

**Nærværende lovpligtige redegørelse for virksomhedsledelse er en del af Jyske Banks årsrapport 2011. Redegørelsen er ikke omfattet af revisionspåtegningen af årsrapporten.**

	<b>Anbefalinger om god selskabsledelse</b>	<b>Følger ja/nej</b>	<b>Jyske Banks kommentarer:</b>
<b>1.</b>	<b>Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse</b>		
	<p>Selskabets aktionærer, medarbejdere og øvrige interessenter har en fælles interesse i, at selskabet til enhver tid er i stand til at tilpasse sig skiftende krav og dermed vedblivende er konkurrencedygtigt og kan skabe værdi. Et positivt samspil mellem ledelse og aktionærer er derfor af væsentlig betydning. Aktionærernes indflydelse udøves på generalforsamlingen. Aktionærerne bør ved aktivt at udøve deres rettigheder og indflydelse som selskabets ejere medvirke til, at selskabets ledelse varetager aktionærernes interesser bedst muligt og sikrer en hensigtsmæssig og afbalanceret udvikling af selskabet på kort og lang sigt.</p> <p>God selskabsledelse forudsætter hensigtsmæssige rammer, der gør det enkelt for aktionærerne at indgå i dialog med selskabets ledelse. Dette kan bl.a. fremmes ved at sikre, at aktionærerne til stadighed er velorienterede om selskabets situation og fremtidsudsigter og, at generalforsamlingen reelt er et forum for kommunikation og drøftelse samt det sted, hvor aktionærerne gør deres synspunkter gældende og træffer beslutninger.</p>		
1.1.	<b>Dialog mellem selskabet og aktionærerne</b>		
1.1.1.	<p>Det <b>anbefales</b>, 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.</p>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger anbefalingen.</p> <p>Jyske Banks bestyrelse er i en tæt dialog med det aktionærvalgte repræsentantskab og repræsentantskabets synspunkter inddrages målrettet i væsentlige beslutningsprocesser.</p> <p>Jyske Banks bestyrelse overvejer løbende mulighederne for at styrke dialogen med aktionærerne for derved at forbedre kendskabet til aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter. Bestyrelsen lægger vægt på, at dialogen også inddrager hensynet til andre centrale interessegrupper, herunder ikke mindst kunderne, medarbejderne og samfundet.</p>
1.2.	<b>Kapital- og aktiestruktur</b>		
1.2.1.	<p>Det <b>anbefales</b>, at det centrale ledelsesorgan årligt vurderer, hvorvidt selskabets kapital- og aktiestruktur fortsat er i aktionærernes og selskabets interesse,</p>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger anbefalingen.</p> <p>Som finansiel virksomhed har kapital- og aktiestrukturen det centrale ledelsesorgans</p>

	Anbefalinger om god selskabsledelse	Følger ja/nej	Jyske Banks kommentarer:
	<p>samt redegør for denne vurdering i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside.</p> <p><i>Kommentar: Kapital- og aktiestruktur betyder i denne sammenhæng aktiekapitalens størrelse, aktie-størrelsen, antallet af aktieklasser og aktieklassernes respektive stemmeret inkl. stemmeretsbegrænsninger, ret til udbytte, forholdet mellem egen- og fremmedfinansiering, egne aktier, aktietilbagekøb m.v. Det centrale i vurderingen er at sikre, at selskabet er passende kapitaliseret, samt sikre passende likviditet i aktien og en rimelig fordeling af risiko og indflydelse.</i></p>		<p>allerhøjeste bevågenhed for at fastholde banken som en robust, sikker og troværdig samarbejdspartner på såvel kort som langt sigt.</p>
<b>1.3.</b>	<b>Generalforsamling</b>		
1.3.1.	<p>Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan og direktionen fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen.</p>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger anbefalingen.</p> <p>Bankens ledelse er opmærksom på de fysiske begrænsninger mere end 200.000 aktionærer udgør for aktionærernes aktive ejerskab, herunder deltagelse i generalforsamlingen samt løbende dialog.</p> <p>Det er ikke mindst denne erkendelse, der er medvirkende til, at bestyrelse og direktion aktivt inddrager repræsentantskabet i væsentlige beslutninger for at sikre en konstruktiv dialog samt tilstedeværelse af repræsentative og stabile aktionærinteresser i beslutningsgrundlaget.</p>
1.3.2.	<p>Det <b>anbefales</b>, at det centrale ledelsesorgan beslutter eller indstiller til generalforsamlingen, om generalforsamling skal afholdes ved fysisk fremmøde eller som delvis eller fuldstændig elektronisk generalforsamling.</p>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger anbefalingen.</p> <p>Bestyrelsen ser gerne en styrkelse af dialogen, men finder ikke tiden moden til afholde generalforsamlingen som en fuldstændig eller delvis elektronisk generalforsamling, og har derfor besluttet, at generalforsamlingen indtil videre skal</p>

	Anbefalinger om god selskabsledelse	Følger ja/nej	Jyske Banks kommentarer:
	<p><i>Kommentar:</i> Elektroniske generalforsamlinger giver aktionæerne mulighed for at deltage i en Generalforsamling, selvom de f.eks. er forhindret i at møde fysisk frem. En delvis elektronisk Generalforsamling betyder, at aktionæerne har mulighed for at deltage enten ved fysisk fremmøde eller elektronisk.</p>		<p>afholdes ved fysisk fremmøde.</p> <p>Den teknologiske udvikling på området følges nøje.</p>
1.3.3.	<p>Det <b>anbefales</b>, at der i fuldmagter til det øverste ledelsesorgan gives aktionæerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.</p>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger anbefalingen, idet banken dog ikke i almindelighed anmoder aktionæerne om at give fuldmagter til bankens bestyrelse.</p>
1.3.4.	<p>Det <b>anbefales</b>, at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen er til stede på general-forsamlingen.</p>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger anbefalingen. Samtlige medlemmer af bankens bestyrelse og direktion er normalt til stede på bankens ordinære generalforsamling</p>
<b>1.4.</b>	<b>Overtagelsesforsøg</b>		
1.4.1.	<p>Det <b>anbefales</b>, 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 aktionæerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.</p> <p><i>Kommentar:</i> Det er ikke afgørende, hvordan det centrale ledelsesorgan får kendskab til, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat. Kendskab kan være opnået før tilbudsgiver offentliggør beslutningen om, at et overtagelses-tilbud vil blive fremsat. Det er ikke i strid med anbefalingen, at det centrale ledelsesorgan søger at formå andre til at fremsætte alternative (konkurrerende) overtagelsestilbud.</p>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger ikke anbefalingen.</p> <p>Jyske Banks bestyrelse vurderer, at det langsigtede tjener Jyske Banks interessenter, herunder aktionæerne, bedst, om bestyrelsen forbeholder sig sin ret til – i henhold til lovgivningen og vedtægterne for Jyske Bank A/S – at foretage sådanne dispositioner, som bestyrelsen måtte finde i overensstemmelse med Jyske Banks mål om fortsat at være en selvstændig bank med hjemsted i Silkeborg, såfremt der måtte komme overtagelsesforsøg på koncernen</p>

