behovet for fornyelse og mangfoldighed.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

3.1.4. Det anbefales, at indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover de i lovgivningen fastlagte oplysninger også beskriver de opstillede kandidaters

- *kompetencer*
- *øvrige ledelseshverv/ledelsesudvalg i andre erhvervsdrivende virksomheder*
- *krævende organisationsopgaver*
- *uafhængighed.*

Kreditbanken følger Anbefalingen.

3.1.5. Det anbefales, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling, og at disse opstilles og vælges individuelt.

Kreditbanken følger ikke Anbefalingen.

Bestyrelsesmedlemmerne vælges for maksimalt 4 år ad gangen med mulighed for genvalg. Valgperioderne er forskudt, således at der hvert år er højst 2 medlemmer på valg. Hermed ønsker banken at sikre kontinuiteten i bestyrelsesarbejdet.

3.2. Bestyrelsens uafhængighed

3.2.1. Det anbefales, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, så bestyrelsen 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, et datterselskab eller et associeret selskab
- inden for de seneste 5 år have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen
- repræsentere eller have tilknytning til en kontrollerende 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, et datterselskab eller et associeret selskab, som er væsentligt for selskabet og/eller forretningsrelationen
- være eller inden for de seneste 3 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 bestyrelsen i mere end 12 år, eller
- være i nær familie med personer, som ikke er uafhængige jf. kriterierne ovenfor.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

3.2.2. Det anbefales, at direktionsmedlemmer ikke er medlem af bestyrelsen, og at et fratrædende direktionsmedlem ikke træder direkte ind i bestyrelsen.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af øvrige ledelseshverv

3.3.1. Det anbefales, at bestyrelsen og hvert enkelt medlem i forbindelse med den årlige evaluering jf. anbefaling 3.5.1. vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på bestyrelsesarbejdet. Formålet er, at det enkelte bestyrelsesmedlem ikke påtager sig flere hverv, end at vedkommende kan udføre bestyrelseshvervet i selskabet tilfredsstillende.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

3.3.2. Det anbefales, at ledelsesberetningen udover de i lovgivningen fastlagte krav indeholder følgende oplysninger om de enkelte bestyrelsesmedlemmer:

- stilling, alder og køn
- uafhængighed
- årstal for indtræden i bestyrelsen

- *deltagelse i bestyrelses- og udvalgmøder*
- *årstal for udløb af den aktuelle valgperiode*
- *ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg og kræ-
vende organisationsopgaver*
- *det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabet kon-
cernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets be-
holdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.*

Kreditbanken følger Anbefalingen.

3.4. Ledelsesudvalg (komitéer)

3.4.1. Det anbefales, at selskabet i ledelsesberetningen beskriver

- *udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i årets løb*
- *medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgets formand og
medlemmernes uafhængighed.*

*Det anbefales derudover, at ledelsesudvalgenes kommissorier offentliggøres på selskabets
hjemmeside.*

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Kreditbankens bestyrelse har etableret et revisionsudvalg, et aflønningsudvalg, et nomine-
ringsudvalg og et risikoudvalg. Udvalgene udgøres af den samlede bestyrelse. Kreditbanken
benytter for tiden ikke yderligere udvalg og komitéer, idet bestyrelsen finder, at bestyrelsens
mødefrekvens muliggør, at alle væsentlige drøftelser og beslutninger kan træffes af den sam-
lede bestyrelse.

3.4.2. Det anbefales, at ledelsesudvalg alene består af bestyrelsesmedlemmer, og at flertal- let af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

3.4.3. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et revisionsudvalg og udpeger en formand for udvalget, der ikke er bestyrelsens formand. Det anbefales, at revisionsudvalget udover de i lovgivningen fastlagte opgaver bistår bestyrelsen med

- *at føre tilsyn med rigtigheden af offentliggjorte finansielle oplysninger, herunder regn-
skabspraksis på de væsentligste områder, væsentlige regnskabsmæssige skøn og
transaktioner med nærtstående parter*
- *at gennemgå de interne kontrol- og risikoområder for at sikre styring af de største risici,
herunder også i relation til udmeldte forventninger*
- *at vurdere behovet for en intern revision*
- *at forestå evaluering af den generalforsamlingsvalgte revisor*

Lovpligtig redegørelse om god selskabsledelse (Corporate Governance) og Redegørelse for Finans Danmarks ledelseskodex

- *at gennemgå revisionshonoraret til den generalforsamlingsvalgte revisor føre tilsyn med grænserne for ikke-revisionsydelser udført af den generalforsamlingsvalgte revisor*
- *at sikre regelmæssig dialog mellem den generalforsamlingsvalgte revisor og bestyrelsen, bl.a. ved at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt har møde med revisor, uden at direktionen er til stede*

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Revisionsudvalgets opgaver varetages af den samlede bestyrelse.

