

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, helt eller delvist 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 2019 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 udelukkende har en meget beskeden beholdning af 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. 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

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 satser 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. Banken 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 2019. Den efterfølgende detaljerede gennemgang skal således betragtes som en bestanddel af ledelsesberetningen i bankens årsrapport for 2019.

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. Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter

1.1. Dialog mellem selskab, aktionærer og øvrige interessenter

1.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærerne, således at aktionærerne får relevant indsigt i selskabets potentiale og politikker, og bestyrelsen kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet.

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 bestyrelsen vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder aktionærer og andre investorerne, samt sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Relationerne til interessenterne er central 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 interessenters 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 interesser – 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 ved tilrettelæggelse af selskabets generalforsamling planlægger afviklingen, så den understøtter aktivt ejerskab.

Kreditbanken følger 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 etablerer en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der vedrører perioden fra bestyrelsen får begrundet formodning om, at et overtagelsesforsøg 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.

Kreditbanken følger Anbefalingen

2. Bestyrelsens opgaver og ansvar

2.1. Overordnede opgaver og ansvar

2.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til de forhold, der skal indgå i bestyrelsens varetagelse af sine opgaver.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

2.1.2. Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

2.1.3. Det anbefales, at bestyrelsen påser, at selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter, at selskabets strategi og langsigtede værdiskabelse er i aktionærernes og selskabets interesse samt redegør herfor i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

2.1.4. Det anbefales, at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinjer for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til bestyrelsen.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

2.1.5. Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og successionsplaner.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

2.2. Samfundsansvar

2.2.1. Det anbefales, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

2.3. Formanden og næstformanden for bestyrelsen

2.3.1. Det anbefales, at der vælges en næstformand for bestyrelsen, som fungerer i tilfælde af formandens forfald, og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

2.3.2. Det anbefales, at hvis bestyrelsen undtagelsesvist anmoder bestyrelsesformanden 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 overordnede ledelse og kontrolfunktion. Beslutninger om formandens deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf skal oplyses i en selskabsmeddelelse.

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 redegør for

- *hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver*
- *sammensætningen af bestyrelsen*
- *de enkelte medlemmers særlige kompetencer.*

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 for selskabet relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer samt udarbejder og vedtager en politik for mangfoldighed. Politikken bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

3.1.3. Det anbefales, at bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen gennemføres ved en grundig og for bestyrelsen transparent proces, der er godkendt af den samlede bestyrelse. 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. alder, international erfaring og køn.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

3.1.4. Det anbefales, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, ud over det i lovgivningen fastlagte udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes

- *øvrige ledeshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i udenlandske virksomheder*
- *krævende organisationsopgaver, og at det oplyses,*
- *om kandidater til bestyrelsen anses for uafhængige.*

Kreditbanken følger Anbefalingen.

3.1.5. Det anbefales, at medlemmer af et selskabs direktion ikke er medlem af bestyrelsen, samt at en fratrædende administrerende direktør ikke træder direkte ind som formand eller næstformand for bestyrelsen.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

3.1.6. Det anbefales, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.

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, således at 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*
- *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 betragtes som uafhængige.*

Kreditbanken følger Anbefalingen.

3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv

3.3.1. Det anbefales, at hvert enkelt medlem af bestyrelsen 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.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

3.3.2. Det anbefales, at ledelsesberetningen ud over det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen:

- *den pågældendes stilling,*
- *den pågældendes alder og køn*

- om medlemmet anses for uafhængigt
- den pågældendes kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet
- tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen
- medlemmets deltagelse i bestyrelses- og udvalgs møder
- udløbet af den aktuelle valgperiode
- den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder
- krævende organisationsopgaver
- 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.

Kreditbanken følger delvist Anbefalingen.

Bankens ledelsesberetning indeholder ikke oplysninger om det enkelte bestyrelsesmedlems deltagelse i bestyrelses- og udvalgs møder, men oplysning om bestyrelsens deltagelse i bestyrelses- og udvalgs møder.

Bankens bestyrelse og direktion har ikke optioner eller warrants i banken. Banken oplyser – jf. gældende lovgivning – i sin årsrapport om aktionærer, der ejer mere end 5 % af aktiekapitalen i Kreditbanken.

3.3.3. Det anbefales, at den årlige evalueringssprocedure, 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.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

3.4. Ledelsesudvalg (komitéer)

3.4.1. Det anbefales, at selskabet i ledelsesberetningen i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside offentliggør

- 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.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Kreditbankens bestyrelse har etableret et revisionsudvalg, et aflønningsudvalg, et nomineringsudvalg 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 samlede bestyrelse.

