

Indledning

Hvidbjerg Bank har siden 2001 løbende forholdt sig til begrebet "Corporate Governance" i henhold til Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger.

Hvidbjerg Bank har forholdt sig til samtlige anbefalinger og seneste opdatering fra august 2011, tillige med Finansrådets supplerende "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008.

Bestyrelsens holdning til Anbefalingerne er generelt positiv, for banken og vores interessenter (medarbejdere, kunder, leverandører og lokalsamfund) og samspillet disse imellem er en forudsætning for bankens fortsatte, positive udvikling. Som lokal bank satser vi særligt på den personlige kundekontakt, og da vi 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 vore øvrige interessenter.

Aktionærer og andre interessenter kan i det følgende læse mere om bankens holdning til Anbefalingerne. Vi lever op til langt de fleste af Anbefalingerne, og for de Anbefalinger, som banken ikke lever op til, er der redegjort nærmere om baggrunden herfor i overensstemmelse med Anbefalingernes "følg eller forklar"-princip. Fondsbørsen understreger om "følg eller forklar"-princippet, at det er gennemsigtigheden om selskabernes forhold, der er det bærende element, og det er op til det enkelte selskab at vurdere i hvilket omfang Anbefalingerne følges, eller hvorvidt dette ikke er hensigtsmæssigt eller ønskeligt for det pågældende selskab.

Anbefalingerne er opdelt i følgende 9 hovedafsnit:

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

Anbefalingerne supplerer de regler, der i øvrigt gælder for børsnoterede selskaber, de regler, der findes i selskabslovgivningen om ledelsen, samt for pengeinstitutterne i den finansielle lovgivning (Lov om finansiell virksomhed).

De reviderede Anbefalinger for god selskabsledelse m.v. vil kunne ses på hjemmesiden www.corporategovernance.dk

Redegørelsen vedrører regnskabsåret 2012.

I. Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse

1) Dialog mellem selskabet og aktionærerne

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.

[Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.](#)

[Hvidbjerg Bank tilstræber størst mulig åbenhed om banken og udbygger løbende kommunikationen med alle interessenter ved bl.a. at stille relevant og opdateret materiale til rådighed på denne hjemmeside.](#)

[Banken udgiver to gange årligt aktionærmagasinet Aktionærnyt.](#)

2) Kapital og aktiestruktur

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..

Hvidbjerg Bank følger delvis Anbefalingerne om kapital- og aktiestruktur.

Banken har i sine vedtægter en stemmeretsbegrænsning, således at enhver aktionær kun har én stemme uanset hvor mange aktier aktionæren ejer. Desuden er der en bestemmelse om et ejerloft på under 10 %. Disse værnsregler er i vedtægterne blevet vedtaget af aktionærene på generalforsamlingen og skal ses som et udtryk for, at Hvidbjerg Bank ønskes bevaret som en selvstændig stærk, lokal bank til glæde for alle vores interessenter. En ophævelse af værnsreglerne vil efter bestyrelsens opfattelse medføre, at bankens aktier i høj grad gøres til et kortsigtet spekulationsobjekt, hvilket bestyrelsen ikke finder kan være i aktionærernes, kundernes, medarbejdernes eller lokalsamfundets interesse. Bestyrelsen har derfor ikke til hensigt at foreslå ændrede vedtægtsbestemmelser herom. Bestyrelsen ser omvendt heller ikke for nærværende noget behov for at indføre yderligere begrænsninger i vedtægterne.

I øvrigt henvises til Bankens årsrapport

<http://www.hvidbjergbank.dk/da-DK/Forside/OM-BANKEN/Udgivelser/Regnskaber.aspx>

Aktiekapitalens størrelse er 15 mio. kr. fordelt på 750.000 aktier med et nominelt beløb på hver 20 kr. Banken har en beholdning af egne aktier på nominelt 280 t.kr.

Banken vil i løbet af 2011 vurdere virkningen af de kommende Basel III-regler og i den forbindelse bl.a. overveje, om Hvidbjerg Banks kapitalapparat eventuelt skal styrkes via en udvidelse af bankens aktiekapital.

