

Indledning

Danske selskaber skal i deres årsrapport give en redegørelse for, hvorledes de forholder sig til

- Anbefalingerne for god selskabsledelse (i det følgende Anbefalingerne) fra Komitéen for god Selskabsledelse. Anbefalingerne af 8. april 2010 er en revision af Anbefalingerne fra 10. december 2008. Revisionen er foretaget af Komitéen for god selskabsledelse. Derudover er Anbefalingerne suppleret med Komitéens opdatering fra august 2011 om mangfoldighed i ledelsesniveauerne (nyt punkt 4.1.4.)
- Finansrådets Supplerende Anbefalinger fra december 2008 (i det følgende Supplerende Anbefalinger).

Selskaberne skal anvende ”følg eller forklar”-princippet ved udarbejdelsen af redegørelsen. ”Følg eller forklar”-princippet indebærer, at selskaberne enten skal følge Anbefalingerne eller forklare, hvorfor Anbefalingerne, helt eller delvist ikke følges. Med indarbejdelsen af Anbefalingerne i de regler, som gælder for danske aktieselskaber optaget til handel, er det ikke lagt til grund, at en efterlevelse af Anbefalingerne skal være udgangspunktet for det enkelte selskab. Gennemsigtighed omkring selskabernes ledelsesstruktur er det bærende element. ”Følg eller forklar”-princippet 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.

Reglen kan følges af selskaberne ved, at de i deres årsrapport konkret forholder sig til hver af Anbefalingerne eller i beretningsform opdelt efter Anbefalingernes hovedafsnit eller på anden måde. Det er naturligt og væsentligt, at der fokuseres på de områder, hvor Anbefalingerne ikke følges. 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. Anvendes en mere generel beretningsform i årsrapporten, kan supplerende oplysninger gives på selskabets hjemmeside, når blot det væsentligste indhold findes i årsrapporten.

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 har summarisk gennemgået Anbefalinger i årsrapporten for 2010. Den efterfølgende detaljerede gennemgang skal således betragtes som en bestanddel af ledelsesberetningen i bankens årsrapport for 2010.

Anbefalingernes hovedafsnit

1. Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse
2. Interessenternes rolle og betydning for selskabet og selskabets samfundsansvar
3. Åbenhed og transparens
4. Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar
5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering
6. Ledelsens vederlag
7. Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)
8. Risikostyring og intern kontrol
9. Revision

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

Ad 1. Aktionærernes rolle og samspil med selskabsledelsen

1.1. Dialog mellem selskabet og aktionærerne

1.1.1. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan bl.a. gennem investor relations arbejde sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærerne, således at det centrale ledelsesorgan kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet, og at investor relations materiale gøres tilgængeligt for alle investorer på selskabets hjemmeside.

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 mening og vision.

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.

1.2. Kapital- og aktiestruktur

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

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Kreditbanken har i sine vedtægter ikke stemmeretsbegrænsning eller ejerloft. Bankens aktier er fordelt på en lang række aktionærer, hvoraf mange bor i lokalområdet. I årsrapporten nævnes de aktionærer, der ejer mere end 5 % af aktiekapitalen.

1.3. Forberedelse af generalforsamlingen, herunder indkaldelse og afgivelse af fuldmagter

1.3.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan og direktionen fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Kreditbanken følger selskabslovens bestemmelser om aktivt ejerskab, herunder reglerne om brevstemmer og fuldmægtige.

Bestyrelsen tilstræber desuden at fremme aktivt ejerskab gennem den løbende dialog med bankens aktionærer, jf. punkt 1.1.1. Banken fokuserer på at sikre en samhørighed med alle sine interessenter, herunder aktionærerne, via lokale sponsorater, arrangementer og sit øvrige engagement.

1.3.2. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan beslutter eller indstiller til generalforsamlingen, om generalforsamling skal afholdes ved fysisk fremmøde eller som delvis eller fuldstændig elektronisk generalforsamling.

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, jf. punkt 1.3.1.

1.3.3 Det anbefales, at der i fuldmagter til det øverste ledelsesorgan gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

1.3.4. Det anbefales, at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen er til stede på generalforsamlingen.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Alle bestyrelsesmedlemmer deltager på generalforsamlingen, medmindre de er forhindret af sygdom eller ikke kan deltage af andre tvingende grunde.

1.4. Overtagelsesforsøg

1.4.1. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan fra det øjeblik, det får kendskab til, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat, afholder sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

1.4.2. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan giver aktionærerne mulighed for reelt at tage stilling til, om de ønsker at afstå deres aktier i selskabet på de tilbudte vilkår.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Bestyrelsen har ikke kendskab til planlagte overtagelsesforsøg, men bestyrelsen agter at følge Anbefalingen, hvis der fremsættes overtagelsestilbud.

