

**Redegørelse vedrørende Anbefalingerne  
for god Selskabsledelse**

## Corporate Governance.

### Indledning:

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

Anbefalingerne er senest blevet opdateret i november 2014. De nye anbefalinger omfatter 47 anbefalinger fordelt på 5 hovedafsnit.

Komitéen for God Selskabsledelse har særlig fokus på anbefalingerne vedrørende selskabernes værdiskabelse, sammensætning og evaluering af ledelsen og rammerne for aktivt ejerskab. Ved udarbejdelsen af anbefalingerne har komitéen også vurderet disse i forhold til EU-Kommissionens handlingsplan om selskabsret og corporate governance.

Anbefalingerne er opdelt i følgende 5 hovedafsnit:

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

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).

Man kan læse mere om de reviderede anbefalinger for god selskabsledelse m.v. på hjemmesiden [www.corporategovernance.dk](http://www.corporategovernance.dk)

Hvidbjerg Bank har forholdt sig til samtlige anbefalinger i den seneste opdatering fra november 2014, samt Finansrå-

dets supplerende anbefalinger på revisionsområdet.

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.

Hvidbjerg Bank følger 40 af de 47 anbefalinger. 4 anbefalinger følges delvist, og 3 anbefalinger følges ikke. Det skyldes primært vores organisatoriske opbygning med et generalforsamlingsvalgt repræsentantskab, der vælger bestyrelsen, at flere af Komitéen for God Selskabsledelses anbefalinger ikke følges eller følges delvist.

Aktionærer og andre interessenter kan i det følgende læse mere om Hvidbjerg Banks 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.

Redegørelsen vedrører regnskabsåret 2014.

Anbefaling	Hvidbjerg Bank			Forklaring
	følger	følger delvist	følger ikke	
<b>1. Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter</b>				
<i>1.1. Dialog mellem selskab, aktionærer og øvrige interessenter</i>				
1.1.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærerne, således at aktionærerne får relevant indsigt i selskabets potentiale og politikker, og bestyrelsen kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet.	X			<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Hvidbjerg Bank tilstræber størst mulig åbenhed om bankens aktiviteter og fremtidsudsigter, og vi ønsker en løbende dialog med vores aktionærer. Banken har blandt andet truffet følgende foranstaltninger med henblik på formidling af oplysninger og løbende dialog:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relevant investor relations materiale stilles til rådighed på vor hjemmeside</li> <li>• Hvidbjerg Bank udsender 4-6 gange årligt nyhedsbrevet "Kunde- &amp; aktionærnyt"</li> <li>• Åbenhed og gennemsigtighed er af vital betydning for banken, det er derfor vor politik at offentliggøre alle væsentlige oplysninger for aktionærer, kunder og finansmarkederne uden forsinkelse.</li> </ul>
1.1.2. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder aktionærer og andre investorer, samt sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.	X			<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>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.</p> <p>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.</p>
1.1.3. Det <b>anbefales</b> , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	X			<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Hvidbjerg Bank offentliggør årsrapport, halvårsrapport og periodemeddelelser i henhold til gældende regler herfor.</p>

Anbefaling	Hvidbjerg Bank			Forklaring
	følger	følger delvist	følger ikke	
<b>1.2. Generalforsamling</b>				
1.2.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen ved tilrettelæggelse af selskabets generalforsamling planlægger afviklingen, så den understøtter aktivt ejerskab.	X			<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Bestyrelsen har på baggrund af Hvidbjerg Banks 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 fuldmagt.</p>
1.2.2. Det <b>anbefales</b> , at der i fuldmagter til brug for generalforsamlingen gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	X			<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Hvidbjerg Banks indkaldelsesvarsel til generalforsamlingen på min. 3 uger og max. 5 uger giver aktionærerne mulighed for at tage stilling til emnerne på generalforsamlingen. Generalforsamlingen indkaldes af bestyrelsen ved bekendtgørelse via Fondsbørsen, bankens hjemmeside samt lokalt efter bestyrelsens afgørelse i overensstemmelse med bankens vedtægter. Fuldmagter gives til afstemning på en bestemt generalforsamling og med mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.</p>
<b>1.3. Overtagelsesforsøg</b>				
1.3.1. Det <b>anbefales</b> , at selskabet etablerer en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der vedrører perioden fra bestyrelsen får begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat. Beredskabsproceduren bør fastsætte, at bestyrelsen afholder sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.		X		<p><i>Anbefalingen følges delvist.</i></p> <p>Hvidbjerg Bank har ikke etableret en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, som bl.a. beskriver bestyrelsens pligter ved et overtagelsesforsøg.</p> <p>Eventuelle defensive tiltag med henblik på imødegåelse af et overtagelsesforsøg vil blive forelagt for aktionærerne.</p> <p>Bestyrelsen vurderer dog, at det på langt sigt tjener bankens interesser bedst, hvis bestyrelsen - i henhold til lovgivningen og bankens vedtægter - forbeholder sig ret til, uden generalforsamlings godkendelse at træffe dispositioner til at imødegå et overtagelsesforsøg, så længe sådanne dispositioner er med til at understøtte bankens mål om at være et lokalt forankret pengeinstitut.</p>
<b>2. Bestyrelsens opgaver og ansvar</b>				