3) Generalforsamling

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

Hvidbjerg Banks indkaldelsesvarsel til generalforsamlinger på min. 3 uger og max. 5 uger giver aktionærene mulighed for at tage stilling til emnerne på generalforsamlingen. Generalforsamlinger indkaldes af bestyrelsen ved bekendtgørelse via Fondsbørsen, bankens hjemmeside samt lokalt efter bestyrelsens afgørelse i overensstemmelse med bankens vedtægter. Fuldmagter til bankens ledelse gives til afstemning på en bestemt generalforsamling og med mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.

På grund af bankens lokale forankring og nærheden til ejerkredsen finder vi det ikke relevant at afholde on-line generalforsamlinger.

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

4) **Overtagelsesforsøg**

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen, idet eventuelle defensive tiltag med henblik på imødegåelse af et overtagelsesforsøg vil blive forelagt for aktionærene

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

II. **Interessenternes rolle og betydning for selskabet samt selskabets samfundsansvar**

1) **Selskabets politik i relation til interessenterne**

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

I bestyrelsen er der enighed om, at interessenterne lever i et gensidigt afhængighedsforhold. Derfor skal det til stadighed sikres, at kunders, aktionærers og medarbejderes roller og interesser respekteres i overensstemmelse med pengeinstituttets vedtagne politikker og gældende lovgivning, herunder regler om god skik m.v.

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.

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

Relationerne til Hvidbjerg Banks interessenter er central for en lokalt forankret virksomhed, og der er derfor fra både bestyrelsens og direktionens side til stadighed opmærksomhed på at sikre og udbygge et godt samspil – alt med henblik på at styrke bankens position.

2) **Samfundsansvar**

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

Hvidbjerg Bank følger delvis Anbefalingen.

Hvidbjerg Bank har ikke på nuværende tidspunkt en decideret politik for samfundsansvar og arbejder således ikke systematisk med begrebet.

Samfundsansvar udøves dog i et væld af sammenhænge i bankens hverdag. Det foregår bl.a. i form af en mangfoldighed af aktiviteter, der udspiller sig mellem banken og dens medarbejdere, kunder og øvrige interessenter i relation til arbejdsmæssige, forretningsmæssige og sociale forhold.

III. **Åbenhed og transparens**

1) **Afgivelse af oplysninger til markedet**

Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan vedtager en kommunikationsstrategi.

Hvidbjerg Bank følger i det væsentlige Anbefalingen.

Åbenhed og gennemsigtighed er af vital betydning for bankens fremtid og bestyrelsen ønsker størst mulig åbenhed om Hvidbjerg Bank. Det er derfor vores politik at offentliggøre alle væsentlige oplysninger for aktionærer, kunder og finansmarkederne uden forsinkelse. Der stilles relevant investor-materiale til rådighed på Hvidbjerg Banks hjemmeside

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

Hvidbjerg Bank følger i det væsentlige Anbefalingerne.

Det skal dog bemærkes, at da Hvidbjerg Bank er en dansk bank, der alene henvender sig til danske kunder og investorer, har bestyrelsen ikke fundet det relevant at få oversat materiale til engelsk.

Det anbefales, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingerne.

Hvidbjerg Bank offentliggør årsrapport, halvårsrapport og periodemeddelelser i henhold til gældende regler herfor.

IV. Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar

1) Overordnede opgaver og ansvar

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

Bestyrelsen afholder én gang om året et strategi-seminar, hvor alle væsentlige, ovenstående, forhold drøftes.

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.

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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.

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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

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

Ad 4 Information fra direktionen til bestyrelsen

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

- a. varetage den daglige ledelse af banken, sparekassen eller andelskassen,
- b. udarbejde en detaljeret arbejds- og opgavefordeling for direktionen. Denne beskrivelse skal foreligge skriftligt, og bestyrelsen skal orienteres om den valgte fordeling og løbende væsentlige ændringer,
- c. 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,
- d. bankens strategi løbende bliver opdateret, og at der udarbejdes skriftligt oplæg hertil, som sendes til bestyrelsen

Ad 1 Bestyrelsens overordnede opgaver og ansvar

Bankers, sparekassers og andelskassers bestyrelser skal:

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

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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

Bestyrelsen afholder én gang om året et strategiseminar, hvor alle væsentlige, ovenstående, forhold drøftes.