	<b>Anbefalinger om god selskabsledelse</b>	<b>Følger ja/nej</b>	<b>Jyske Banks kommentarer:</b>
1.4.2.	Det <b>anbefales</b> , 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.	<b>X</b>	Jyske Bank følger ikke anbefalingen, jf. førnævnte.
<b>2.</b>	<b>Interessenternes rolle og betydning for selskabet samt selskabets samfundsansvar</b>  <i>For at selskabet til enhver tid er i stand til at tilpasse sig skiftende krav og dermed vedblivende er konkurrence-dygtigt og værdiskabende, er det afgørende, at selskabet udover dialogen med aktionærene har gode relationer til sine øvrige interessenter (stakeholders). Selskabets ledelse bør drive og udvikle selskabet under behørig hensyntagen til dets interessenter og i passende omfang indgå i aktiv dialog med disse for at udvikle og styrke selskabet. En sådan dialog kan bl.a. foregå ved afholdelse af investormøder.</i>		
<b>2.1.</b>	<b>Selskabets politik i relation til interessenterne</b>		
2.1.1.	Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan identificerer selskabets vigtigste interessenter samt deres væsentligste interesser i forhold til selskabet.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.
2.1.2.	Det <b>anbefales</b> , 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.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen  Bankens forhold til interessenter er bl.a. beskrevet i Fundamentet, der tillige rummer en beskrivelse af Jyske Banks værdigrundlag.
<b>2.2.</b>	<b>Samfundsansvar</b>		
2.2.1.	Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen. Bankens politik for samfundsansvar er tilgængelig på bankens hjemmeside.
<b>3.</b>	<b>Åbenhed og transparens</b>  <i>Aktionærer, herunder potentielle aktionærer, og øvrige interessenter har i forskelligt omfang behov for information om selskabet. Deres forståelse af og relation til selskabet afhænger bl.a. af omfanget og kvaliteten af den information, selskabet offentliggør. Åbenhed og transparens er væsentlige forudsætninger for, at selskabets aktionærer og øvrige interessenter løbende har mulighed for at vurdere og forholde sig til selskabet og dets fremtid.</i>		

	<b>Anbefalinger om god selskabsledelse</b>	<b>Følger ja/nej</b>	<b>Jyske Banks kommentarer:</b>
--	--	----------------------	---------------------------------

*Et frugtbart samspil mellem selskabet og dets interessenter forudsætter åbenhed og gensidig respekt. En gennearbejdet og ajourført kommunikationsstrategi hjælper selskabet til rettidigt at levere pålidelige, nøjagtige og ajourførte interne og eksterne oplysninger af høj kvalitet og til at opfylde de til enhver tid gældende oplysningsforpligtelser.*

**3.1. Afgivelse af oplysninger til markedet**

3.1.1.	<p>Det <b>anbefales</b>, at det centrale ledelsesorgan vedtager en kommunikationsstrategi.</p> <p><i>Kommentar:</i> Et selskabs kommunikationsstrategi omhandler bl.a. hvilken type oplysninger, der skal offentliggøres, samt hvordan, hvornår og over for hvem offentliggørelse skal finde sted.</p>		<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger ikke anbefalingen.</p> <p>Bestyrelsen har ikke vedtaget en formel informations- og kommunikationsstrategi i form af pressemeddelelser, fondsbørsmeddelelser og supplerende offentliggørelse via Jyske Bank TV, da de udarbejdede interne procedurer vurderes at være fyldestgørende og betryggende i relation til at sikre, at alle væsentlige oplysninger uden unødigt ophold offentliggøres på både dansk og engelsk og tillige gøres tilgængelige på Jyske Banks hjemmeside.</p> <p>Banken lægger vægt på, at relevant information tilgår alle markedsoperatører på samme vilkår og samme tidspunkt.</p>
--------	--	--	----------	--

3.1.2.	<p>Det <b>anbefales</b>, at oplysninger fra selskabet til markedet udfærdiges på dansk og engelsk.</p>		<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen
--------	--	--	----------	--------------------------------

3.1.3.	<p>Det <b>anbefales</b>, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.</p>		<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen
--------	---	--	----------	--------------------------------

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

*Det påhviler det øverste ledelsesorgan at varetage aktionærernes interesser med omhu og under behørig hensyntagen til de øvrige interessenter.*

*Det øverste ledelsesorgans væsentligste opgaver er at ansætte en kompetent direktion, at fastlægge Direktionens opgaver, ansættelses-forhold og arbejdsdeling samt at sikre klare retningslinjer for ansvarlighed, planlægning og opfølgning samt risiko-styring. Det er det øverste ledelses-organs opgave at udøve kontrol med direktionen og at fastlægge retnings-linjer for på hvilken måde, denne kontrol skal udøves.*

*Det er det øverste ledelsesorgans opgave at sikre, at direktionen fortsat udvikles og fastholdes eller afskediges, samt at direktionens vederlag afspejler såvel den langsigtede værdiskabelse i selskabet som de*

	<b>Anbefalinger om god selskabsledelse</b>	<b>Følger ja/nej</b>	<b>Jyske Banks kommentarer:</b>
--	--	--------------------------	---------------------------------

*konkrete resultater, direktionen opnår.  
Både det øverste og det centrale ledelsesorgan skal påse, at selskabets kapitalberedskab til enhver tid er forsvarligt.*