3.4.4. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:

- *beskrive de påkrævede kvalifikationer for en given post i bestyrelsen og direktionen, det skønnede tidsforbrug for de enkelte poster i bestyrelsen samt kompetencer, viden og erfaring, der er/bør være i de 2 ledelsesorganer*
- *årligt vurdere bestyrelsens og direktionen struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt udarbejde anbefalinger til bestyrelsen om eventuelle ændringer*
- *i samarbejde med formanden forestå den årlige bestyrelsesevaluering og vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetencer, viden, erfaring og succession samt rapportere til herom*
- *forestå rekruttering af nye bestyrelses- og direktionsmedlemmer og indstille kandidater til bestyrelsens godkendelse*
- *sikre, at der er en successionsplan for direktionen*
- *overvåge direktionens politik for ansættelse af ledende medarbejdere*
- *overvåge, at der udarbejdes en politik for mangfoldighed til godkendelse i bestyrelsen.*

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Normeringsudvalgets opgaver varetages af den samlede bestyrelse.

3.4.5. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et vederlagsudvalg, som har mindst følgende forberedende opgaver:

- *udarbejde udkast til vederlagspolitikken til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens godkendelse*
- *fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af direktionen*
- *fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer bestyrelsen med henblik på indstilling til generalforsamlingen*
- *sikre, at ledelsens vederlag følger selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den enkeltes indsats*
- *bistå med at udarbejde den årlige vederlagsrapport til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens vejledende afstemning.*

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Vederlagsudvalgets opgaver varetages af den samlede bestyrelse.

Kreditbanken har generelt fravalgt incitamentsaflønning.

3.5. Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen

3.5.1. Det anbefales, at bestyrelsen en gang årligt gennemfører en bestyrelsesevaluering og mindst hvert tredje år inddrager ekstern bistand i evalueringen. Komitéen anbefaler, at evalueringen har fokus på anbefalingerne om bestyrelsens arbejde, effektivitet, sammensætning og organisering, jf. anbefaling 3.1.-3.4. ovenfor, og som minimum altid omfatter følgende emner:

- *bestyrelsens sammensætning med fokus på kompetencer og mangfoldighed*
- *bestyrelsens og det enkelte medlems bidrag og resultater*
- *samarbejde i bestyrelsen og mellem bestyrelsen og direktionen*
- *formandens ledelse af bestyrelsen*
- *bestyrelsens sammensætning (herunder kompetencer, mangfoldighed og antal medlemmer)*
- *udvalgsstrukturen og arbejdet i udvalgene*
- *tilrettelæggelse af bestyrelsesarbejdet og kvaliteten af bestyrelsesmaterialet*
- *bestyrelsesmedlemmernes forberedelse til og aktive deltagelse i møderne.*

Kreditbanken følger ikke Anbefalingen.

Banken inddrager som udgangspunkt/systematisk ikke ekstern bistand i evalueringen, idet bankens bestyrelse vurderer selv at have de nødvendige forudsætninger for og kompetencer til evalueringen.

3.5.2. Det anbefales, at den samlede bestyrelse drøfter resultatet af bestyrelsesevalueringen, og at processen for evalueringen samt evalueringens overordnede konklusioner omtales i ledelsesberetningen, på selskabets hjemmeside samt på selskabets generalforsamling.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

3.5.3. Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier, og at formanden gennemgår dette med direktionen. Desuden bør bestyrelsen vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning, herunder mangfoldighed, successionsplaner og risici under hensyntagen til selskabets strategi.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

4. Ledelsens vederlag

4.1. Vederlagspolitikens form og indhold

4.1.1. Det anbefales, at bestyrelsens og direktionens vederlag samt øvrige ansættelsesvilkår både er konkurrencedygtig og forenelig med selskabets langsigtede aktionær-interesser.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Kreditbanken har fravalgt incitamentsaflønning – hermed også i relation til bestyrelse og direktion.

4.1.2. Det anbefales, at aktiebaserede incitamentsprogrammer er revolverende, dvs. med periodisk tildeling, og primært er langsigtet med en optjenings- eller modningsperiode på mindst 3 år.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Kreditbanken har generelt fravalgt incitamentsaflønning.

4.1.3. Det anbefales, at den variable del af vederlaget har et loft på tildelingstidspunktet, og at der er gennemsigtighed om den potentielle værdi på udnyttelsestidspunktet under pessimistiske, forventede og optimistiske scenarier.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

4.1.4. Det anbefales, at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.

Kreditbanken følger ikke Anbefalingen.

Direktørkontrakten, der er indgået i 2004 og forlænget i 2017, indeholder bl.a. en bestemmelse om, at opsiges direktøren af banken, kan der tilkomme direktøren en månedlig ydelse fra fratrædelsestidspunktet til direktøren fylder 65 år.

4.1.5. Det anbefales, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner og tegningsoptioner.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Kreditbanken har fravalgt incitamentsaflønning – hermed også i relation til bestyrelse og direktion.