Anbefaling	Hvidbjerg Bank			Forklaring
	følger	følger delvist	følger ikke	
<i>2.1. Overordnede opgaver og ansvar</i>				
2.1.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til de forhold, der skal indgå i bestyrelsens varetagelse af sine opgaver.	X			<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Bestyrelsen afholder et årligt strategiseminar, hvor alle væsentlige forhold drøftes. Bestyrelsen anvender en årsplan til tilrettelæggelse af bestyrelsens opgaver. Årsplanen er medvirkende til at sikre overblik, og at bestyrelsen løbende får taget stilling til de emner og de mål, bestyrelsen skal behandle over året.</p>
2.1.2. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.	X			<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Bestyrelsen fastlægger bankens overordnede strategi for 1 år ad gangen. Strategiplanen evalueres løbende, blandt andet på baggrund af direktionens oplæg.</p>
2.1.3. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen påser, at selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter, at selskabets strategi og langsigtede værdiskabelse er i aktionærernes og selskabets interesse samt redegør herfor i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside.	X			<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Hvidbjerg Banks ledelse forholder sig løbende til bankens kapitalstruktur og redegør for strukturen i årsrapportens ledelsesberetning som findes på bankens hjemmeside.</p> <p>Aktiekapitalens størrelse er 33.603.160 kr., fordelt på 1.680.158 stk. aktier med et nominelt beløb på hver 20 kr.</p> <p>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 aktionærerne 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 her-</p>

Anbefaling	Hvidbjerg Bank			Forklaring
	følger	følger delvist	følger ikke	
				<p>om. Bestyrelsen ser omvendt heller ikke for nærværende noget behov for at indføre yderligere begrænsninger i vedtægterne.</p> <p>Banken har ved udgangen af 2014 en beholdning af egne aktier på nominelt 3.145 stk. svarende til 0,2 %, hvor banken har bemyndigelse til at have op til 10 % egne aktier.</p> <p>Bestyrelsen vurderer, at kapital- og aktiestrukturen er passende for aktionærerne og banken.</p>
2.1.4. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinjer for direktionen, og herunder fastlægger krav til <i>direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering</i> til bestyrelsen.	X			<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Bestyrelsens skriftlige retningslinjer til direktionen er fastlagt i en instruks, hvoraf arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og direktion også fremgår.</p> <p>Direktionen består kun af en person, og der foreligger derfor ikke en arbejds- og opgavefordeling for direktionen.</p>
2.1.5. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner.	X			<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Hvidbjerg Bank har udarbejdet en politik for hvordan der skal ageres i forbindelse med nøglemedarbejderes fratræden.</p>
2.1.6. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder fastsætte konkrete mål og i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside redegør for såvel sin målsætning som status for opfyldelsen heraf.	X			<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>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.</p>
<b>2.2. Samfundsansvar</b>				
2.2.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.		X		<p><i>Anbefalingen følges delvist.</i></p> <p>Hvidbjerg Bank har ikke på nuværende tidspunkt en decideret politik for</p>