Ad 2. Interessenternes rolle og betydning for selskabet og selskabets samfundsansvar

2.1. Selskabets politik i relation til interessenterne og samfundsansvar

2.1.1. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan identificerer selskabets vigtigste interessenter samt deres væsentligste interesser i forhold til selskabet.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

I bankens bestyrelse er der enighed om, at interessenterne lever i et gensidigt afhængighedsforhold, hvorfor det til stadighed skal sikres, at kunders, aktionærers og medarbejders roller og interesser respekteres i overensstemmelse med bankens vedtagne politikker, gældende lovgivning, god skik regler mv.

I 2008 har banken formuleret bankens mening og revurderet sin vision. I 2010 har banken revurderet sine strategiske indsatsområder. I forbindelse hermed har banken særligt fokuseret på at beskrive forholdet til kunder, aktionærer og medarbejdere.

2.1.2. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder investorerne, og sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Relationerne til bankens interessenter er central for en lokalt forankret virksomhed. Derfor er bestyrelsen og direktionen til stadighed opmærksomhed på at sikre og udbygge et godt samspil med henblik på at styrke bankens position. Direktionen orienterer løbende bestyrelsen

om væsentlige tiltag og aktiviteter, der er rettet mod bankens interesser. Det sker bl.a. på grundlag af bankens aktivitetsplaner.

2.2. Samfundsansvar

2.2.1. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Banken har redegjort for sit samfundsansvar på www.kreditbanken.dk, jf. § 135 i regnskabsbekendtgørelsen for pengeinstitutter. Redegørelsen er samtidig bankens politik på området.

Ad 3. Åbenhed og gennemsigtighed

3.1. Oplysning og afgivelse af information

3.1.1. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan vedtager en kommunikationsstrategi.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Åbenhed og gennemsigtighed har vital betydning for bankens fremtid og bestyrelsen ønsker størst mulig åbenhed om banken. Banken vil derfor offentliggøre alle væsentlige oplysninger for aktionærer, kunder og finansmarkederne uden forsinkelse.

3.1.2. Det anbefales, at oplysninger fra selskabet til markedet udfærdiges på dansk og engelsk.

Kreditbanken følger delvist Anbefalingen.

Kreditbanken er et lokalt, dansk pengeinstitut, der alene henvender sig til danske kunder og investorer. Bestyrelsen finder derfor, at det ikke er relevant (for en mindre lokalbank som Kreditbanken) at oversætte materialer til markedet til engelsk.

3.1.3. Det anbefales, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Banken offentliggør årsrapport, halvårsrapport og en kvartalsrapporter efter 1. kvartal og 3. kvartal, jf. gældende regler herfor.

Ad 4. Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar

4.1. Overordnede opgaver og ansvar

4.1.1. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger selskabets strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.

Supplerende Anbefalinger (fra december 2008) har på dette punkt følgende indhold:

”Ad IV. Bestyrelsens opgaver og ansvar

Ad 4. Information fra direktionen til bestyrelsen

Ud over anbefalingerne i afsnit VI, 4 er det direktionens opgave og ansvar, at bankens strategi løbende bliver opdateret, og at der udarbejdes skriftligt oplæg hertil, som sendes til bestyrelsen.”

Kreditbanken følger begge sæt Anbefalinger.

Det er bestyrelsens opgave og ansvar at forestå den overordnede ledelse samt udøve tilsyn og kontrol med direktionens daglige ledelse. Således

- afholder bestyrelsen et årligt strategimøde, hvor alle væsentlige, ovenstående, forhold drøftes
- drøfter bestyrelsen sine opgaver i forbindelse med den årlige gennemgang af bestyrelsens forretningsorden og instruksen til direktionen
- arbejder bestyrelsen i øvrigt på grundlag af en årsplan for bestyrelsens arbejde. Årsplanen medvirker til at sikre, at bestyrelsen systematisk forholder sig til alle emner af betydning for den overordnede ledelse af banken, herunder finansiell og ledelsesmæssig kontrol.

4.1.2. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt drøfter og sikrer, at de nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer er til stede for, at selskabet kan nå sine strategiske mål.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Drøftelserne indgår som en integreret del af den løbende evaluering af bestyrelsens strategiplan, jf. punkt 4.1.1. Der henvises i øvrigt

- til punkt 4.1.3., hvoraf det fremgår, at banken også følger Supplerende Anbefalinger (fra december 2008), Ad IV., Ad 1.
- til punkt 5.1.1. om bestyrelsens sammensætning.