4.1.6. Det anbefales, at selskabet har mulighed for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable vederlag for såvel direktion som bestyrelse, hvis vederlaget er tildelt, optjent eller udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig at være fejlagtige, eller hvis modtageren var i ond tro om andre forhold, som har medført udbetaling af et for højt variabelt vederlag.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Kreditbanken har generelt fravalgt incitamentsaflønning – hermed også i relation til bestyrelse og direktion.

5. Risikostyring

5.1. Identifikation af risici og åbenhed og yderligere relevante oplysninger

5.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen med udgangspunkt i selskabets strategi og forretningsmodel tager stilling til eksempelvis de væsentligste strategiske, forretningsmæssige, regnskabsmæssige og likviditetsmæssige risici. Selskabet bør i ledelsesberetningen redegøre for disse samt for selskabets risikostyring.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

5.1.2. Det anbefales, at bestyrelsen etablerer en whistleblowerordning, som giver medarbejdere og andre interessenter mulighed for at rapportere alvorlige forseelser eller mistanke herom på en hensigtsmæssig og fortrolig måde, og at der er en procedure for håndtering af sådanne whistleblowersager

Kreditbanken følger Anbefalingen.

C: Kreditbanken og Finans Danmarks ledelseskodex

I det følgende er Anbefalingerne skrevet i *kursiv*, mens Kreditbankens kommentarer/forklaringer er skrevet uden kursiv.

1. Generelle anbefalinger

1.1. Finans Danmark anbefaler, at medlemsvirksomhederne forholder sig til samtlige anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

1.2. Finans Danmark anbefaler medlemsvirksomhederne at udarbejde og offentliggøre et adfærdskodex (code of conduct) med beskrivelse af virksomhedens værdigrundlag og ønskede adfærd for virksomhedens drift og ledelse.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

2. anbefalinger vedrørende bestyrelsens sammensætning

2.1. Finans Danmark anbefaler, at medlemsvirksomhederne anvender en velbeskrevet og struktureret proces ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen og eventuelt inddrager ekstern kompetence.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Bankens bestyrelse har etableret et nomineringsudvalg, der udgøres af den samlede bestyrelse, og vedtaget et kommissorium for nomineringsudvalgets arbejde. Derudover har bestyrelsen – med respekt af bl.a. bestyrelsens årlige selvevaluering, bankens politik for mangfoldighed i bestyrelsen og bankens måltal og politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bankens ledelse – fastlagt en procedure for rekruttering af kandidater til bestyrelsen.

2.2. Finans Danmark anbefaler, at medlemsvirksomheder, hvis vedtægter rummer bestemmelser om, at bestyrelsesmedlemmer alene kan vælges inden for en begrænset personkreds, redegør for baggrunden for disse begrænsninger.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Valg til bestyrelsen foregår direkte på generalforsamlingen. Banken har i sine vedtægter ikke begrænsninger for, hvem der kan vælges til bestyrelsen.

3. anbefalinger vedrørende uddannelse af bestyrelsesmedlemmerne

3.1. Finans Danmark anbefaler, at bestyrelsesmedlemmer snarest muligt og senest 6 måneder efter tiltrædelse påbegynder et uddannelsesforløb i bankdrift, med mindre bestyrelsesmedlemmet allerede besidder opdaterede og særlige bankkompetencer. Forløbet skal afspejle virksomhedens størrelse, forretningsmodel og kompleksitet.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Banken har til hensigt at indrette sine uddannelsesaktiviteter for nye bestyrelsesmedlemmer i overensstemmelse med det kommende lovkrav herom.

3.2. Finans Danmark anbefaler, at bestyrelsesmedlemmerne løbende modtager kompetenceudvikling, der er relevant for bestyrelseserhvervet. Emner og omfang skal være tilpasset virksomhedens størrelse, forretningsmodel og kompleksitet.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

4. anbefalinger vedrørende evaluering af bestyrelsen og dennes medlemmer

4.1. Finans Danmark anbefaler, at hvert enkelt bestyrelsesmedlem årligt foretager en evaluering af sit arbejde i bestyrelsen. Bestyrelsesmedlemmet skal som led i evalueringen udfylde et evalueringsskema, der berører både ledelsesmæssige og banktekniske emner.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

5. Anbefalinger vedrørende samarbejdet med virksomhedens daglige ledelse

5.1. Finans Danmark anbefaler, at relevante fagspecialister inddrages i samarbejdet med bestyrelsen, herunder deltager i bestyrelsesmøderne i forbindelse med drøftelse af særligt komplekse sager.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Bankens direktør deltager på alle bestyrelsesmøder. Derudover deltager

- bankens underdirektør og bankens filialdirektører som hovedregel på alle bestyrelsesmøder og efter indkaldelse på møder i ledelsesudvalgene
- bankens regnskabschef, compliance- og risikochef og afdelingsdirektør for forretningskoncepter på udvalgte møder efter indkaldelse.