*Det er det centrale ledelsesorgans opgave at varetage den overordnede og strategiske ledelse af selskabet. Det centrale ledelsesorgan skal fastlægge selskabets strategiske mål og sikre, at de nødvendige forudsætninger for at nå disse mål er til stede i form af såvel finansielle som Kompetencemæssige ressourcer, samt sikre en forsvarlig organisation af selskabets virksomhed.*

*Det er væsentligt, at det centrale ledelsesorgan sikrer, at der løbende sker en udvikling af og opfølgning på selskabets strategiske mål og på, om forudsætningerne for at nå disse er til stede.*

<b>4.1.</b>	<b>Overordnede opgaver og ansvar</b>		
-------------	--------------------------------------	--	--

4.1.1.	Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen
--------	---	----------	--------------------------------

4.1.2.	Det <b>anbefales</b> , 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.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.  Der er tale om en løbende proces, hvor bestyrelse og direktion nøje drøfter og sikrer, at de nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer er til stede i forhold til myndighedskrav, bankens målsætning om tilstrækkelig finansiell styrke samt i forhold til andre strategiske mål.
--------	---	----------	---

4.1.3.	Det <b>anbefales</b> , 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.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen. Bestyrelsen vurderer struktureret kontrolopgaverne i forhold til direktionens arbejde og i forhold til den finansielle og ledelsesmæssige kontrol i øvrigt såvel på de ordinære bestyrelsesmøder som i forbindelse med bestyrelsens årlige strategiseminar.
--------	--	----------	---

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, samt at det øverste ledelsesorgan fastsætter konkrete mål og i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets	<b>X</b>	Jyske Bank følger delvist anbefalingen  Jyske Banks øverste ledelsesorgan tilstræber lige mulighed på alle ledelsesniveauer og anerkender, at mangfoldighed kan yde et positivt bidrag, men finder det formålsløst at fastsætte konkrete mål herfor, da mangfoldighed kun er én blandt mange dimensioner, der er afgørende for ledelsens
-------	---	----------	--

	Anbefalinger om god selskabsledelse	Følger ja/nej	Jyske Banks kommentarer:
--	-------------------------------------	------------------	--------------------------

	hjemmeside redegør for såvel sin målsætning som status for opfyldelsen heraf.			kvaliteten og styrke.
<b>4.2.</b>	<b>Forretningsordener</b>			
4.2.1.	Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår sin forretningsorden med henblik på at sikre, at den er dækkende og tilpasset selskabets virksomhed og behov.	<b>X</b>		Jyske Bank følger anbefalingen
4.2.2.	Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår og godkender en forretningsorden for direktionen, og herunder fast-lægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til det øverste ledelsesorgan samt til kommunikation i øvrigt mellem de to ledelsesorganer.	<b>X</b>		Jyske Bank følger anbefalingen
<b>4.3.</b>	<b>Formanden og næstformanden for det øverste ledelsesorgan</b>  <i>Formanden for det øverste ledelses-organs væsentligste opgaver vil normalt omfatte fastsættelsen af en mødeplan for året, dagsorden for møderne og at lede møderne. Formanden sikrer tillige, at medlemmerne løbende opdaterer og uddyber deres viden om selskabet og påser, at det enkelte medlems særlige viden og kompetence bliver anvendt bedst muligt og til gavn for selskabet. Desuden er det formandens opgave at sikre gode og konstruktive relationer i det øverste ledelsesorgan og med direktionen samt en effektiv kommunikation, herunder med aktionærene.</i>			
4.3.1.	Det <b>anbefales</b> , at der vælges en næstformand for det øverste ledelsesorgan, som fungerer i tilfælde af formandens forfald og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden.	<b>X</b>		Jyske Bank følger anbefalingen.
4.3.2.	Det <b>anbefales</b> , at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse, som indeholder en beskrivelse af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.	<b>X</b>		Jyske Bank følger anbefalingen
4.3.3.	Det <b>anbefales</b> , at formanden for det øverste ledelsesorgan organiserer, indkalder og leder møderne med henblik på at sikre effektiviteten i ledelsesorganets	<b>X</b>		Jyske Bank følger anbefalingen

	Anbefalinger om god selskabsledelse	Følger ja/nej	Jyske Banks kommentarer:
--	-------------------------------------	------------------	--------------------------

	arbejde og med henblik på at skabe bedst mulige forudsætninger for medlemmernes arbejde enkeltvis og samlet.		
4.3.4.	<p>Det <b>anbefales</b>, 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.</p> <p><i>Kommentar:</i> Anbefalingen er alene relevant for bestyrelser, da formanden for et tilsynsråd ikke må udføre opgaver for selskabet, som ikke er en del af hvervet som formand. En aftale om, at formanden påtager sig særlige opgaver, skal indeholde bestemmelser om de særlige forholdsregler, der samtidig er vedtaget til sikring af rolle- og ansvarsdelingen i bestyrelsen og mellem bestyrelse og direktion.</p>	<b>x</b>	<p>Jyske Bank følger anbefalingen</p> <p>Der foreligger detaljerede beskrivelser af arbejdsfordelingen mellem direktion og bestyrelse, og formanden har på intet tidspunkt deltaget i den daglige ledelse.</p>
<b>5.</b>	<p><b>Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering</b></p> <p><i>I selskaber, hvor bestyrelsen udgør det øverste ledelsesorgan, bør bestyrelsen sammensættes således, at den er i stand til at varetage sine ledelsesmæssige, herunder de overordnede og strategiske opgaver.</i></p> <p><i>Det er væsentligt, at det øverste ledelsesorgan i et selskab er sammensat således, at varetagelsen af de kontrolmæssige opgaver kan ske effektivt, og at der samtidig er en konstruktiv og kvalificeret dialog med direktionen. Det er ligeledes væsentligt, at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan altid handler uafhængigt af særinteresser.</i></p> <p><i>Det øverste ledelsesorgan bør løbende vurdere, om dets sammensætning og medlemmernes kompetencer enkeltvis og samlet afspejler de krav, selskabets situation og forhold stiller. Mangfoldighed kan øge kvaliteten af arbejdet i det øverste ledelsesorgan. Det øverste ledelsesorgan bør med henblik på at øge værdiskabelsen hvert år evaluere sin personsammensætning og sikre den nødvendige fornyelse</i></p>		



	<b>Anbefalinger om god selskabsledelse</b>	<b>Følger ja/nej</b>	<b>Jyske Banks kommentarer:</b>
--	--	----------------------	---------------------------------

sammenholdt med ønsket om kontinuitet.