4.1.3. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger sine væsentligste opgaver i relation til den finansielle og ledelsesmæssige kontrol med selskabet, herunder på hvilken måde det vil udøve kontrol med direktionens arbejde.

Følgende fremgår supplerende af Supplerende Anbefalinger (fra december 2008):

”Ad IV. Bestyrelsens opgaver og ansvar

Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse,
jf. årsregnskabslovens § 107 b
(Corporate Governance)

Ad 1: Bestyrelsens overordnede opgaver og ansvar

Bankers, sparekassers og andelskassers bestyrelser skal

- *fastlægge retningslinjer for og udøve kontrol med direktionens arbejde, herunder opgavernes fordeling mellem direktionsmedlemmerne. Der skal være en skriftlig oversigt over, hvilke dele af direktionens arbejde som bestyrelsen skal føre tilsyn med og inddrages i. Det skal være fastlagt, hvordan bestyrelsen løbende vil kontrollere overholdelsen heraf,*
- *sikre, at der er udarbejdet procedurer for direktionens inddragelse af og rapportering til bestyrelsen. Sådanne procedurer udarbejdes af direktionen og godkendes af bestyrelsen,*
- *påse, at direktionen besidder relevante kompetencer. Mindst en gang årligt skal bestyrelsen vurdere, om direktionen besidder alle nødvendige kompetencer. Er det ikke tilfældet, er det bestyrelsens ansvar at træffe beslutning om, hvordan denne udfordring kan løses,*
- *være en kvalificeret sparringspartner i forhold til direktionen.”*

Kreditbanken følger begge sæt anbefalinger.

Det er bestyrelsens opgave og ansvar at forestå den overordnede ledelse samt udøve tilsyn og kontrol med direktionens daglige ledelse. Således

- afholder bestyrelsen et årligt strategimøde, hvor alle væsentlige, ovenstående, forhold drøftes
- drøfter bestyrelsen sine opgaver i forbindelse med den årlige gennemgang af bestyrelsens forretningsorden og instruksen til direktionen. I bestyrelsens forretningsorden og instruksen til direktionen er der fastlagt nærmere procedurer for bl.a. planlægning, opfølgning og risikostyring
- arbejder bestyrelsen i øvrigt på grundlag af en årsplan for bestyrelsens arbejde. Årsplanen medvirker til at sikre, at bestyrelsen systematisk forholder sig til alle emner af betydning for den overordnede ledelse af banken, herunder finansiell og ledelsesmæssig kontrol.

4.1.4. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan hvert år drøfter selskabets aktiviteter for at sikre mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder at der er lige muligheder for begge køn, og at det øverste ledelsesorgan fastsætter konkrete mål og i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside redegør for såvel sin målsætning som status for dens opfyldelse.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Ledelsesberetningen i årsrapporten indeholder oplysninger om bestyrelsens målsætning om mangfoldighed i ledelsen og status herpå. Der henvises i øvrigt til årsrapportens oversigt over bestyrelsesmedlemmer og oplysningerne om de enkeltes baggrund og forudsætninger.

4.2. Forretningsordener

4.2.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår sin forretningsorden med henblik på at sikre, at den er dækkende og tilpasset selskabets virksomhed og behov.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

4.2.2. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår og godkender en forretningsorden for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til det øverste ledelsesorgan samt til kommunikation i øvrigt mellem de to ledelsesorganer.

Følgende fremgår supplerende af Supplerende Anbefalinger (fra december 2008):

”Ad IV. Bestyrelsens opgaver og ansvar

Ad 4. Information fra direktionen til bestyrelsen

Ud over anbefalingerne i afsnit VI, 4 er det direktionens opgave og ansvar

- at varetage den daglige ledelse af banken, sparekassen eller andelskassen,*
- at udarbejde en detaljeret arbejds- og opgavefordeling for direktionen. Denne beskrivelse skal foreligge skriftligt, og bestyrelsen skal orienteres om den valgte fordeling og løbende væsentlige ændringer,*
- at tilvejebringe klare retningslinjer for alle væsentlige beslutninger, som skal træffes i banken. Retningslinjerne skal være skriftlige og indeholde anvisninger på, hvilke typer af dispositioner der foretages på et givent stillingsniveau. Endvidere skal der oplyses om formkrav og krav til dokumentation af, hvilke medarbejdere, der har været involveret i processen, og hvem der har truffet de endelige beslutninger,*
- at bankens strategi løbende bliver opdateret, og at der udarbejdes skriftligt oplæg hertil, som sendes til bestyrelsen.”*

Kreditbanken følger begge sæt Anbefalinger.