5.2. Finans Danmark anbefaler, at samarbejdet mellem direktionen og bestyrelsen drøftes på bestyrelsesmødet mindst 1 gang årligt. Direktionen er ikke til stede under disse drøftelser.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

6. Øvrige anbefalinger

6.1. Finans Danmark anbefaler, at der på medlemsvirksomhedens hjemmeside eller på tilsvarende vis skal offentliggøres en oversigt over bestyrelsesmedlemmernes deltagelse i bestyrelses- og udvalgsmøder.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

6.2. Finans Danmark anbefaler, at medlemsvirksomhederne forholder sig til lov om finansiel virksomheds regler om loft over ledelsesposter.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Banken er ikke underlagt lov om finansiel virksomheds regler om loft over ledelsesposter, der alene gælder for de største finansielle virksomheder, såkaldt signifikante finansielle virksomheder (SIFI'er).

De enkelte medlemmer i bankens bestyrelse er opmærksomme på, at det er vigtigt, at de enkelte bestyrelsesmedlemmer forholder sig til, om de har den nødvendige tid til at varetage hvervet som bestyrelsesmedlem. Heri indgår også at forholde sig til loftet for antal ledelsesposter.

En oversigt over bestyrelsens andre ledelsesposter fremgår af bankens årsrapport.

6.3. Finans Danmark anbefaler, at medlemsvirksomheder skal have fokus på den eksterne revisors rolle og kvaliteten af det arbejde, som denne udfører. Medlemsvirksomhederne bør blandt andet stille krav til sammensætningen af de teams, som eksterne revisorer bruger, så det sikres, at der er mindst to erfarne revisorer med i et team med supplerende kompetenceområder. For at være en erfaren revisor skal vedkommende have gennemført efteruddannelse målrettet pengeinstitutområdet samt have deltaget i revision af en bank, sparekasse eller andelskasse gennem minimum 3 år.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Banken anvender PwC, Herning, som ekstern revision. Bankens eksterne revisor er certificeret af Finanstilsynet.

Sammensætningen af de teams, som den eksterne revisor anvender, drøftes med bankens eksterne revision.

D: Kreditbankens historie, mening, værdier og vision

Kreditbankens historie

Kreditbanken blev grundlagt den 7. maj 1926 af en række personer fra det tyske mindretal i Sønderjylland. Banken, hvis formål var at stille likviditet til rådighed for det tyske mindretal i Danmark, døbt på det tidspunkt Apenrader Bank A/S.

Personkredsen bag banken var advokat William Schmidt, skibsreder Jacob Jebsen, direktør Niels Rossen (Prima), rejsebureauindehaver Mads Chr. Boy Birck, gårdejer Andreas Jepsen Schmidt, isenkræmmer Lorenz Rüdenauer, isenkræmmer Jürgen von Bergen og gårdejer Thomas Schmidt.

Bankens første adresse var Nørretorv 1 i Aabenraa, men allerede få år efter etableringen krævede manglende plads, at banken måtte flytte til større lokaler i Storegade 27. Igen i 1938 blev det flyttedag, hvor banken flyttede til Ramsherred 27.

Vigtige årstal

- I 1939 etablerede Apenrader Bank i øvrigt en ny filial i Sønderborg
- I 1945 ændrede banken navn til Aabenraa Kreditbank A/S
- I 2001 ændrede banken igen navn til det nuværende Kreditbanken A/S. Det skete bl.a. som følge af, at banken åbnede en ny filial i Haderslev
- I 2007 solgte Kreditbanken ejendommen Ramsherred 23-27 og flyttede hovedkontoret til H.P. Hanssens Gade 17
- I 2013 åbnede Kreditbanken i Tønder på Storegade 21
- I 2016 flyttede Kreditbanken i Haderslev fra Nørregade til Aastrupvej 13

Værdier

Kreditbanken bygger sit virke på sund fornuft og på bankens 3 værdier – fleksibel, ansvarlig og nærværende.

Fleksibel, fordi...

...Kreditbanken vil nyttiggøre sin position som lokalbank til at kunne agere og reagere hurtigt for at opfylde de enkelte kunders behov for økonomiske løsninger. Nøgleordene er korte beslutningsveje, brug af sund fornuft, kreativitet, samarbejde og ihærdighed.

Ansvarlig, fordi...

...Kreditbanken i lokalområdet vil engagere sig i kunderne for at skabe holdbare økonomiske løsninger. Nøgleordene er kvalitet, faglig dygtighed, pålidelighed, ordentlighed og tillid.

Nærværende, fordi...

...Kreditbanken vil opbygge relationer til kunderne gennem et ligeværdigt samarbejde. Nøgleordene er nærhed, imødekommenhed, respekt, interesse og ærlighed.

Mening

Som selvstændig bank vil Kreditbanken skabe værdi til kunder, aktionærer og medarbejdere på en ordentlig og redelig måde. Med andre ord: Kreditbanken er den holdbare, lokale bank – et holdepunkt, der skaber mere **værdi til mennesker**.