3.4.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

3.4.3. Det anbefales, at der blandt bestyrelsens medlemmer nedsættes et revisionsudvalg, og at der udpeges en formand for udvalget, der ikke er formanden for bestyrelsen.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

3.4.4. Det anbefales, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiel rapportering overvåger og rapporterer bestyrelsen om

- *regnskabspraksis på de væsentligste områder,*
- *væsentlige regnskabsmæssige skøn*
- *transaktioner med nærtstående parter og*
- *usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år.*

Kreditbanken følger Anbefalingen.

3.4.5. Det anbefales, at revisionsudvalget

- *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*
- *påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, foreligger en funktionsbeskrivelse for denne, der er godkendt af bestyrelsen*
- *påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, bliver tilført tilstrækkelige ressourcer og kompetencer hertil for at udføre arbejdet*
- *overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.*

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Revisionsudvalgets opgaver varetages af den samlede bestyrelse.

3.4.6. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, der har bestyrelsesformanden som formand og har mindst følgende forberedende opgaver:

- *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 2 ledelsesorganer*

- *årligt vurdere bestyrelsens og direktionen struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefalebestyrelsen eventuelle ændringer*
- *årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til det øverste ledelsesorgan herom*
- *indstilling af kandidater til bestyrelsen og direktionen*
- *forslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder forslag til konkrete ændringer.*

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Normeringsudvalgte opgaver varetages af den samlede bestyrelse.

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

- *indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitamentsaf-lønning) for bestyrelsen og direktionen til bestyrelsens godkendelse forud for general-forsamlingens godkendelse*
- *fremkomme med forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer bestyrelsen og di-rektionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspo-litik og vurderingen af den pågældendes indsats. Udvalget skal have viden om det sam-lede vederlag, medlemmer af bestyrelsen og direktionen oppebærer fra andre virksom-heder i koncernen, og*
- *indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet*
- *bistå med forberedelse af den årlige vederlagsrapport.*

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Vederlagsudvalgets opgaver varetages af den samlede bestyrelse.

Kreditbanken har generelt fravalgt incitamentsaf-lønning.

3.4.8. Det anbefales, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

3.5. Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen

3.5.1. Det anbefales, at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure for en årlig vurdering af den samlede bestyrelse og de individuelle medlemmer. Der bør inddrages ekstern bistand minimum hvert tredje år. I evalueringen bør indgå vurdering af

- *bidrag og resultater*
- *samarbejde med direktionen*
- *formandens ledelse af bestyrelsen*

- *bestyrelsens sammensætning (herunder kompetencer, mangfoldighed og antal medlemmer)*
- *arbejdet i udvalgene og udvalgsstrukturen*
- *arbejdets tilrettelæggelse og kvaliteten af materiale, der tilgår bestyrelsen.*

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.

Kreditbanken følger delvist Anbefalingen.

Bestyrelsen inddrager som udgangspunkt ikke ekstern bistand i evalueringen minimum hvert tredje år.

3.5.2. Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier. Desuden bør bestyrelsen vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning af direktionen under hensyntagen til selskabets strategi.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

3.5.3. Det anbefales, at direktionen og bestyrelsen fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem bestyrelsesformanden og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for bestyrelsen.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

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.

4. Ledelsens vederlag

4.1. Vederlagspolitikens form og indhold

4.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen udarbejder en vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen, der indeholder

- en detaljeret beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen
- en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter
- en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter
- en redegørelse for sammenhængen mellem vederlagspolitikken og selskabets langsigtede værdiskabelse og relevante mål herfor.

Vederlagspolitikken bør minimum hvert 4 år samt ved hver væsentlig ændring godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

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

4.1.2. Det anbefales, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,

- fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse
- sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaflønning og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt
- er klarhed om resultatkrævier og målbarhed for udmøntning af variable del
- sikres, at variabelt vederlag ikke kun består af kortsigtede vederlagsdele, og at de langsigtede vederlagsdele skal have en optjenings- eller modregningsperiode på mindst 3 år
- sikres en mulighed for selskabet for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable løndelev, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

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

4.1.3. Det anbefales, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

4.1.4. Det anbefales, at hvis der i relation til langsigtede incitamentsprogrammer anvendes aktiebaseret aflønning, skal programmerne have en optjenings- eller modregningsperiode på mindst tre år efter tildeling og være revolverende, dvs. med tildeles periodisk.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

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

4.1.5. 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.

4.2. Oplysning om vederlagspolitikken

4.2.1. Det anbefales, at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

4.2.2. Det anbefales, at aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag for bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.

Kreditbanken følger ikke Anbefalingen.

I formandens beretning orienteres generalforsamlingen om bestyrelsens vederlag i det afsluttede regnskabsår og forventningerne til vederlagets størrelse i det indeværende regnskabsår. Generalforsamlingen godkender bestyrelsens vederlag i forbindelse med godkendelse af årsrapporten.

4.2.3. Det anbefales, at selskabet udarbejder en vederlagsrapport, der indeholder oplysning 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 fratrædelsesordningernes væsentligste indhold, og at der redegøres for sammenhængen mellem vederlaget og selskabets strategi og relevante må herfor.