Bestyrelsens skriftlige retningslinjer til direktionen er fastlagt i en instruks, hvoraf arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og direktion også fremgår.

Direktionen består kun af en person, og der foreligger derfor ikke en arbejds- og opgavefordeling for direktionen.

4.3. Formanden og næstformanden for det øverste ledelsesorgan

4.3.1. Det anbefales, at der vælges en næstformand for det øverste ledelsesorgan, som skal kunne fungere i tilfælde af formandens forfald og i øvrigt være en effektiv sparringspartner for denne.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

4.3.2. Det anbefales, at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse, som indeholder en beskrivelse af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.

Følgende fremgår supplerende af Supplerende Anbefalinger (fra december 2008):

”Ad IV. Bestyrelsens opgaver og ansvar

Ad 2. Bestyrelsesformandens opgaver

Formanden for en banks, sparekasses eller andelskasses bestyrelse skal

- *sørge for, at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse for bestyrelsen. Beskrivelsen, som kan indgå i bestyrelsens forretningsorden, skal være skriftlig og specifik,*
- *sikre, at hele bestyrelsen inddrages i bestyrelsesarbejdet, og at alle bestyrelsesmedlemmer så vidt som muligt får lejlighed for at give deres holdning tilkende.”*

Kreditbanken følger begge sæt anbefalinger.

4.3.3. Det anbefales, at formanden for det øverste ledelsesorgan organiserer, indkalder og leder møderne med henblik på at sikre effektiviteten i ledelsesorganets arbejde og med henblik på at skabe bedst mulige forudsætninger for medlemmernes arbejde enkeltvis og samlet.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Formandens opgaver indgår i opgavebeskrivelsen, jf. punkt 4.3.2, hvortil der også henvises for så vidt angår formandens anbefalede opgaver i henhold til Supplerende Anbefalinger (fra december 2008).

4.3.4. Det anbefales, at hvis bestyrelsen undtagelsesvist anmoder bestyrelsesformanden om at udføre særlige opgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, skal der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom inklusive forholdsregler til sikring af, at bestyrelsen bevarer den overordnede ledelse og kontrolfunktion. Der skal sikres en forsvarlig arbejdsdeling mellem formanden, næstformanden, den øvrige bestyrelse og direktionen. Aftaler om formandens deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf skal oplyses i en selskabsmeddelelse.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Det har ikke været relevant for bestyrelsesformanden at deltage i den daglige ledelse eller at udføre andre særlige opgaver for banken i det forløbne rapporteringsår. Bestyrelsen agter at følge anbefalingen, hvis der opstår behov for, at bestyrelsesformanden udfører særlige opgaver for banken.

Ad 5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering

5.1. Sammensætning

5.1.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan årligt beskriver, hvilke kompetencer det skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og at kompetencebeskrivelsen

Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse,
jf. årsregnskabslovens § 107 b
(Corporate Governance)

offentliggøres på hjemmesiden. Indstillingen til generalforsamlingen om sammensætningen af det øverste ledelsesorgan bør udformes i lyset heraf.

Følgende fremgår supplerende af Supplerende anbefalinger (fra december 2008):

"Ad V. Bestyrelsens sammensætning

Bestyrelsen skal være sammensat på en sådan måde, at den besidder alle relevante kompetencer i forhold til at lede en bank, sparekasse eller andelskasse. Mindst et bestyrelsesmedlem skal efter revisorlovens § 31, stk. 1 have kvalifikationer inden for regnskabsvæsen eller revision."

Finansrådet har oplyst, at henvisningen til revisorloven skal forstås som en henvisning til revisionsbekendtgørelsen for pengeinstitutter.

Kreditbanken følger begge sæt Anbefalinger.

Bankens revisionsudvalg udgøres af den samlede bestyrelse. Banken har taget særskilt stilling til, at mindst et bestyrelsesmedlem opfylder de særlige kvalifikationskrav til et enkelt medlem af revisionsudvalg. Der henvises i øvrigt til punkt 5.10.3 om revisionsudvalg nedenfor.

Det tilstræbes, at bestyrelsen har faglig kompetence, en god aldersfordeling, bredde/mangfoldighed og en bred erhvervmæssig baggrund. Den finansielle lovgivning stiller krav om, at ledelsen i et pengeinstitut opfylder en række krav om egnethed (kvalifikationer og erfaring) samt hæderlighed. Rekruttering af nye bestyrelsesmedlemmer sker på baggrund af ovennævnte kriterier, og ikke på baggrund af en formelt fastlagt proces. Bestyrelsen har ikke fundet behov for at fastlægge en sådan proces.