At skabe værdi til mennesker på en ordentlig og redelig måde indebærer utvetydigt, at både ledelsen og den enkelte medarbejder har ansvaret for, at enhver aktivitet i banken sker inden for gældende lovgivnings såvel rammer som ånd.

Vision

Kreditbanken vil være den foretrukne lokale samarbejdspartner for stadig flere mennesker, der ønsker et økonomisk sundt liv. Det sker ved

- at have en sund virksomhedskultur og være en solid og robust bank, der skaber værdi til aktionærene gennem holdbare og konkurrencedygtige resultater
- aktivt at imødekomme kundernes behov for holdbare finansielle ydelser og løsninger og være kendt for at være fleksibel, ansvarlig og nærværende
- at være en rigtig god arbejdsplads for glade og dygtige medarbejdere, der kan og vil arbejde sammen inden for rammerne af bankens mening og værdier
- at arbejde på grundlag af en enkel forretningsmodel, hvor banken principielt kun tager risici på kreditområdet (med fokus på samtidig at minimere disse risici)
- at prioritere og fokusere på at være bæredygtig i forhold til den omverden, banken er en del af.

E: Kreditbankens hovedmål/dna og fravalg

Hovedaktivitet

Kreditbankens hovedaktivitet er at drive lokalbank. Det sker fra bankens 4 afdelinger i de 4 største sønderjyske byer – Aabenraa, Sønderborg, Haderslev og Tønder. Derfor vil banken fremstå som Sønderjyllands lokale bank og fokusere på altovervejende at gøre forretninger med privat- og erhvervskunder, der bor i, arbejder i eller har tilknytning til det sønderjyske.

Banken ønsker den snævre ramme for geografi, fordi banken vil kunne "se sine kunder fra kirketårnet". Modellen skal således medvirke til at gøre kunde- og markedskendskabet til en krumtap i bankens arbejde – begge dele som bidrag til en sund virksomhedskultur og et godt omdømme.

Aktionærer/økonomi

Kreditbanken vil have en sund virksomhedskultur være en solid og robust bank, der skaber holdbare og konkurrencedygtige resultater til aktionærerne.

Udbyttepolitik

Kreditbankens bestyrelse ønsker at styrke egenkapitalen mest muligt. Derudover ønsker bestyrelsen at tage hensyn til, at udbyttebetaling hører med til det at drive lokalbank.

Fravalg

Banken har

- fravalgt incitamentsmæssig aflønning – såvel af bestyrelse som af direktion og medarbejdere, fordi banken vil forebygge suboptimering og motivationen til at kunne indgå forretninger på bekostning af etik og faglighed
- outsourcet marketmakingen for egen aktie for at sikre armslængde til kursdannelsen på Kreditbanken-aktien.

Kunder

Kreditbanken vil aktivt imødekomme kundernes behov for holdbare finansielle ydelser og løsninger og være kendt for nærhed og personligt engagement.

Kreditbanken

- tror på værdien af sammenhold mellem kunder og banken, på værdien af gode og langvarige relationer, på det at gøre sig umage med at forstå kundernes ønsker og behov og på, at langt de fleste kunder foretrækker robuste økonomiske løsninger, som kan holde til de fleste af de overraskelser, der kommer hen ad vejen
- ønsker, at de nye tider ikke skal have lov til at kvæle de gamle dyder. Bankens vil ikke vende ryggen til teknologien, og de muligheder den giver. Men samtidig vil banken være bevidst om, at der er en række basale ydelser, som hænger tæt sammen med det at være den lokale bank
- vil tilbyde sine kunder et bredt sortiment af produkter, men samtidig produkter, som banken selv forstår og kan stå inde for

Lovpligtig redegørelse om god selskabsledelse (Corporate Governance) og Redegørelse for Finans Danmarks ledelseskodex

- vil være nemt tilgængelig for kunderne personligt og elektronisk og have en venlig og imødekommende betjening
- ønsker i muligt omfang at arbejde sammen med kunder, der ønsker at være helkunder i banken. For banken vurderer denne tilgang optimal i forhold til kundekendskab og kundekendskabsprocedurer, forebyggelse af hvidvask og finansiering af terrorisme, kunderådgivning og indtjeningsmaksimering og risikominimering.

Fravalg

Kreditbanken ønsker ikke at indgå samarbejde med kunder, der har negativ offentlig bevågenhed. Det gode omdømme skal i enhver henseende udgøre en komparativ fordel for banken.

Medarbejdere

Kreditbanken vil være en rigtig god arbejdsplads for glade og dygtige medarbejdere, der kan og vil arbejde sammen på grundlag af bankens 3 værdier – fleksibel, ansvarlig og nærværende.