Anbefaling	Hvidbjerg Bank			Forklaring
	følger	følger delvist	følger ikke	
				<p>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.</p>
<b>2.3. Formanden og næstformanden for bestyrelsen</b>				
<p>2.3.1. Det <b>anbefales</b> at der vælges en næstformand for bestyrelsen, som fungerer i tilfælde af formandens forfald, og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden.</p>	X			<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>2.3.2. Det <b>anbefales</b>, at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden om at udføre særlige driftsopgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, bør der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom, der sikrer, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Beslutninger om formandens deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf bør oplyses i en selskabsmeddelelse.</p>	X			<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Det har ikke været relevant for bestyrelsesformanden at deltage i den daglige ledelse eller at udføre andre særlige opgaver for banken i det forløbne rapporterings år. Bestyrelsen agter at følge anbefalingen, hvis der opstår behov for, at bestyrelsesformanden udfører særlige opgaver for banken.</p>
<b>3. Bestyrelsens sammensætning og organisering</b>				
<b>3.1. Sammensætning</b>				
<p>3.1.1. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen årligt redegør for</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine op-</li> </ul>	X			<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen har drøftet, hvilke kompetencer den skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og har gennemført og gennemfører løbende evaluering af bestyrelsens arbejde i overensstemmelse med lov-</p>



Anbefaling	Hvidbjerg Bank			Forklaring
	følger	følger delvist	følger ikke	
<p>gaver,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sammensætningen af bestyrelsen, samt</li> <li>• de enkelte medlemmers særlige kompetencer.</li> </ul>				<p>givningen og Finanstilsynets vejledning.</p> <p>Bestyrelsen har i den forbindelse gennemgået de gældende krav til bestyrelsens kompetencer.</p> <p>Det tilstræbes, at bestyrelsen har faglig kompetence, en god aldersfordeling, samt bred erhvervsmæssig baggrund. Den finansielle lovgivning stiller krav om, at ledelsen i et pengeinstitut opfylder en række krav om egnethed (kvalifikationer og erfaring) samt hæderlighed.</p> <p>Rekruttering af nye bestyrelsesmedlemmer sker på baggrund af ovennævnte kriterier, samt 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.</p> <p>Årsrapporten som kan ses på bankens hjemmeside, indeholder oplysninger om sammensætningen af bestyrelsen, herunder de enkelte medlemmers særlige kompetencer.</p>
<p>3.1.2. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen gennemføres ved en grundig og for bestyrelsen transparent proces, der er godkendt af den samlede bestyrelse. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater skal der tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. alder, international erfaring og køn.</p>	X			<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>I overensstemmelse med den af bestyrelsen vedtagne kompetenceprofil for bestyrelsen tages der hensyn til behovet for mangfoldighed i relation til erfaring, køn og alder m.v. Hvidbjerg Bank er et lokalt forankret pengeinstitut og har derfor ikke fundet det relevant at tage hensyn til kandidaters internationale erfaring.</p>
<p>3.1.3. Det <b>anbefales</b>, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover det i lovgivningen fastlagte udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• øvrige ledelsestjenester, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive le-</li> </ul>		X		<p><i>Anbefalingen følges delvist.</i></p> <p>Bestyrelsen vælges af og blandt medlemmerne af bankens repræsentantskab, som vælges af generalforsamlingen</p> <p>Bestyrelsen har vurderet, at det er tilstrækkeligt, hvis oplysninger om de opstillede kandidater afgives på generalforsamlingen umiddelbart før valget finder sted. Dette også under indtryk af, at der kan opstilles kandida-</p>

Anbefaling	Hvidbjerg Bank			Forklaring
	følger	følger delvist	følger ikke	
delsesudvalg, i udenlandske virksomheder <ul style="list-style-type: none"> <li>• krævende organisationsopgaver, og at det oplyses,</li> <li>• om kandidater til bestyrelsen anses for uafhængige.</li> </ul>				<p>ter til repræsentantskabet helt op til og under en generalforsamling.</p> <p>Indkaldelsen til generalforsamling/repræsentantskabsmøde udformes, således at den giver mulighed for at danne sig et billede af de emner, der skal behandles.</p> <p>Indkaldelse til generalforsamling/repræsentantskabsmøde sker med mindst 3 ugers varsel, hvilket giver rimelig tid til forberedelse.</p>
3.1.4. Det <b>anbefales</b> , at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af bestyrelsen.	X			<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Bestyrelsesmedlemmerne kan iflg. vedtægterne ikke vælges eller gen vælges efter det kalenderår, hvori vedkommende er fyldt 66 år.</p>
3.1.5. Det <b>anbefales</b> , at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.			X	<p><i>Anbefalingen følges ikke.</i></p> <p>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.</p>
<b>3.2. Bestyrelsens uafhængighed</b>				
3.2.1. Det <b>anbefales</b> , at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, således at bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser. For at være uafhængig må den pågældende ikke: <ul style="list-style-type: none"> <li>• være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder</li> </ul>	X			<p><i>Anbefalingen følges principielt. Dog vælges bestyrelsen ikke direkte på generalforsamlingen, men af og blandt bankens generalforsamlingsvalgte repræsentantskab.</i></p> <p>Bestyrelsen lægger vægt på kontinuitet i bestyrelsesarbejdet, men er samtidig opmærksom på betydningen af uafhængighed. I praksis opfylder mere end halvdelen af bestyrelsen (ekskl. medarbejdervalgte medlemmer) uafhængighedskravene.</p>