5.1.2. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan sikrer en formel, grundig og for medlemmerne transparent proces for udvælgelse og indstilling af kandidater til ledelsesorganet. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater skal der tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. international erfaring, køn og alder.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

5.1.3. Det anbefales, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til det øverste ledelsesorgan er på dagsordenen, udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser, og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

5.1.4. Det anbefales, at der årligt i ledelsesberetningen redegøres for sammensætningen af det øverste ledelsesorgan, herunder for mangfoldighed, samt for de enkelte medlemmers særlige kompetencer.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

5.2. Uddannelse af medlemmer af det øverste ledelsesorgan

5.2.1. Det anbefales, at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Kreditbanken tilbyder bl.a. nyvalgte bestyrelsesmedlemmer en grundig introduktion til bestyrelsesarbejdet, herunder mulighed for at deltage i relevante kurser.

5.2.2. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan årligt foretager en vurdering af, om der er områder, hvor medlemmernes kompetence og sagkundskab bør opdateres.

Følgende fremgår supplerende af Supplerende Anbefalinger (fra december 2008):

”Ad V. Bestyrelsens sammensætning

Ad 2. Introduktion til uddannelse og nye bestyrelsesmedlemmer

Det er bestyrelsesformandens opgave at tage stilling til, om de enkelte medlemmer af bestyrelsen skal tilbydes relevant supplerende uddannelse. Denne vurdering bør foretages mindst en gang årligt for alle bestyrelsesmedlemmer uanset deres anciennitet i bestyrelsen.”

Kreditbanken følger begge sæt Anbefalinger.

5.3. Antal medlemmer af det øverste ledelsesorgan

5.3.1. Det anbefales, at antallet af medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke er større end, at der kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle medlemmer har mulighed for at deltage aktiv.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Kreditbankens bestyrelse består af 4-6 generalforsamlingsvalgte medlemmer. Medarbejdernes eventuelle valg af bestyrelsesmedlemmer sker i henhold til lovgivningen herom.

5.3.2. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan i forbindelse med forberedelsen af hvert års generalforsamling overvejer, hvor vidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Bestyrelsen overvejer løbende, om antallet af bestyrelsesmedlemmer og sammensætningen af dem er hensigtsmæssig i forhold til bankens behov.

5.4. Det øverste ledelsesorgans uafhængighed

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

For at være uafhængig må den pågældende ikke

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

Supplerende Anbefalinger (fra december 2008) har på dette punkt følgende indhold:

Ad V. Bestyrelsens sammensætning

Ad 4. Bestyrelsens uafhængighed

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

Kreditbanken følger begge sæt Anbefalinger.

I bankens årsrapport findes en oversigt over bestyrelsens medlemmer. Oversigten indeholder oplysninger om de enkelte medlemmers baggrund og forudsætninger, herunder de pågældendes øvrige direktions- og bestyrelsesposter.

5.4.2. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt oplyser hvilke medlemmer, det anser for uafhængige, og at det oplyses, om nye kandidater til det øverste ledelsesorgan anses for uafhængige.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

5.5. Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan

5.5.1. Det anbefales, at der i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside redegøres for reglerne for medarbejdervalg og for selskabets anvendelse heraf i selskaber, hvor medarbejderne har valgt at benytte selskabslovgivningens regler om medarbejderrepræsentation.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

5.6. Mødefrekvens

5.6.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mødes regelmæssigt i henhold til en i forvejen fastlagt møde- og arbejdsplan, og når det i øvrigt skønnes nødvendigt eller hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov, samt at antallet af afholdte møder oplyses i årsrapporten.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Bestyrelsen afholder ordinært bestyrelsesmøde 12 gange om året. Herudover afholdes et strategimøde og yderligere møder så ofte, det måtte vurderes nødvendigt.

5.7. Medlemmernes engagement og antallet af andre ledelseshverv

5.7.1. Det anbefales, at hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende arbejde, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv end, at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Bestyrelsen finder det vigtigt, at alle bestyrelsesmedlemmer har de nødvendige ressourcer til at kunne yde en aktiv indsats i bestyrelsen. Bestyrelsen finder imidlertid ikke, at det er antallet af poster, men derimod den dermed forbundne arbejdsmængde, der er relevant. Medlemmernes øvrige ledelseshverv og tidsforbruget hertil vurderes løbende.