**5.1. Sammensætning**

5.1.1.	Det <b>anbefales</b> , 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.	<b>x</b>	<p>Jyske Bank følger delvist anbefalingen.</p> <p>Bankens bestyrelse følger Finanstilsynets kompetencekrav jf. Bekendtgørelsen om ledelse og styring. Endvidere vurderer bestyrelsen løbende de kompetencer, som banken bør råde over med udgangspunkt i aktuelle og forventede udfordringer.</p> <p>Kompetenceafklaringen skal endvidere ses i forhold til repræsentantskabets samlede kompetence, hvor den tætte dialog mellem bestyrelse og repræsentantskab udgør et vigtigt grundlag for på enkeltområder at sikre sig adgang til relevant supplerende viden. Den aktive inddragelse af repræsentantskabet i bankens virke medvirker desuden til, at kompetencen hos nye bestyrelsesmedlemmer er rimelig kendt og afstemt i forhold til bestyrelsens samlede kompetenceprofil.</p>
--------	--	----------	---

5.1.2.	Det <b>anbefales</b> , 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.	<b>x</b>	<p>Jyske Bank følger anbefalingen.</p> <p>Banken har en formel, grundig og transparent proces for udvælgelse og indstilling af kandidater til repræsentantskab og bestyrelse. Ved indstillingen tages der bl.a. højde for myndighedskrav, kompetenceprofilen, bankens værdigrundlag samt hensynet til mangfoldighed i relation til erfaring og viden.</p> <p>De 3 områder i banken råder hver over op til 50 repræsentantskabsmedlemmer, der vælges på generalforsamlingen. De 3 områder opstiller hver 2 repræsentantskabsmedlemmer som områdets kandidater til koncernbestyrelsen.</p>
--------	--	----------	--

	Anbefalinger om god selskabsledelse	Følger ja/nej	Jyske Banks kommentarer:
--	-------------------------------------	------------------	--------------------------

5.1.3.	<p>Det <b>anbefales</b>, at der sammen med indkaldelsen til general-forsamling, 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 ledelses-udvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver.</p> <p><i>Kommentar:</i> Beskrivelsen kan indeholde oplysning om de rekrutteringskriterier, det øverste ledelsesorgan har fastlagt, herunder de krav til professionelle kvalifikationer, brancheerfaring, international erfaring, uddannelsesmæssig baggrund m.v., som det er væsentligt at have repræsenteret i det øverste ledelsesorgan.</p>		X	<p>Jyske Bank følger delvist anbefalingen.</p> <p>Banken agter fremover at præsentere de opstillede repræsentantskabs- og bestyrelseskandidaters kompetencer samt oplysninger om væsentlige ledelseshverv.</p>
5.1.4.	<p>Det <b>anbefales</b>, at der årligt i ledelsesberetningen redegøres for sammensætningen af det øverste ledelsesorgan, herunder for mangfoldighed, samt for de enkelte medlemmers særlige kompetencer.</p>		X	<p>Jyske Bank følger ikke anbefalingen.</p> <p>Bestyrelsens kompetencer er velkendte hos repræsentantskabets medlemmer i almindelighed og hos områdernes repræsentantskabsmedlemmer i særdeleshed i relation til egne valgte bestyrelsesmedlemmer.</p>
<b>5.2.</b>	<b>Uddannelse af medlemmer af det øverste ledelsesorgan</b>			
5.2.1.	<p>Det <b>anbefales</b>, at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet.</p>		X	<p>Jyske Bank følger anbefalingen</p> <p>Nye bestyrelsesmedlemmer inviteres til en særlig introduktion i hjemstedet og hos direktionen, og nye bestyrelsesmedlemmer tilbydes et målrettet kursus for bestyrelsesmedlemmer i finansielle virksomheder. Endvidere har bestyrelsesmedlemmerne adgang til bistand og information fra direktionssekretariatet.</p>

	Anbefalinger om god selskabsledelse	Følger ja/nej	Jyske Banks kommentarer:
--	-------------------------------------	------------------	--------------------------

			Nyvalgte repræsentantskabs-medlemmer inviteres endvidere til et særligt informationsmøde i områdecentret.
5.2.2.	<p>Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan årligt foretager en vurdering af, om der er områder, hvor medlemmernes kompetence og sagkundskab bør opdateres.</p> <p><i>Kommentar:</i> Formanden bør i samarbejde med de enkelte medlemmer tage stilling til, om der er behov for at tilbyde den pågældende relevant supplerende uddannelse.</p>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger anbefalingen</p> <p>Formanden foretager i samråd med det enkelte medlem en vurdering, hvorvidt kompetence og sagkundskab bør opdateres og /eller anvendes bedre i relation til bankens behov.</p>
<b>5.3.</b>	<b>Antal medlemmer af det øverste ledelsesorgan</b>		
5.3.1.	<p>Det <b>anbefales</b>, 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.</p>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger anbefalingen.</p> <p>Med 6 aktionærvalgte samt 3 medarbejdervalgte medlemmer er bestyrelsen ikke større, end der altid kan pågå en konstruktiv debat, hvor alle har mulighed for at deltage.</p>
5.3.2.	<p>Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan i forbindelse med forberedelsen af hvert års generalforsamling overvejer, hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov.</p>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger anbefalingen og vurderer antallet af medlemmer i forhold til nye krav fra myndigheder og i forhold til bankens behov i øvrigt.</p>
<b>5.4..</b>	<b>Det øverste ledelsesorgans uafhængighed</b>		
5.4.1.	<p>Det <b>anbefales</b>, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte ledelsesmedlemmer er uafhængige, således at det øverste ledelsesorgan kan handle uafhængigt af særinteresser.</p> <p>For at være uafhængig må den pågældende ikke:</p>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger anbefalingen, men anser ikke åremål som værende et selvstændigt relevant og brugbart kriterium i forhold til det enkelte aktionærvalgte bestyrelsesmedlems uafhængighed.</p>