Ledelsesberetningen i årsrapporten indeholder oplysninger om bestyrelsens målsætning om mangfoldighed i ledelsen og status herpå. Der henvises i øvrigt til årsrapportens oversigt over bestyrelsens medlemmer med oplysninger om de enkelte medlemmers baggrund og forudsætninger.

2) Forretningsordener

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.

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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.

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen

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

Ad 4 Information fra direktionen til bestyrelsen

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

- a. varetage den daglige ledelse af banken, sparekassen eller andelskassen,
- b. udarbejde en detaljeret arbejds- og opgavefordeling for direktionen. Denne beskrivelse skal foreligge skriftligt, og bestyrelsen skal orienteres om den valgte fordeling og løbende væsentlige ændringer,
- c. 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,
- d. bankens strategi løbende bliver opdateret, og at der udarbejdes skriftligt oplæg hertil, som sendes til bestyrelsen

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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.

3) **Formanden og næstformanden for det øverste ledelsesorgan**

Det anbefales, at der vælges en næstformand for det øverste ledelsesorgan, som fungerer i tilfælde af formandens forfald og i øvrigt være en effektiv sparringspartner for formanden.

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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.

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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

Ad 2 Bestyrelsesformandens opgaver

Formanden for en banks, sparekasses eller andelskasses bestyrelse skal:

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

Hvidbjerg Bank Anbefalingen.

Bestyrelsesformanden bør tilstræbe, at bestyrelsens forhandlinger finder sted i den samlede bestyrelse, og at alle væsentlige beslutninger træffes i den samlede bestyrelse.

Rammerne for bestyrelsens arbejde, herunder formandens opgaver er fastlagt i bestyrelsens forretningsorden.

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

V. **Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering**

1) **Sammensætning**

Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan årligt beskriver, hvilke kompetencer det skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og at kompetencebeskrivelsen offentliggøres på hjemmesiden: Indstillingen til generalforsamlingen om sammensætningen af det øverste ledelsesorgan bør udformes i lyset heraf.

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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

Ad V. Bestyrelsens sammensætning

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

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan sikrer en formel, grundig og for medlemmerne transparent proces for udvælgelse og indstilling af kandidater til ledelsesorganet. Ved vurdering 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.

Hvidbjerg Bank følger til dels Anbefalingen.

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.

Hvidbjerg Bank følger til dels Anbefalingen.

Bestyrelsen har vurderet, at det er tilstrækkeligt, hvis oplysninger om de opstillede kandidater afgives på generalforsamlingen / repræsentantskabsmødet før valget finder sted.

Det tilstræbes, at bestyrelsen har faglig kompetence, en god aldersfordeling, samt 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, samt undersøge baggrund, kompetencer, kvalifikationer og ved grundige overvejelser. Ikke på baggrund af en formelt fastlagt proces, da bestyrelsen ikke har fundet behov for at fastlægge en sådan proces.

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

Årsrapporten indeholder oplysninger om sammensætningen af det øverste ledelsesorgan, herunder for mangfoldighed samt for de enkelte medlemmers særlige kompetencer.

2) Uddannelse af medlemmer af det øverste ledelsesorgan

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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

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.

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

Hvidbjerg Bank tilbyder bl.a. nyvalgte bestyrelsesmedlemmer en grundig introduktion til bestyrelsesarbejdet, herunder mulighed for deltagelse i relevante kurser.

3) Antal medlemmer af det øverste ledelsesorgan

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

Hvidbjerg Banks bestyrelse består af 7 medlemmer, hvoraf 2 er valgt blandt medarbejderne. Bestyrelsen vælges af repræsentantskabet, evt. bortset fra 1 medlem af hensyn til, at bestyrelsen sammensættes i overensstemmelse, med de til enhver tid gældende regler herfor. Medarbejdernes valg af bestyrelsesmedlemmer sker i henhold til lovgivningen herom. Bestyrelsen overvejer løbende, om antallet af bestyrelsesmedlemmer og sammensætningen er hensigtsmæssig set i forhold til bankens behov.