Kreditbanken

- vil gennem størst mulig åbenhed i alle forhold, der vedrører den daglige drift i Kreditbanken, indbyde sine medarbejdere til et positivt samarbejde, hvor sammenhold, tryghed i ansættelsen, trivsel og godt humør er bærende elementer
- vil fokusere på, at de enkelte jobs i banken til enhver tid er besat af kvalificerede medarbejdere. Banken støtter derfor medarbejdere, der vil videreudanne sig og udvikle sig personligt og fagligt
- vil mindst hvert 5. år gennemføre en undersøgelse af medarbejdertilfredsheden.

Forebyggelse af hvidvask og anden økonomisk kriminalitet

Kreditbanken vil udtrykke sine forventninger til medarbejderes adfærd og medvirke til bl.a. at forebygge hvidvask og anden økonomisk kriminalitet. Og banken vil kommunikere tydelige anvisninger til sine medarbejdere. Det er – uanset ansættelsesniveau – uforeneligt med ansættelse i Kreditbanken at medvirke til eller forsøge at medvirke til hvidvask, terrorfinansiering eller anden form for økonomisk kriminalitet.

Bankens medarbejdere – uanset ansættelsesniveau – forventes at have en kritisk tilgang til mistænksomme forhold i deres virke og skal have reel mulighed for at kunne føle sig trygge ved – og uden repressalier – at henvende sig til ethvert ledelsesniveau om kendskab til eller mistanke om mistænkelige forhold, herunder mistænkelige forhold om hvidvask, terrorfinansiering og økonomisk kriminalitet.

Det underrepræsenterede køn i Kreditbankens ledelsesniveauer

Banken ønsker en passende lige fordeling af kvinder og mænd i ledelsen. Banken vil derfor arbejde for, at medarbejdere – uanset køn – vil opleve, at de har samme muligheder for at komme til at indgå i bankens ledergruppe.

Fravalg

Banken har fravalgt at arbejde med personlige salgsmålsætninger for bankens medarbejdere, fordi banken vil forebygge suboptimering og motivationen til at kunne indgå forretninger på bekostning af etik og faglighed.

Processer/organisering/produkter

Kreditbanken vil arbejde på grundlag af en enkel forretningsmodel, hvor banken principielt kun tager risici på kreditområdet (med fokus på samtidig at minimere disse risici).

Kreditbanken

- vil begrænse operationelle risici mest muligt under hensyntagen til de omkostninger, der er forbundet hermed
- vil fokusere på at afholde sig fra, afdække, forsikre, minimere risici på alle andre væsentlige forretnings- og indsatsområder. Banken vurderer, at en sådan snæver tilgang til at tage risici kan fjerne kompleksitet og øge transparensen i bankens værdikæder til gavn for den brede forståelse for og arbejde med bankens retning
- vil forsikre sig mod relevante risici, herunder operationelle risici, som kan påføre banken tab. Forsikringsafdækningen skal dog optimeres under hensyntagen til de omkostninger der er forbundet med den. Hvis banken fravælger at forsikre sig mod væsentlige relevante risici, har bankens direktør ansvaret for, at det vurderes, om risiciene afdækkes alternativt – f.eks. ved at tilpasse forretningsgange og øget kontrol
- vil drive banken på grundlag af en forretningsmodel, der har en lav, residual risiko for at kunne misbruges til hvidvask og finansiering af terrorisme
- vil i så høj grad som muligt outsource udviklingen, driften og vedligeholdelsen af it-løsninger
- vil identificere alle væsentlige it-risici, så de kan forebygges, overvåges og rapporteres med henblik på at minimeres
- vil fokusere på en etisk omgang med data – bl.a. på grundlag af en politik om dataetik.

Politikker og beredskabsplaner

På alle lovkrævede og af bestyrelsen fastsatte områder vil banken understøtte sin forretningsmodel med politikker og beredskabsplaner, der er godkendt af eller forelagt bestyrelsen. Politikkerne skal indeholde bl.a. bankens strategiske profil.

Fravalg

Kreditbanken

- har fravalgt at gennemføre selvstændige forsknings- og udviklingsaktiviteter, idet disse er henlagt til bankens leverandører og samarbejdspartnere. Banken, der således har fravalgt at være first-mover, ønsker ikke at påføre sig de risici, herunder operationelle risici, som kan være forbundet med egen forskning og udvikling
- vil indtil videre ikke være aktiv deltager på de sociale medier. De sociale medier vurderes at kunne kompromittere/udfordre den enkelte medarbejders integritet.

Relationer til omverdenen

Kreditbanken vil prioritere og fokusere på at være bæredygtig i forhold til den omverden, banken er en del af.

Kreditbanken

- ønsker at skabe et godt omdømme og positive relationer til interne og eksterne interessenter, herunder kunder, presse, medarbejdere, investorer og den brede offentlighed. For det styrker bankens position på markedet. Bankens kommunikation skal derfor afspejle bankens værdier, mening og vision
- ønsker at tage del i den grønne omstilling, idet banken vurderer, at den finansielle sektor kan spille en afgørende rolle i omstillingen mod mere bæredygtighed - kapitalmæssigt, energimæssigt og holdningsmæssigt.