5.7.2. Det anbefales, at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af det øverste ledelsesorgan:

- *den pågældendes stilling,*
- *den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt 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.

Der henvises i øvrigt til punkt 5.1.4 om årsrapportens oplysninger om sammensætningen af det øverste ledelsesorgan, herunder for mangfoldighed og de enkelte medlemmers særlige kompetencer.

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.

5.8. Aldersgrænse

5.8.1. Det anbefales, at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af det øverste ledelsesorgan, og at årsrapporten indeholder oplysninger om alderen på de enkelte bestyrelsesmedlemmer.

Kreditbanken følger Anbefalingen

Aldersgrænsen for bestyrelsesmedlemmer i Kreditbanken er fastsat til 70 år.

5.9. Valgperiode

5.9.1. Det anbefales, at de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, 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 sikres kontinuiteten i bestyrelsesarbejdet. Bestyrelsen har overvejet at indføre en valgperiode på et år, men finder det ikke hensigtsmæssigt eller nødvendigt.

5.9.2. Det anbefales, at årsrapporten oplyser tidspunktet for medlemmets indtræden i det øverste ledelsesorgan, hvorvidt genvalg af medlemmet har fundet sted, samt udløbet af den aktuelle valgperiode.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

5.10. Ledelsesudvalg (komitéer)

5.10.1. 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 og et vederlagsudvalg, som begge 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.

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

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Jf. punkt 5.10.1.

5.10.3. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt revisionsudvalg.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Revisionsudvalgets opgaver varetages i overensstemmelse med lovgivningen om revisionsudvalg og kommentarerne til anbefalingernes punkt 5.10.2 af den samlede bestyrelse. Bestyrelsen vurderer hvert år, om der på baggrund af kompleksiteten i bankens regnskabs- og revisionsforhold er behov for at ændre den praksis.

5.10.4. Det anbefales, at det ved sammensætningen af revisionsudvalget sikres, at

- *formanden for det øverste ledelsesorgan ikke er formand for revisionsudvalget*
- *at udvalget tilsammen råder over en sådan sagkundskab og erfaring, at det har en opdateret indsigt i og erfaring med finansielle forhold samt regnskabs- og revisionsforhold i selskaber, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked.*

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Revisionsudvalgets opgaver varetages i overensstemmelse med lovgivningen om revisionsudvalg og kommentarerne til anbefalingernes punkt 5.10.1 af den samlede bestyrelse.

5.10.5. Det anbefales, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til det øverste ledelsesorgan om

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

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Revisionsudvalgets opgaver varetages i overensstemmelse med lovgivningen om revisionsudvalg og kommentarerne til anbefalingernes punkt 5.10.2 af den samlede bestyrelse.

5.10.6. 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 direktionsens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.*

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Revisionsudvalgets opgaver varetages i overensstemmelse med lovgivningen om revisionsudvalg og kommentarerne til anbefalingernes punkt 5.10.2 af den samlede bestyrelse. Bestyrelsen vurderer årligt behovet for en intern revision. Banken har aktuelt ikke en intern revision.

5.10.7. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et nomineringsudvalg, som har mindst følgende forberedende opgaver:

- *beskrive de kvalifikationer, der kræves i de to ledelsesorganer og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer*
- *årligt vurdere ledelsesorganernes struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale det øverste ledelsesorgan eventuelle ændringer*
- *årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til det øverste ledelsesorgan herom*

Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse,
jf. årsregnskabslovens § 107 b
(Corporate Governance)

- *overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af ledelsesorganerne, til kandidater til ledelsesposter*
- *indstille til det øverste ledelsesorgan forslag til kandidater til ledelsesorganerne.*

Kreditbanken følger ikke Anbefalingen.

Normeringsudvalgets opgaver varetages i overensstemmelse med kommentarerne til anbefalingernes punkt 5.10.1 af den samlede bestyrelse.

5.10.8. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et vederlagsudvalg, som har mindst følgende forberedende opgaver:

- *indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitamentsaf-lønning) for det øverste ledelsesorgan og direktionen til det øverste ledelsesorgans godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse,*
- *fremkomme med forslag til det øverste ledelsesorgan om vederlag til medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstem-melse med selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, medlemmer af det øverste ledel-sesorgan og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, og*
- *overvåge, at oplysningerne i årsrapporten om vederlaget til det øverste ledelsesorgan og direktionen er korrekt, retvisende og fyldestgørende.*

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Vederlagsudvalgets opgaver varetages i overensstemmelse med kommentarerne til anbefalingernes punkt 5.10.2 af den samlede bestyrelse. Bestyrelsen vurderer hvert år, om der på baggrund af særlige krav til udvalget er behov for at ændre den praksis.