	<b>Anbefalinger om god selskabsledelse</b>	<b>Følger ja/nej</b>	<b>Jyske Banks kommentarer:</b>
--	--	--------------------------	---------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende</li> <li>• medarbejder i selskabet eller et associeret selskab,</li> <li>• have modtaget større vederlag fra selskabet / koncernen eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af det øverste ledelsesorgan,</li> <li>• repræsentere en kontrollerende aktionærs interesser,</li> <li>• inden for det seneste år have haft en væsentlig forretnings-relation (f.eks. personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelses-medlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet eller et associeret selskab,</li> <li>• være eller inden for de seneste tre år have været ansat eller partner hos ekstern revisor,</li> <li>• være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelses-repræsentation med selskabet,</li> <li>• have været medlem af det øverste ledelsesorgan i mere end 12 år, eller være i nær familie med personer, som betragtes som afhængige.</li> </ul> <p><i>Kommentar:</i> Ved uafhængighed forstås, at den pågældende ikke har nære bånd til eller repræsenterer direktionen, formanden for det øverste ledelsesorgan, kontrollerende aktionærer eller selskabet. Ledelsesorganet bør ved anvendelse af uafhængigheds-kriterierne lægge vægt på det materielle snarere end det formelle. Det er vigtigt, at ledelsesorganet sikrer fornyelse blandt ledelses-medlemmerne, og at de enkelte ledelsesmedlemmer er bevidste om værdien af efter omstændighederne at forholde sig kritisk til tidligere truffne beslutninger. Det forhold, at et medlem af det øverste</p>		
--	---	--	--

	<b>Anbefalinger om god selskabsledelse</b>	<b>Følger ja/nej</b>	<b>Jyske Banks kommentarer:</b>
--	--	--------------------------	---------------------------------

	<p>ledelsesorgan er valgt med majoritetsaktionærens stemmer, har ikke i sig selv indflydelse på vurderingen af den pågældende persons uafhængighed. Det er andre forhold, der indvirker på spørgsmålet om uafhængighed, herunder eksempelvis at vedkommende er ledelsesmedlem hos eller i øvrigt har nære bånd til selskabets hovedaktionær</p> <p>Krydsende ledelsesrepræsentation forekommer eksempelvis, hvor et medlem af det øverste ledelsesorgan i selskab A er direktør i selskab B, samtidig med at et medlem af det øverste ledelsesorgan i selskab B er direktør i selskab A. En lignende situation kan opstå, hvis et medlem af det øverste ledelsesorgan i øvrigt har væsentlige relationer til direktører i selskabet gennem deltagelse i andre selskaber eller enheder.</p>		
5.4.2.	<p>Det <b>anbefales</b>, 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.</p> <p><i>Kommentar:</i> Det øverste ledelsesorgan beslutter, hvilke medlemmer der betragtes som afhængige/uafhængige.</p>	<b>x</b>	Jyske Bank følger anbefalingen og betragter alle aktionærvalgte medlemmer af bestyrelsen som værende uafhængige.
<b>5.5.</b>	<b>Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan</b>		
5.5.1.	<p>Det <b>anbefales</b>, 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.</p>	<b>x</b>	Jyske Bank følger anbefalingen
<b>5.6.</b>	<b>Mødefrekvens</b>		
5.6.1.	<p>Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan mødes regelmæssigt i</p>	<b>x</b>	Jyske Bank følger anbefalingen

	Anbefalinger om god selskabsledelse	Følger ja/nej	Jyske Banks kommentarer:
--	-------------------------------------	---------------	--------------------------

	<p>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.</p>			
--	---	--	--	--

<b>5.7</b>	<b>Medlemmernes engagement og antallet af andre ledelseshverv</b>			
------------	---	--	--	--

5.7.1.	<p>Det <b>anbefales</b>, 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 hver end, at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.</p> <p><i>Kommentar:</i> Ved vurderingen skal der tages hensyn til antallet og omfanget af udvalgsposter.</p> <p>Som hovedregel må det antages, at et medlem af det øverste ledelsesorgan, der samtidig er direktør i et selskab, ikke kan varetage mere end nogle få poster som menigt bestyrelses-medlem eller en formandspost og en menig post i selskaber, der ikke er en del af koncernen.</p>	<b>X</b>		<p>Jyske Bank følger anbefalingen.</p> <p>I forbindelse med vurderingen af kompetencer og sagkundskab, som formanden foretager i samråd med det enkelte medlem, indgår en vurdering af tidsforbruget på bestyrelsesarbejdet.</p>
--------	--	----------	--	--

5.7.2.	<p>Det <b>anbefales</b>, at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af det øverste ledelsesorgan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• den pågældendes stilling,</li> <li>• den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisations-opgaver, 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</li> </ul>	<b>X</b>		<p>Jyske Bank følger delvist anbefalingen.</p> <p>Jyske Bank anser de enkelte bestyrelsesmedlemmers aktiebeholdning for at være et privat anliggende og offentliggør derfor ikke dette i årsrapporten.</p>
--------	--	----------	--	--

	Anbefalinger om god selskabsledelse	Følger ja/nej	Jyske Banks kommentarer:
--	-------------------------------------	------------------	--------------------------

	beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.			
--	---	--	--	--

<b>5.8.</b>	<b>Aldersgrænse</b>			
-------------	---------------------	--	--	--

5.8.1.	Det <b>anbefales</b> , 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.	<b>x</b>		Jyske Bank følger anbefalingen.  Valg (genvalg) til repræsentantskabet kan senest ske det år, hvori kandidaten fylder 67. Repræsentantskabs-medlemmer og bestyrelsesmedlemmer vil således senest gå af det år, de fylder 70 år.
--------	---	----------	--	---

<b>5.9.</b>	<b>Valgperiode</b>			
-------------	--------------------	--	--	--

5.9.1.	Det <b>anbefales</b> , at de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.		<b>x</b>	Jyske Bank følger ikke anbefalingen.  Det er bestyrelsens vurdering, at anbefalinger for god selskabsledelse i relation til bestyrelsens sammensætning ikke i samme grad som Jyske Banks egne valgregler tilgodeser bankens behov, og derfor følges disse anbefalinger ikke. Jyske Banks bestyrelse vælges af repræsentantskabet, der vælges på den ordinære generalforsamling. Repræsentantskabet vælger de enkelte bestyrelsesmedlemmer ud fra sin midte og har således et godt kendskab til bestyrelseskandidaternes profil og kompetencer gennem deres virke i repræsentantskabet. Valgperioden for medlemmer af såvel bestyrelsen som repræsentantskabet er 3 år.
--------	--	--	----------	--