Vederlagsrapporten bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.

Kreditbanken følger delvist Anbefalingen.

Kreditbanken har generelt fravalgt incitamentsaflønnning. Derfor udarbejder banken ikke en decideret vederlagsrapport, men giver i årsrapporten oplysninger om det samlede vederlag til hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen.

5. Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision

5.1. Identifikation af risici og åbenhed og yderligere relevante oplysninger

5.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen tager stilling til og i ledelsesberetningen redegør for de væsentligste strategiske forretningsmæssige risici, risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen samt selskabets risikostyring.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

5.2. Whistleblower-ordning

5.2.1. Det anbefales, at bestyrelsen beslutter, hvor vidt der skal etableres en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Banken har i overensstemmelse med lov om finansiel virksomhed etableret en whistleblower-ordning, hvorefter ansatte og bestyrelsesmedlemmer kan indberette overtrædelser eller potentielle overtrædelser af den finansielle regulering.

5.3. Kontakt til revisor

5.3.1. Det anbefales, at bestyrelsen sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og bestyrelse, herunder at bestyrelsen 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.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Bankens revisionsudvalg udgøres af den samlede bestyrelse.

5.3.2. Det anbefales, at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Bankens revisionsudvalg udgøres af den samlede bestyrelse.

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 eksternt 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 stabsdirektør og bankens filialdirektører som hovedregel på alle bestyrelsesmøder og efter indkaldelse på møder i ledelsesudvalgene
- bankens regnskabschef og marketingchef 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 udvalgs møder.

Kreditbanken følger ikke Anbefalingen.

Bankens bestyrelse har i 2018 holdt 12 ordinære bestyrelsesmøder og i 2019 afholdt 12 ordinære bestyrelsesmøder. Ledelsesudvalgene udgøres af den samlede bestyrelsen og dagsordenen for bestyrelsesmøderne giver således til hvert møde adgang til at behandle emner i revisionsudvalget, risikoudvalget, nomineringsudvalget og aflønningsudvalget.

I 2019 lå deltagelsesgraden på bestyrelsesmøderne (og deltagelsen i møder i ledelsesudvalgene) på ca. 95 %. I 2017 lå den på ca. 95 %.

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, døbttes 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 Rüdener, 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).

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.

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. Banken 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

- 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 kundekendingsprocedurer, 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

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 minimere risikoen for at blive misbrugt til hvidvask og finansiering af terrorisme
- 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
- vil identificere alle væsentlige it-risici, så de kan forebygges, overvåges og rapporteres med henblik på at minimeres.

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

- vil outsource udviklingen af it-løsninger og udvalgte produktområder
- 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.

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 bestyrelsen 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 fra 4. juli 2012 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 Ulrich Jansen, Aabenraa:

Født i 1947. Bestyrelsesmedlem siden 1982 og senest genvalgt i 2018 for 4 år. Civilingeniør. Direktør i Sangostop A/S, Aabenraa. Mangeårig erfaring i strategisk og operativ ledelse, bl.a. i Max Jenne A/S, Aabenraa.

Bestyrelsesnæstformand Henrik Meldgaard, Aabenraa:

Født i 1966. Bestyrelsesmedlem siden 2008 og senest genvalgt i 2017 for 4 år. Uafhængigt bestyrelsesmedlem i henhold til reglerne om god selskabsledelse. Civilingeniør. Direktør i Meldgaard-koncernen, Aabenraa. Mangeårig erfaring i strategisk og operativ ledelse, bl.a. i Meldgaard-koncernen, Aabenraa.

Andy Andersen, Kruså:

Født i 1947. Bestyrelsesmedlem siden 2009 og valgt i 2017 for 4 år. Uafhængigt bestyrelsesmedlem i henhold til reglerne om god selskabsledelse. 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 2016 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 valgt i 2018 for 4 år. Uafhængigt bestyrelsesmedlem i henhold til reglerne om god selskabsledelse. Statsautoriseret revisor og tidligere partner i KPMG. Direktør i A. P. Jessen Fonden, Aabenraa og i Michael Jebsen Fonden, Aabenraa. Mangeårig indsigt i strategisk og operativ ledelse.

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.

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 2019 afholdt ordinært møde en gang om måneden. Mødet i oktober 2019 var et strategimøde.

Bestyrelsen træffer blandt andet beslutninger om bevilling af større engagementer, virksomhedskøb, større investeringer og frasalg, 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 parters 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'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 Andy Andersen. Andy Andersen har tidligere haft beskæftigelse i en virksomhed, der aflægger regnskab efter Lov om finansiell virksomhed. Andy Andersen har i den forbindelse haft dyb indsigt i processen for regnskabsaflæggelse.

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 11. marts 2020.