Politikker og beredskabsplaner

På alle lovkrævede og af bestyrelsen fastsatte områder vil banken understøtte sin forretningsmodel med politikker og beredskabsplaner, der er godkendt af eller forelagt bestyrelsen. Politikkerne skal indeholde bl.a. bankens strategiske profil.

Fravalg

Kreditbanken

- ønsker ikke at udbyde produkter og ydelser, der er særligt risikofyldte eller på kant med god etik, fordi banken vil forebygge suboptimering og motivationen til at kunne indgå forretninger på bekostning af etik og faglighed. Som en konsekvens heraf ønsker banken ikke et private-banking-koncept, at tilbyde corporate- and investment-banking og at indgå aftaler om correspondent-banking, idet sådanne vurderes at kunne implicere skattetænkning og/eller forøget risiko for hvidvask af penge.

F: Bestyrelsens sammensætning og regler for udpegning og udskiftning

Sammensætning

Generalforsamlingen vælger bestyrelsen. Bestyrelsen skal bestå af 4-6 medlemmer og består for tiden af 6 medlemmer. Bestyrelsen finder antallet af medlemmer hensigtsmæssigt. Forud for indstilling til valg af bestyrelsesmedlemmer foretager bestyrelsen en vurdering af, hvilken viden og erfaring, der er behov for at sikre, at bestyrelsen har de nødvendige kompetencer. Derfor vil bestyrelsen sammensætte sig, så bestyrelsesmedlemmerne bedst muligt supplerer hinanden i forhold til kompetence, alder og baggrund.

Ingen af bestyrelsens medlemmer deltager i den daglige ledelse af banken.

Ledelsesbekendtgørelsen for pengeinstitutter angiver, at en bestyrelse løbende skal vurdere, om dens medlemmer til sammen besidder den fornødne viden og erfaring om pengeinstituttets forhold til at sikre en forsvarlig drift af pengeinstituttet. Finanstilsynets Vejledning til evaluering af bestyrelsens viden og erfaring i kreditinstitutter konkretiserer kravene til evalueringen.

Kreditbankens bestyrelse har i efteråret gennemført evalueringen på grundlag af Finanstilsynets skema for kreditinstitutter til bestyrelsens evaluering af egen viden og erfaringer og sammenhængen med virksomhedens forretningsmodel, som fulgte ved vejledningen. Evalueringen har ikke givet anledning til at foreslå ændringer i sammensætningen af bankens bestyrelse.

Bestyrelsen vælger selv sin formand og næstformand.

Kreditbanken har ikke medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Medlemmer og kompetencer

Bestyrelsesformand Henrik Meldgaard, Aabenraa:

Født i 1966. Bestyrelsesmedlem siden 2008 og senest genvalgt i 2021 for 4 år. Civilingeniør. Direktør i Meldgaard-koncernen. Aabenraa. Mangeårig erfaring i strategisk og operativ ledelse, bl.a. i Meldgaard-koncernen, Aabenraa.

Bestyrelsesnæstformand Ulrik Frederiksen, Aabenraa

Født i 1968. Bestyrelsesmedlem siden 2018 og valgt i 2019 for 4 år. Uafhængigt bestyrelsesmedlem i henhold til reglerne om god selskabsledelse. Oprindeligt bankuddannet. Mangeårig indsigt i strategisk og operativ ledelse, bl.a. som ejer af og direktør i HFR-koncernen.

Andy Andersen, Kruså:

Født i 1947. Bestyrelsesmedlem siden 2009 og valgt i 2021 for 4 år. Bankuddannet og HD. Mangeårig erfaring i strategisk og operativ ledelse, bl.a. som bankdirektør og bestyrelsesmedlem i en række virksomheder.

Peter Rudbeck, Silkeborg:

Født i 1956. Bestyrelsesmedlem siden 1996 og senest genvalgt i 2020 for 4 år. Ingeniør. Direktør i R.A.P. Invest ApS, Silkeborg. Mangeårig erfaring i strategisk og operativ ledelse, bl.a. i Rødekro Skofabrik A/S, Rødekro.

Leif Meyhoff, Aabenraa

Født i 1952. Bestyrelsesmedlem siden 2014 og senest genvalgt i 2022 for 4 år. Uafhængigt bestyrelsesmedlem i henhold til reglerne om god selskabsledelse. Statsautoriseret revisor og tidligere partner i KPMG. Mangeårig indsigt i strategisk og operativ ledelse.

Stefanie Laursen, Hillerød

Født i 1974. Valgt i 2022 for 4 år. Uafhængigt bestyrelsesmedlem i henhold til reglerne om god selskabsledelse. Cand jur. og juridisk specialkonsulent i Helsingør stiftsadministration. Mangeårig indsigt i juridisk arbejde og juridiske problemstillinger.