5.9.2.	Det <b>anbefales</b> , at årsrapporten oplyser tidspunktet for medlemmets indtræden i det øverste ledelsesorgan, hvorvidt genvalg af medlemmet har fundet sted, samt udløbet af den aktuelle valgperiode.	<b>x</b>		Jyske Bank følger anbefalingen.
--------	---	----------	--	---------------------------------

<b>5.10.</b>	<b>Ledelsesudvalg (komitéer)</b>			
--------------	----------------------------------	--	--	--

*Ledelsesudvalg kan bidrage til at øge effektiviteten og højne kvaliteten af arbejdet i det øverste*

	Anbefalinger om god selskabsledelse	Følger ja/nej	Jyske Banks kommentarer:
--	-------------------------------------	------------------	--------------------------

*ledelsesorgan ved at medvirke til forberedelse af det materiale, der skal ligge til grund for beslutninger i det øverste ledelsesorgan, herunder materiale vedrørende revision, ledelsens sammensætning og ledelsens vederlæggelse.*

*Etableringen af ledelsesudvalg har alene et forberedende formål forud for behandlingen i det øverste ledelsesorgan, og må ikke medføre, at væsentlig information, som alle medlemmer af det øverste ledelsesorgan har behov for at modtage, alene tilgår ledelsesudvalget. Det øverste ledelsesorgan bevarer det fulde ansvar for alle de beslutninger, der er forberedt i et ledelsesudvalg.*

*Nedsættelsen af et udvalg må ikke medføre, at den fornødne behandling i det øverste ledelsesorgan begrænses eller undlades. Det øverste ledelsesorgan vurderer løbende, om der kan være behov for yderligere ledelsesudvalg, herunder f.eks. et risikoudvalg.*

5.10.1	<p>Det <b>anbefales</b>, at selskabet i ledelsesberetningen i årsrapporten eller 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 i det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer og, hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer.</li> </ul>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger ikke anbefalingen. Ledelsesudvalgenes kommissorier anses for at være interne arbejdsredskaber og offentliggøres derfor ikke.</p> <p>Bestyrelsen uddelegerer alene arbejdsopgaver og ikke ansvar, hvorfor centrale temaer altid behandles på et bestyrelsesmøde, hvor det respektive udvalg har sikret en hensigtsmæssig præsentation og problemfremstilling samt eventuelt en indstilling.</p> <p>På årets generalforsamling orienteres der om nedsatte udvalg, udvalgenes sammensætning samt for arbejdet i udvalgene.</p>
5.10.2	<p>Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p> <p><i>Kommentar:</i> Et ledelsesudvalgs funktion kan varetages af det samlede ledelsesorgan, forudsat at eventuelle særlige krav til udvalget er opfyldt i det øverste ledelsesorgan, herunder om uafhængighed, faglige kvalifikationer m.v.</p>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger anbefalingen.</p> <p>Alle aktionærvælgte medlemmer af bestyrelsen anses for at være uafhængige. Medarbejdervælgte bestyrelsesmedlemmer er i sagens natur ikke uafhængige.</p>
5.10.3	<p>Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt revisionsudvalg.</p>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger anbefalingen.</p>



	Anbefalinger om god selskabsledelse	Følger ja/nej	Jyske Banks kommentarer:
--	-------------------------------------	------------------	--------------------------

	<p><i>Kommentar:</i> I større selskaber og i selskaber med komplekse regnskabs- og revisionsforhold vil det typisk ikke være tilstrækkeligt, at det samlede øverste ledelsesorgan udøver revisionsudvalgets funktion.</p>		
5.10.4	<p>Det <b>anbefales</b>, at det ved sammensætningen af revisionsudvalget sikres, at:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• formanden for det øverste ledelsesorgan 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 revisions-forhold i selskaber, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked.</li> </ul>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger ikke anbefalingen.</p> <p>Formanden for bestyrelsen er tillige formand for revisionsudvalget, idet udvalget ved sin konstituering fandt bestyrelsesformanden fuldt kvalificeret hertil.</p> <p>Udvalget vurderes tilsammen at råde over den nødvendige sagkundskab og erfaring.</p>
5.10.5	<p>Det <b>anbefales</b>, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til det øverste ledelsesorgan om:</p> <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>• usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne.</li> </ul>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger anbefalingen.</p>
5.10.6	<p>Det <b>anbefales</b>, at revisionsudvalget:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald,</li> <li>• fremkommer med anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision og den interne revisions budget, og</li> <li>• overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og</li> </ul>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger anbefalingen, idet revisionsudvalget dog ikke årligt vurderer behovet for en intern revision, idet Jyske Bank jf. gældende lovgivning skal have en intern revision.</p>

	Anbefalinger om god selskabsledelse	Følger ja/nej	Jyske Banks kommentarer:
--	-------------------------------------	---------------	--------------------------

	anbefalinger.		
5.10.7	<p>Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et nomineringsudvalg, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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,</li> <li>• årligt vurdere ledelsesorganernes struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale det øverste ledelsesorgan eventuelle ændringer,</li> <li>• årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til det øverste ledelsesorgan herom,</li> <li>• overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af ledelsesorganerne, til kandidater til ledelsesposter, og</li> <li>• indstille til det øverste ledelsesorgan forslag til kandidater til ledelsesorganerne.</li> </ul>	<b>X</b>	Jyske Bank følger ikke anbefalingen, idet bestyrelsen løser de centrale opgaver kvalificeret uden et nomineringsudvalg.
5.10.8	<p>Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et vederlagsudvalg, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitamentsaf lønning) for det øverste ledelsesorgan og direktionen til det øverste ledelsesorgans godkendelse forud for general-forsamlingens godkendelse,</li> <li>• fremkomme med forslag til det øverste ledelsesorgan om vederlag til medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen samt</li> </ul>	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.