Anbefaling	Hvidbjerg Bank			Forklaring
	følger	følger delvist	følger ikke	
<p>bejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• indenfor de seneste 5 år have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen,</li> <li>• repræsentere en kontrollerende aktionærs interesser,</li> <li>• inden for det seneste år have haft en væsentlig forretningsrelation (f.eks. personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab,</li> <li>• være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner hos ekstern revisor,</li> <li>• være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet,</li> <li>• have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller</li> <li>• være i nær familie med personer, som ikke betragtes som uafhængige.</li> </ul>				
<h3>3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv</h3>				
<p>3.3.1. Det <b>anbefales</b>, at hvert enkelt medlem af bestyrelsen vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende arbejde, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv end, at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.</p>	X			<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>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.</p>

Anbefaling	Hvidbjerg Bank			Forklaring
	følger	følger delvist	følger ikke	
<p>3.3.2. Det <b>anbefales</b>, at ledelsesberetningen udover det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• den pågældendes stilling,</li> <li>• den pågældendes alder og køn,</li> <li>• om medlemmet anses for uafhængigt,</li> <li>• tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen,</li> <li>• udløbet af den aktuelle valgperiode,</li> <li>• den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i udenlandske virksomheder samt</li> <li>• krævende organisationsopgaver, og</li> <li>• det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabet koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.</li> </ul>	X			<i>Anbefalingen følges.</i>
<b>3.4. Ledelsesudvalg (eller -komitéer)</b>				
<p>3.4.1. Det <b>anbefales</b>, at selskabet på selskabets hjemmeside offentliggør:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ledelsesudvalgenes kommissorier,</li> <li>• udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt</li> <li>• navnene på medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige</li> </ul>	X			<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Hvidbjerg Banks bestyrelse har i foråret 2009 nedsat et revisionsudvalg i henhold til Finanstilsynets regelsæt. Revisionsudvalget er i 2014 udvidet med et medlem og består således fremover af formanden for bankens bestyrelse, Knud Steffensen, Lars Jørgensen og Henrik Galsgaard. Formand for revisionsudvalget er bestyrelsesmedlem, cand. merc. aud. Lars Jørgensen, der opfylder kravene til særlige kvalifikationer inden for regnskabsvæsen og uafhængighed af virksomheden. Endvidere har bestyrelsen nedsat et nomineringsudvalg bestående af</p>

Anbefaling	Hvidbjerg Bank			Forklaring
	følger	følger delvist	følger ikke	
ge medlemmer, og hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer.				Knud Steffensen, Flemming Olesen og Karl Seerup. Herudover er der nedsat aflønningsudvalg bestående af Knud Steffensen, Niels Lyngs og Dorrit Lindgaard. Endelig har bestyrelsen nedsat et risikoudvalg bestående af Knud Steffensen, Lars Jørgensen og Annie Olesen.
3.4.2. Det <b>anbefales</b> , at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.	X			<i>Anbefalingen følges.</i>
3.4.3. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen nedsætter et egentligt <u>revisionsudvalg</u> , der sammensættes således, at <ul style="list-style-type: none"> <li>• formanden for bestyrelsen ikke er formand for revisionsudvalget og, at</li> <li>• 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.</li> </ul>	X			<i>Anbefalingen følges.</i>  Hvidbjerg Bank har nedsat et revisionsudvalg, bestående af formanden for bankens bestyrelse, Knud Steffensen, Lars Jørgensen og Henrik Galsgaard. Formand for revisionsudvalget er bestyrelsesmedlem, cand. merc. aud. Lars Jørgensen, der opfylder kravene til særlige kvalifikationer inden for regnskabsvæsen og uafhængighed af virksomheden.
3.4.4. Det <b>anbefales</b> , at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til bestyrelsen om: <ul style="list-style-type: none"> <li>• regnskabspraksis på de væsentligste områder,</li> <li>• væsentlige regnskabsmæssige skøn,</li> <li>• transaktioner med nærtstående parter, og</li> <li>• usikkerhed og risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år.</li> </ul>	X			<i>Anbefalingen følges.</i>
3.4.5. Det <b>anbefales</b> , at revisionsudvalget: <ul style="list-style-type: none"> <li>• årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald, fremkommer med anbefalinger</li> </ul>	X			<i>Anbefalingen følges.</i>  Vurderet ud fra bankens relative beskedne størrelse, samt organisationens sammensætning og kompetence, mener revisionsudvalget ikke, at