Kreditbanken har generelt fravalgt incitamentsaf-lønning.

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

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Bankens bestyrelse og direktion anvender ikke eksterne rådgivere til afklaring af vederlags-spørgsmål.

5.11. Evaluering af arbejdet i det øverste ledelsesorgan og i direktionen

5.11.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan fastlægger en evalueringsprocedure, hvor det samlede øverste ledelsesorgans og dets individuelle medlemmers bidrag og resultater årligt evalueres.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Bestyrelsen evaluerer en gang om året sit arbejde.

5.11.2. Det anbefales, at evalueringen af det øverste ledelsesorgan forstås af formanden, at resultatet drøftes i det øverste ledelsesorgan, og at der i årsrapporten oplyses om fremgangsmåden ved selvevalueringen og resultaterne heraf.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

5.11.3. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt evaluerer direktionsens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Direktionen evalueres løbende på baggrund af elementerne i årsplanen for bestyrelsens arbejde.

5.11.4. Det anbefales, at direktionen og det øverste ledelsesorgan fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem formanden for det øverste ledelsesorgan og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for det øverste ledelsesorgan.

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. Jf. i øvrigt punkt 5.11.3.

Ad 6. Ledelsens vederlag

6.1. Vederlag

6.1.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan vedtager en vederlagspolitik for det øverste ledelsesorgan og direktionen.

Følgende fremgår supplerende af Supplerende Anbefalinger (fra december 2008):

"Ad VI. Bestyrelsens og direktionens vederlag

Incitamentsprogrammer skal etableres under iagttagelse af vejledningen fra Komiteen for god Selskabsledelse til beskrivelse af retningslinjer for incitamentsaf lønning, jf. aktieselskabslovens § 69 b. Denne er også tilgængelig på linket: www.corporategovernance.dk.

Ved incitamentsprogrammer forstås alene resultatafhængigt vederlag. Dette kan fx være en kontantbonus eller ekstraordinære pensionsindbetalinger. Det følger af lov om finansiel stabilitet, at der ikke må indgås nye aftaler om aktieoptioner frem til den 30. september 2010. Disse anbefalinger omfatter ikke vederlag, der ikke er resultatafhængigt.

Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse,
jf. årsregnskabslovens § 107 b
(Corporate Governance)

Incitamentsprogrammer til medlemmer af direktionen i en bank, sparekasse eller andelskasse skal ud over vilkårene i Komitéens anbefalinger og vejledning:

- *afhænge af flere forskellige parametre, og disse skal specifikt angives. Dette kan fx være stigning i aktiekurs, regnskabsresultat, størrelsen af tab, fremgang i indtjening, udviklingen i udgifterne, gennemførelse af konkrete projekter eller sammenligning med fx aktiekursudviklingen i en foruddefineret gruppe af sammenlignelige banker eller sparekasser (Peer Group),*
- *indeholde et loft for den potentielle udbetaling. Dette skal ikke nødvendigvis være en beløbsgrænse. Det kan fx være en beslutning om, at udnyttelseskursen på en aktieoption aldrig kan ligge mere end en bestemt procentsats under den aktuelle aktiekurs eller, at udnyttelseskursen ikke må overstige 100 pct. af aktiekursen på tildelingstidspunktet. Den valgte model skal være enkel og let forståelig. Incitamentsprogrammer skal behandles og godkendes på bankens generalforsamling/sparekassens repræsentantskabsmøde. Derefter skal incitamentsprogrammet uden ugrundet ophold offentliggøres på selskabets hjemmeside.”*

Kreditbanken følger begge sæt Anbefalinger.

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

6.1.2. Det anbefales, at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

6.1.3. Det anbefales, at vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

6.1.4. Det anbefales, at vederlagspolitikken indeholder

- *en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter*
- *en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter.*

Kreditbanken følger Anbefalingen.

6.1.5. 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, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt*
- *er klarhed om resultatkræfter og målbarhed for udmøntning af variable del*
- *er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår.*

Kreditbanken følger Anbefalingen.

6.1.6. Det anbefales, at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

6.1.7. Det anbefales, at hvis direktionen aflønnes med aktiebaseret aflønning, skal programmerne være revolverende, dvs. optionerne tildeles periodisk og bør tidligst kunne udnyttes 3 år efter tildelingen. Forholdet mellem indløsningskursen og markedskursen på tildelingstidspunktet skal forklares.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

6.1.8. Det anbefales, at vederlagsaftaler for direktionen, der indeholder aftaler om variable lønandele, fastslår en ret for selskabet til i helt særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

6.1.9. Det anbefales, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.

Kreditbanken følger ikke Anbefalingen.