	Anbefalinger om god selskabsledelse	Følger ja/nej	Jyske Banks kommentarer:
	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• overvåge, at oplysningerne i årsrapporten om vederlaget til det øverste ledelsesorgan og direktionen er korrekt, retvisende og fyldestgørende.</li> </ul>		
5.10.9	Det <b>anbefales</b> , at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger anbefalingen</p> <p>Hverken bestyrelsens lønudvalg eller direktionen anvender eksterne rådgivere</p>
<b>5.11.</b>	<b>Evaluering af arbejdet i det øverste ledelsesorgan og i direktionen</b>		
5.11.1	<p>Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan fastlægger en evalueringsprocedure, hvor det samlede øverste ledelsesorgans og dets individuelle medlemmers bidrag og resultater årligt evalueres.</p> <p><i>Kommentar:</i> Evalueringen bør indeholde en vurdering af det øverste ledelsesorgans sammensætning.</p> <p>Evalueringen af formanden bør forestås af et andet medlem end formanden.</p>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger delvist anbefalingen, idet der er etableret evalueringsprocedurer, hvor formanden er i dialog med det enkelte bestyrelsesmedlem om såvel den enkeltes som den samlede bestyrelses indsats og resultater. Formanden rapporterer mundtligt om resultatet af denne vurdering.</p>
5.11.2	Det <b>anbefales</b> , at evalueringen af det øverste ledelsesorgan forestås af formanden, at resultatet drøftes i det øverste ledelsesorgan, og at der i årsrapporten oplyses om fremgangsmåden ved selvevalueringen og resultaterne heraf.	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger ikke anbefalingen, idet der ikke i årsrapporten oplyses om fremgangsmåden ved selvevalueringen og resultaterne heraf.</p>
5.11.3	Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger delvist anbefalingen, idet direktionens løbende indsats og resultater udgør centrale dele af bestyrelsens</p>

	Anbefalinger om god selskabsledelse	Følger ja/nej	Jyske Banks kommentarer:
--	-------------------------------------	---------------	--------------------------

	<p>resultater efter forud fastsatte klare kriterier.</p> <p><i>Kommentar:</i> Direktører, som er medlemmer af selskabets bestyrelse, bør ikke deltage i bestyrelsens evaluering af direktionen, da de i denne sammenhæng er inhabile.</p>		<p>gennemgang og kontrol. Den fastsatte arbejdsfordeling mellem bestyrelse og direktion og for direktionen internt udgør et solidt grundlag for den løbende evaluering af direktionens arbejde og resultater.</p>
--	---	--	---

5.11.4	<p>Det <b>anbefales</b>, 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.</p>	X	<p>Jyske Bank følger ikke anbefalingen. Direktionen og bestyrelsen har ikke fastlagt formelle procedurer, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres og rapporteres. Der afholdes faste møder mellem direktionen og bestyrelsesformanden, i hvilken forbindelse der evalueres efter behov.</p>
--------	---	---	---

6.	<p><b>Ledelsens vederlag</b></p> <p><i>Det er vigtigt, at der er åbenhed og transparens om alle væsentlige forhold vedrørende principperne for og størrelsen af ledelsesmedlemmernes vederlag. Principperne for vederlaget skal understøtte en langsigtet værdiskabelse for selskabet.</i></p> <p><i>En konkurrencedygtig vederlæggelse er en forudsætning for at tiltrække og fastholde kompetente medlemmer af et selskabs ledelse. Den samlede vederlæggelse, dvs. den faste og den variable del samt andre vederlagskomponenter, bør ligge på et rimeligt niveau og afspejle ledelsens selvstændige indsats, ansvar og værdiskabelse for selskabet. Den variable del af vederlaget skal baseres på realiserede resultater over en periode med sigte på langsigtet værdiskabelse.</i></p>		
----	--	--	--

6.1.	<b>Vederlagspolitikens form og indhold</b>		
------	--	--	--

6.1.1.	<p>Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan vedtager en vederlagspolitik for det øverste ledelsesorgan og direktionen.</p>	X	<p>Jyske Bank følger anbefalingen</p>
--------	--	---	---------------------------------------

6.1.2.	<p>Det <b>anbefales</b> at vederlags-politikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling.</p>	X	<p>Jyske Bank følger anbefalingen</p>
--------	--	---	---------------------------------------

6.1.3.	<p>Det <b>anbefales</b>, at vederlags-politikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i</p>	X	<p>Jyske Bank følger anbefalingen.</p> <p>Jyske Bank har ikke andre vederlag end fast</p>
--------	--	---	---

	Anbefalinger om god selskabsledelse	Følger ja/nej	Jyske Banks kommentarer:
--	-------------------------------------	---------------	--------------------------

	vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen.		løn. Evt. vederlag opnået i ledelseshverv i bankens tjeneste tilfalder banken
6.1.4.	<p>Det <b>anbefales</b>, at vederlagspolitikken indeholder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og</li> <li>• en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter.</li> </ul> <p><i>Kommentar:</i> Komiteéns vejledning til beskrivelse af overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning (jf. selskabslovens § 139), som supplerer selskabslovens krav til beskrivelse af overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning, kan naturligt indgå i selskabets overvejelser på området.</p>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger anbefalingen.</p> <p>Jyske Banks bestyrelse er af den opfattelse, at den fast månedsløn udgør det bedste grundlag for en langsigtet og afbalanceret indsats til gavn for aktionærer, kunder og medarbejdere.</p>
6.1.5.	<p>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 resultatkræfter og målbarhed for udmøntning af variable dele, og</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.</li> </ul>	<b>X</b>	Ikke relevant for Jyske Bank, idet vederlagspolitikken ikke indeholder variable komponenter.
6.1.6.	Det <b>anbefales</b> , at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen med den tilføjelse, at medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer deltager i bankens generelle medarbejderaktie-ordning
6.1.7.	Det <b>anbefales</b> , at hvis direktionen aflønnes med aktiebaseret aflønning, skal	<b>X</b>	Ikke relevant for Jyske Bank, da bankens direktion ikke har optionsordninger.