Anbefaling	Hvidbjerg Bank			Forklaring
	følger	følger delvist	følger ikke	
om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision, og den interne revisions budget, og <ul style="list-style-type: none"> <li>• overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.</li> </ul>				der er behov for en intern revision.
3.4.6. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u> , der har bestyrelsesformanden som formand og som mindst har følgende forberedende opgaver: <ul style="list-style-type: none"> <li>• beskrive de kvalifikationer, der kræves i bestyrelsen og direktionen og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer,</li> <li>• årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale bestyrelsen eventuelle ændringer,</li> <li>• årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til bestyrelsen herom,</li> <li>• overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af bestyrelsen og direktionen, til kandidater til bestyrelsen og direktionen, og</li> <li>• foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder forslag til konkrete ændringer.</li> </ul>	X			<i>Anbefalingen følges.</i>  Bestyrelsen har i 2014 nedsat et nomineringsudvalg bestående af Knud Steffensen, Flemming Olesen og Karl Seerup
3.4.7. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen nedsætter	X			<i>Anbefalingen følges.</i>

Anbefaling	Hvidbjerg Bank			Forklaring
	følger	følger delvist	følger ikke	
<p>et vederlagsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• indstille vederlagspolitikken (herunder "Overordnede retningslinjer for incitamentsaflytning") for bestyrelsen og direktionen til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse,</li> <li>• fremkomme med forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, som medlemmer af bestyrelsen og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, og</li> <li>• indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet.</li> </ul>				Bestyrelsen har i 2014 nedsat et aflønningsudvalg bestående af Knud Steffensen, Niels Lyngs og Dorrit Lindgaard.
3.4.8. Det <b>anbefales</b> , at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.	X			<i>Anbefalingen følges.</i>
<b>3.5. Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen</b>				
3.5.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure, hvor den samlede bestyrelses og de individuelle medlemmers bidrag og resultater samt samarbejde med direktionen årligt evalueres. Væsentlige ændringer afledt af evalueringen bør oplyses i ledelsesberetningen eller på selskabets hjemmeside.		X		<p><i>Anbefalingen følges delvist.</i></p> <p>Bestyrelsen finder ikke pt. behov for skematiske evalueringer af bestyrelse eller direktion og samarbejdet imellem dem.</p> <p>Direktionen evalueres en gang om året.</p> <p>Bestyrelsen finder, at den med hyppige møder og et tæt samarbejde også med direktionen har den nødvendige dialog om de opnåede resultater.</p>

Anbefaling	Hvidbjerg Bank			Forklaring
	følger	følger delvist	følger ikke	
3.5.2. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen i forbindelse med forberedelsen af generalforsamlingen overvejer, hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov. Herunder skal det sikres, at der kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle medlemmer har mulighed for at deltage aktivt.	X			<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Hvidbjerg Banks bestyrelse består af 8 medlemmer, hvoraf 3 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.</p>
3.5.3. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.	X			<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Direktionen evalueres en gang om året.</p>
3.5.4. Det <b>anbefales</b> , at direktionen og bestyrelsen fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem bestyrelsesformanden og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for bestyrelsen.			X	<p><i>Anbefalingen følges ikke.</i></p> <p>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.</p>
<b>4. Ledelsens vederlag</b>				
<i>4.1. Vederlagspolitikens form og indhold</i>				
4.1.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen udarbejder en klar og overskuelig vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen, der indeholder <ul style="list-style-type: none"> <li>• en detaljeret beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen,</li> <li>• en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og</li> </ul>	X			<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Bestyrelsen og direktionen får en fast løn, som ikke er afhængig af bankens resultater. Som beskrevet i bankens vedtægter, er det repræsentantskabet der fastsætter bestyrelsens honorar.</p> <p>Bestyrelsen finder, at årsrapportens oplysninger om de anførte vederlag til bestyrelse og direktion er fyldestgørende information. Derudover oply-</p>