4) Det øverste ledelsesorgans uafhængighed

Det anbefales, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer 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.

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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

Ad 4 Det har ingen indflydelse på vurderingen af uafhængighed, om et bestyrelsesmedlem er kunde i banken, sparekassen eller andelskassen.

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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

Hvidbjerg Bank følger delvis Anbefalingen.

I årsrapporten findes en oversigt over bestyrelsens medlemmer indeholdende oplysninger om de enkelte medlemmers stilling m.v. herunder de pågældendes øvrige direktions- og bestyrelsesposter, såfremt de måtte have sådanne.

5) **Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan**

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.

Hvidbjerg Bank følger delvis Anbefalingen.

Der er valgt 2 medarbejderrepræsentanter til bankens bestyrelse, idet der tre på hinanden følgende år i gennemsnit har været ansat 35 eller flere medarbejdere.

Bestyrelsen har ikke fundet behov for en særskilt redegørelse herfor, idet systemet med medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er velkendt i Danmark.

6) **Mødefrekvens**

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.

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

Bestyrelsen afholder ordinært bestyrelsesmøde mindst 12 gange om året, herudover afholdes et strategiseminar, og derudover mødes bestyrelsen så ofte som det er nødvendigt.

7) **Medlemmernes engagement og antallet af andre ledelseshverv**

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.

Hvidbjerg Bank 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.

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

- den pågældende stilling,
- den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og
- det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabet koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

Vedr. antal aktier m.v. det enkelte medlem ejer er det vurderingen at gældende regler for indberetning til fondsbørsen er tilstrækkelig information.

8) **Aldersgrænse**

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

Bestyrelsesmedlemmerne kan iflg. vedtægterne ikke vælges eller genvælges efter det kalenderår, hvori vedkommende er fyldt 66 år.

9) **Valgperiode**

Det anbefales, at de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.

Hvidbjerg Bank følger delvis Anbefalingen.

Bestyrelsesmedlemmerne vælges for max. 3 år ad gangen med mulighed for genvalg. Valget til bestyrelsen foretages af og blandt det generalforsamlingsvalgte repræsentantskab på 15 medlemmer hvor der hvert år efter tur afgår 5 medlemmer. Hermed sikres en vis kontinuitet i bestyrelsesarbejdet. Dog kan ét medlem af bestyrelsen være valgt udenfor repræsentantskabet af hensyn til, at bestyrelsen sammensættes i overensstemmelse, med de til enhver tid gældende regler herfor. Bestyrelsen har overvejet, om indførelse af en valgperiode på et år vil være hensigtsmæssig, men finder det af ovenstående årsager ikke velbegrundet

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.

Hvidbjerg Bank følger delvis anbefalingen.

10) **Ledelsesudvalg (komitéer)**

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, smat
- 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.

Hvidbjerg Bank følger delvis Anbefalingen.

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

Det anbefales, at det ved sammensætningen af revisionsudvalget sikres, at:

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

Det anbefales, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiel 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.

Hvidbjerg Bank følger delvis anbefalingen.

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.

Hvidbjerg Bank følger delvis Anbefalingen.

Bestyrelsen har i foråret 2009 nedsat et revisionsudvalg i henhold til Finanstilsynets regelsæt. Fra starten udgjorde hele bestyrelsen revisionsudvalget, men vi har i 2010 ændret dette, således at revisionsudvalget fremover udgøres af formanden for bankens bestyrelse, Knud Steffensen, samt Lars Jørgensen.

Formand for revisionsudvalget er bestyrelsesmedlem, cand. merc. aud. Lars Jørgensen, der opfylder kravene til særlige kvalifikationer inden for regnskabsvæsen og uafhængighed af virksomheden.

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

Hvidbjerg Bank følger delvis Anbefalingen.

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

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

Hvidbjerg Bank følger delvis Anbefalingerne.

Endvidere har bestyrelsen nedsat det lovpligtige aflønningsudvalg, som består af den samlede bestyrelse. Herudover anser bestyrelsen ikke, at der er behov for nedsættelse af yderligere ledelsesudvalg.

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

Hvidbjerg Bank følger delvis Anbefalingerne.