Direktørkontrakten, der er indgået i 2004, indeholder bl.a. en bestemmelse om, at opsiges direktøren af banken, kan der tilkomme direktøren en månedlig ydelse fra fratrædelsestidspunktet til direktøren fylder 60 år.

6.2. Oplysning om vederlagspolitikken

6.2.1. Det anbefales, at vederlagspolitikken er klar og overskuelig, og at indholdet omtales i ledelsesberetningen i årsrapporten, samt at vederlagspolitikken offentliggøres på selskabets hjemmeside.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

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

Kreditbanken følger Anbefalingen.

6.2.3. Det anbefales, at der i års-/koncernregnskabet gives oplysning om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen, og at der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

6.2.4. Det anbefales, at der som en del af oplysningen om det samlede vederlag oplyses om eventuelle ydelsesbaserede pensionsordninger, selskabet har påtaget sig over for medlemmer af det øverste ledelsesorgan henholdsvis direktionen samt disse ordningers aktuariemæssige værdi og forskydninger over året.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

6.2.5. Det anbefales, at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

6.2.6. Det anbefales, at aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regnskabsår.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Bestyrelsens beretning på generalforsamlingen indeholder bl.a. forslag til vederlag til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regnskabsår.

Ad 7. Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)

7.1. Yderligere relevante oplysninger

7.1.1. Det anbefales, at årsrapporten og den øvrige finansielle rapportering, suppleres med yderligere finansielle og ikke-finansielle oplysninger, hvor det skønnes påkrævet eller relevant i forhold til modtagernes informationsbehov.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

7.1. Going concern forudsætningen

7.2.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan ved behandling og godkendelse af årsrapporten specifikt tager stilling til, om regnskabsaflæggelsen sker under forudsætning om fortsat drift (going concern forudsætningen) inklusive de eventuelle særlige forudsætninger, der ligger til grund herfor, samt i givet fald eventuelle usikkerheder, der knytter sig hertil.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Ad 8. Risikostyring

A. Identifikation af risici

8.1.1. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt identificerer de væsentligste forretningsmæssige risici, der er forbundet med realiseringen af selskabets strategi og overordnede mål, samt risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

8.1.2. Det anbefales, at direktionen løbende rapporterer til det øverste ledelsesorgan om udviklingen inden for de væsentlige risikoområder og overholdelsen af eventuelle vedtagne politikker, rammer m.v. med henblik på, at det øverste ledelsesorgan kan følge udviklingen og træffe de nødvendige beslutninger.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Der er fastsat retningslinjer for rapporteringen i forretningsordenen for direktionen, jf. punkt 4.2.2. Der henvises i øvrigt til punkt 4.1.3.

8.2. Whistleblower-ordning

8.2.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan 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.

Det fremgår af kommentarerne til anbefalingen, at ordningen primært er relevant i internationalt arbejdende koncerner. Kreditbanken er ikke en internationalt arbejdende koncern, og bestyrelsen har derfor besluttet, at banken ikke skal indføre en formel whistleblowerordning.

8.3. Åbenhed om risikostyring

Det anbefales, at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Ad 9. Revision

9.1. Kontakt til revisor

9.1.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og det øverste ledelsesorgan.

Følgende fremgår Ssupplerende Anbefalinger (fra december 2008):

Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse,
jf. årsregnskabslovens § 107 b
(Corporate Governance)

”2. Ekstern revision

Finansrådets medlemsvirksomheder skal have stor fokus på den eksterne revisors rolle og kvaliteten af det arbejde, som denne udfører. Fx bør banker, sparekasser og andelskasser stille krav:

- *om, at eksterne revisorer har gennemgået en efteruddannelse målrettet bankområdet*
- *til de team, som eksterne revisorer bruger, dvs. sammensætningen skal sikre, at der mindst er to erfarne revisorer med i et team med supplerende kompetenceområder. For at være en erfaren revisor skal vedkommende ud over ovennævnte efteruddannelse også have deltaget i revision af en bank gennem minimum 3 år.”*

Kreditbanken følger begge sæt anbefalinger.

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

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Bankens revisionsudvalg udgøres af den samlede bestyrelse, jf. punkt 5.10.3.

9.1.3. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.

Kreditbanken følger Anbefalingen.

Bankens revisionsudvalg udgøres af den samlede bestyrelse, jf. punkt 5.10.3.

Behandlet og besluttet af bestyrelse og direktion i Kreditbanken den 9. januar 2013.