Anbefaling	Hvidbjerg Bank			Forklaring
	følger	følger delvist	følger ikke	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter.</li> </ul> <p>Vederlagspolitikken bør godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>				<p>ses direktionens aflønning i formandens beretning på generalforsamlingen.</p> <p>Hvidbjerg Bank yder ikke incitamentsaflønning</p> <p>Hvidbjerg Bank oplyser ikke om fratrædelsesordninger idet sådanne ordninger ikke findes i banken.</p>
<p>4.1.2. Det <b>anbefales</b>, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse,</li> <li>• sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaf lønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt,</li> <li>• er klarhed om resultatkrævier og målbarhed for udmøntning af variable dele,</li> <li>• er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår, og</li> <li>• indgås en aftale, der giver selskabet ret 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.</li> </ul>	X			<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Hvidbjerg Banks lønpolitik indeholder ikke variable komponenter.</p>
<p>4.1.3. Det <b>anbefales</b>, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- eller tegningsoptioner.</p>	X			<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Bestyrelsen modtager et fast honorar.</p>
<p>4.1.4. Det <b>anbefales</b>, at hvis der anvendes</p>	X			<p><i>Anbefalingen følges.</i></p>

Anbefaling	Hvidbjerg Bank			Forklaring
	følger	følger delvist	følger ikke	
aktiebaseret aflønning, skal programmerne være revolverende, dvs. tildeles periodisk og bør have en løbetid på mindst 3 år efter tildelingen.				Bestyrelsen modtager et fast honorar.
4.1.5. Det <b>anbefales</b> , at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.	X			<i>Anbefalingen følges.</i>  Udover almindelige funktionærvilkår foreligger der ingen særlige aftaler mellem selskabet og dets ledelse eller medarbejdere, hvorefter disse modtager kompensation, hvis de fratræder eller afskediges uden gyldig grund eller deres stilling nedlægges som følge af et gennemført overtagestilbud.
<b>4.2. Oplysning om vederlagspolitikken</b>				
4.2.1. Det <b>anbefales</b> , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	X			<i>Anbefalingen følges.</i>
4.2.2. Det <b>anbefales</b> , at aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.			X	<i>Anbefalingen følges ikke.</i>  Som beskrevet i bankens vedtægter, er det repræsentantskabet der fastsætter bestyrelsens honorar.
4.2.3. Det <b>anbefales</b> , at der i årsrapporten gives oplysning om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold, og at der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken.	X			<i>Anbefalingen følges.</i>

Anbefaling	Hvidbjerg Bank			Forklaring
	følger	følger delvist	følger ikke	
<b>5. Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision</b>				
<i>5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger</i>				
5.1.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen tager stilling til og i ledelsesberetningen redegør for de væsentligste strategiske og forretningsmæssige risici, risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen samt for selskabets risikostyring.	X			<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Bestyrelsen har stedse fuld opmærksomhed på bankens risici og følger regelmæssigt op herpå. Der rapporteres regelmæssigt til bestyrelsen om bankens væsentligste risici.</p>
<i>5.2. Whistleblower-ordning</i>				
5.2.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen 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.	X			<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Hvidbjerg Bank har i 2014 i overensstemmelse med de gældende regler i lov om finansiel virksomhed etableret en whistleblower-ordning, hvorefter ansatte og bestyrelsesmedlemmer kan indberette overtrædelser eller potentielle overtrædelser af den finansielle regulering.</p>
<i>5.3. Kontakt til revisor</i>				
5.3.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og bestyrelsen, herunder at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.	X			<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>Banken har ikke en intern revision</p>
5.3.2. Det <b>anbefales</b> , at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og revisor på baggrund af en ind-	X			<p><i>Anbefalingen følges.</i></p>

Anbefaling	Hvidbjerg Bank			Forklaring
	følger	følger delvist	følger ikke	
stilling fra revisionsudvalget.				
<p><b>Finansrådets anbefalinger på revisionsområdet</b></p> <p>Finansrådets medlemsvirksomheder skal have stor fokus på den eksterne revisors rolle og kvaliteten af det arbejde, som denne udfører.</p> <p>F.eks. bør banker, sparekasser og andelskasser stille krav:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- om, at eksterne revisorer har gennemgået efteruddannelse målrettet bankområdet, og</li> <li>- 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.</li> </ul>	X			<i>Anbefalingen følges.</i>