11) Evaluering af arbejdet i det øverste ledelsesorgan og i direktionen

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

Hvidbjerg Bank følger delvis Anbefalingen.

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.

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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

Hvidbjerg Bank følger delvis Anbefalingen.

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.

Hvidbjerg Bank følger delvis Anbefalingerne.

Bestyrelsen finder ikke pt. behov for skematiske evalueringer af bestyrelse eller direktion og samarbejdet imellem dem.

Direktionen evalueres en gang om året.

Bestyrelsen finder, at den med hyppige møder og et tæt samarbejde også med direktionen har den nødvendige dialog om de opnåede resultater.

VI. Ledelsens vederlag

1) Vederlagspolitikens form og indhold

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" 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 incitamentsafklønning, 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.

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

- a. afhænge af flere forskellige parametre, og disse skal specifikt angives. Dette kan fx være stigning i aktiekurs, regnskabsresultat, størrelsen af tab, fremgang i indtjening, udviklingen i udgifterne, gennemførelse af konkrete projekter eller sammenligning med fx aktiekursudviklingen i en foruddefineret gruppe af sammenlignelige banker eller sparekasser (Peer Group),
- b. indeholde et loft for den potentielle udbetaling. Dette skal ikke nødvendigvis være en beløbsgrænse. Det kan fx være 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.

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

Det anbefales, at vederlagspolitikken indeholder:

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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 ledelses aflønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærene på kort og lang sigt,
- er klarhed om resultatkræver og målbarhed for udmøntning af variable dele, og
- er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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.

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

2) Oplysning om vederlagspolitikken

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

Hvidbjerg Bank følger delvis Anbefalingen.

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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.

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

Bestyrelsen finder, at årsrapportens oplysninger om de anførte vederlag til bestyrelse og direktion er fyldestgørende information. Direktionens vederlag oplyses specifikt, og bestyrelsens honorar oplyses samlet. Derudover oplyses direktionens aflønning i formandens beretning på generalforsamlingen.

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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

Hvidbjerg Bank følger delvis Anbefalingen.

Hvidbjerg Bank oplyser ikke om fratrædelsesordninger idet sådanne ordninger ikke findes i banken.

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

Hvidbjerg Bank følger delvis Anbefalingen.

Bestyrelsen og direktionen får en fast løn, som ikke er afhængig af bankens resultater. Bestyrelsens honorar fastsættes af repræsentantskabet.

Hvidbjerg Bank yder ikke incitamentsaflønning.

VII. Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)

1) Yderligere relevante oplysninger

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.

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

Bestyrelsen tilstræber at følge anbefalingen som led i bankens politikker om åbenhed og transparens.

2) **Going concern forudsætningen**

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.

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

VIII. Risikostyring og intern kontrol

1) **Identifikation af risici**

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.

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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.

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen, der i øvrigt må siges at følge lovkravene til pengeinstitutter i Lov om finansiel virksomhed.

Bestyrelsen har stedse fuld opmærksomhed på bankens risici og følger regelmæssigt op herpå. Der rapporteres regelmæssigt til bestyrelsen om bankens væsentligste risici.

2) **Whistleblower-ordning**

Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan beslutter, hvorvidt der skal etableres en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

Ordnningen er primært relevant i internationalt arbejdende koncerner. Banken er ikke en internationalt arbejdende koncern, og bestyrelsen har på den baggrund besluttet, at der ikke skal indføres en formel whistleblower-ordning.

3) **Åbenhed om risikostyring**

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

Banken oplyser i sin årsrapport om risikostyring og derudover er der udarbejdet en risikorapport, som kan findes på bankens hjemmeside.

IX. Revision

1) **Kontakt til revisor**

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

Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.

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

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.

[Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.](#)

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

[Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.](#)

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.

[Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.](#)

[Banken har ikke en intern revisor.](#)

2) Intern revision

Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter, hvorvidt der skal etableres en intern revision til understøttelse og kontrol af selskabets interne kontrol- og risikostyringssystemer, samt begrunder beslutningen i ledelsesberetningen i årsrapporten.

[Hvidbjerg Bank følger Anbefalingen.](#)