G: Bestyrelsens arbejde

Ansvar og opgaver

Bestyrelsen påser, at direktionen overholder de af bestyrelsen vedtagne målsætninger, strategier, politikker og forretningsgange. Orientering fra direktionen sker systematisk såvel ved møder som ved skriftlig og mundtlig løbende rapportering. Denne rapportering omfatter blandt andet udviklingen i omverdenen, bankens udvikling og lønsomhed samt den finansielle stilling.

Bestyrelsen mødes efter en forud fastlagt plan og derudover, når det er nødvendigt. Bestyrelsen har i 2022 afholdt ordinært møde en gang om måneden -dog ikke i juli. Mødet i oktober 2022 var et strategimøde.

Bestyrelsen træffer blandt andet beslutninger om bevilling af større engagementer, virksomhedskøb, større investeringer og frasal, kapitalgrundlagets størrelse og sammensætning, langsigtede forpligtelser, kontrol- og revisionsforhold samt væsentlige operationelle forhold.

Bestyrelsens forretningsorden fastlægger procedurer for direktionens rapportering til bestyrelsen og for disse parter kommunikation i øvrigt. Forretningsordenen gennemgås og vurderes årligt af bestyrelsen og tilpasses løbende til bankens situation.

Bestyrelsens formand og næstformand udgør formandskabet, der sammen med bankens direktør blandt andet tilrettelægger bestyrelsens møder. Formandens og næstformandens særlige opgaver er fastlagt i bestyrelsens forretningsorden.

Kreditbanken benytter generelt ikke udvalg og komiteer. For bestyrelsen har vurderet, at bestyrelsens mødefrekvens og sammensætning gør, at alle væsentlige og nødvendige beslutninger kan træffes af den samlede bestyrelse. Kreditbanken har dog i henhold til

- bekendtgørelse om revisionsudvalg for finansielle virksomheder nedsat et revisionsudvalg
- bekendtgørelse om lønpolitik samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder nedsat et aflønningsudvalg
- lov om finansiell virksomhed § 80a etableret et nomineringsudvalg
- lov om finansiell virksomhed § 80a etableret et risikoudvalg.

Udvalgene er omtalt yderligere nedenfor.

Beføjelser

Bestyrelsen er i henhold til generalforsamlingsbeslutning givet beføjelser til at erhverve egne aktier inden for en samlet pålydende værdi af i alt 10 % af bankens aktiekapital. Vederlaget må ikke afvige fra den på erhvervelsestidspunktet på Nasdaq Copenhagen A/S' noterede officielle kurs med mere end 10 %.

Bemyndigelse

Bestyrelsen er i henhold til generalforsamlingsbeslutning bemyndiget til – ad en eller flere omgange – at udvide aktiekapitalen med op til 21,18 mio. kr. til 39,0 mio. kr. Generalforsamlingen har bemyndiget bestyrelsen til at erhverve egne aktier inden for en samlet pålydende værdi på 10 % af bankens aktiekapital.

H: Ledelsesudvalg

Revisionsudvalg

Kreditbanken har etableret et revisionsudvalg. Revisionsudvalget udgøres af den samlede bestyrelse.

Der er etableret et kommissorium og en årsplan for bestyrelsens varetagelse af et revisionsudvalgs opgaver, hvoraf bl.a. fremgår, at bestyrelsen

- overvåger regnskabsaflæggelsesprocessen og fremsætte henstillinger eller forslag til at sikre integriteten
- overvåger om bankens interne kontrolsystem og risikostyringssystemer fungerer effektivt med hensyn til regnskabsaflæggelse, uden at krænke dens uafhængighed
- overvåger den lovpligtige revision af årsregnskabet m.v., idet der tages hensyn til resultatet af seneste kvalitetskontrol af revisionsvirksomheden
- overvåger og kontrollerer revisors uafhængighed og godkende revisors levering af andre ydelser end revision
- er ansvarlig for proceduren for udvælgelse og indstilling af revisor til valg.

Bestyrelsen vurderer, at bestyrelsens sammensætning lever op til reglerne i den vedtagne bekendtgørelse om revisionsudvalg i finansielle virksomheder. Der er således i bestyrelsen mindst ét uafhængigt medlem, som samtidig har de i bekendtgørelsen krævede kvalifikationer, nemlig Ulrik Frederiksen.

Vederlagsudvalg

Kreditbanken har etableret et vederlagsudvalg. Vederlagsudvalget udgøres af den samlede bestyrelse. Udvalgets arbejde understøttes af bankens lønpolitik, der kan findes på www.kreditbanken.dk. (under "Kreditbanken", "Investor").

Nomineringsudvalg

Kreditbanken har etableret et nomineringsudvalg. Nomineringsudvalget udgøres af den samlede bestyrelse.

Risikoudvalg

Kreditbanken har etableret et risikoudvalg. Risikoudvalget udgøres af den samlede bestyrelse.

Revideret, behandlet og besluttet af bestyrelse og direktion i Kreditbanken den 17. januar 2023.