	Anbefalinger om god selskabsledelse	Følger ja/nej	Jyske Banks kommentarer:
	<p>programmerne være revolverende, dvs. optionerne tildeles periodisk og bør tidligst kunne udnyttes 3 år efter tildelingen. Forholdet mellem indløsningskursen og markedskursen på tildelings-tidspunktet skal forklares.</p>		
6.1.8.	<p>Det <b>anbefales</b>, 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.</p>	<b>X</b>	Ikke relevant for Jyske Bank, da bankens direktion ikke har variable lønandele.
6.1.9.	<p>Det <b>anbefales</b>, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.</p>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger ikke anbefalingen. Ved afskedigelse kan et direktionsmedlem ud over en fratrædelsesgodtgørelse på 24 mdrs. løn opnå en seniorgodtgørelse på op til 83% af årslønnen på fratrædelsestidspunktet. Seniorgodtgørelsen er anciennitetsafhængig, og reduceres forholdsmæssigt i det omfang ancienniteten er mindre end 25 år. Seniorgodtgørelsen kommer til udbetaling som en engangssum uanset fratrædelsens årsag (pensionering, død etc.). Jyske Banks bestyrelse anser godtgørelsen som værende et element i direktionens pensionsordning, og på ingen måde som et centralt element i de dele af direktionens ansættelseskontrakter, der regulerer øvrige fratrædelsesvilkår. Idet øvrige fratrædelsesforhold følger anbefalinger om god selskabsledelse, ser Jyske Banks bestyrelse ikke nogen grund til at ændre hidtidig praksis, og anser i øvrigt fravigelsen fra anbefalingen som værende af ”teknisk” karakter.</p>
<b>6.2.</b>	<b>Oplysning om vederlagspolitikken</b>		
6.2.1.	<p>Det <b>anbefales</b>, at vederlags-politikken er klar og overskuelig, og at indholdet omtales i ledelsesberetningen i års-rapporten, samt at vederlags-politikken offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen

	Anbefalinger om god selskabsledelse	Følger ja/nej	Jyske Banks kommentarer:
--	-------------------------------------	---------------	--------------------------

6.2.2.	Det <b>anbefales</b> , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen
6.2.3.	Det <b>anbefales</b> , 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.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen
6.2.4.	Det <b>anbefales</b> , 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.	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen
6.2.5.	Det <b>anbefales</b> , at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelses-ordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.  <i>Kommentar:</i> Fratrædelsesordninger omfatter et bredt område inkl. opsigelsesvarsel og eventuel optjening heraf, fratrædelses-godtgørelse, "change of control"-aftaler, forsikrings- og pensions-ordninger, pensionsindbetalinger efter fratræden m.v.	<b>X</b>	Jyske Bank følger ikke anbefalingen. Dog er grundprincipperne for fastholdelses- og fratrædelsesordningernes væsentligste indhold beskrevet i prospektmaterialet af november 2009.
6.2.6.	Det <b>anbefales</b> , at aktionæerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regnskabsår.	<b>X</b>	Jyske Bank følger ikke anbefalingen.  Jf. bankens vedtægter § 15 har generalforsamlingen bemyndiget repræsentantskabet at fastsætte bestyrelsens honorar. Generalforsamlingen fastsætter repræsentantskabets honorar.

	<b>Anbefalinger om god selskabsledelse</b>	<b>Følger ja/nej</b>	<b>Jyske Banks kommentarer:</b>
--	--	--------------------------	---------------------------------

<b>7.</b>	<p><b>Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)</b></p> <p>Hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan og direktionen har ansvar for, at årsrapporten og anden finansiell rapportering udarbejdes i overensstemmelse med lovgivningen, gældende standarder og eventuelle yderligere krav til regnskaber i vedtægter m.v.</p> <p>Det påhviler medlemmerne af de pågældende ledelsesorganer at sikre, at den finansielle rapportering er forståelig og afbalanceret og giver et retvisende billede af selskabets aktiver, passiver, finansielle stilling samt resultat og pengestrømme. Ledelsesberetningen skal indeholde en retvisende redegørelse for de forhold, som beretningen omhandler, herunder for fremtidsudsigter.</p>		
<b>7.1.</b>	<b>Yderligere relevante oplysninger</b>		
7.1.1.	<p>Det <b>anbefales</b>, 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.</p>	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen
<b>7.2.</b>	<b>Going concern forudsætningen</b>		
7.2.1.	<p>Det <b>anbefales</b>, 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.</p> <p><i>Kommentar:</i> Ved denne stillingtagen bør der lægges vægt på selskabets konkrete situation, finansielle stilling og fremtidsudsigter herunder budgetter, forventninger til fremtidige pengestrømme, tilstedeværende kreditfaciliteter og disses kontraktlige og forventede forfaldsperioder, samt overholdelse af låneaftaler og</p>	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen



	Anbefalinger om god selskabsledelse	Følger ja/nej	Jyske Banks kommentarer:
--	-------------------------------------	------------------	--------------------------

	eventuelle covenants m.v. Er de nødvendige forudsætninger ikke til stede, kan regnskabet ikke aflægges under forudsætning om going concern. Det øverste ledelsesorgans stillingtagen bør fremgå af ledelsesprotokollen.			
--	---	--	--	--

<b>8.</b>	<p><b>Risikostyring og intern kontrol</b></p> <p><i>Effektiv risikostyring og et effektivt internt kontrolsystem medvirker til at reducere strategiske og forretningsmæssige risici, til at sikre overholdelse af gældende regler og forskrifter samt til at sikre kvaliteten af grundlaget for ledelsens beslutninger og den finansielle rapportering. Selskabets strategivalg medfører naturligt risici. Det er væsentligt, at risiciene identificeres og kommunikeres, og at risiciene håndteres på en hensigtsmæssig måde.</i></p> <p><i>Effektiv risikostyring og intern kontrol er en forudsætning for, at det øverste ledelsesorgan og direktionen hensigtsmæssigt kan udføre de opgaver, der påhviler disse organer. Det er derfor væsentligt, at det øverste ledelsesorgan påser, at der er en effektiv risikostyring og effektive interne kontroller.</i></p>			
-----------	---	--	--	--

<b>8.1.</b>	<b>Identifikation af risici</b>			
-------------	---------------------------------	--	--	--

8.1.1.	Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt identificerer de væsentlig-ste forretningsmæssige risici, der er forbundet med realiseringen af selskabets strategi og over-ordnede mål, samt risici i forbindelse med regnskabs-aflæggelsen.	<b>X</b>		Jyske Bank følger anbefalingen
--------	--	----------	--	--------------------------------

8.1.2.	<p>Det <b>anbefales</b>, 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.</p> <p><i>Kommentar:</i> Rapporteringen til det øverste ledelsesorgan kan bl.a. omfatte tiltag og handlings-planer, som kan acceptere, eliminere, øge, reducere eller dele disse risici.</p>	<b>X</b>		Jyske Bank følger anbefalingen
--------	--	----------	--	--------------------------------

	<b>Anbefalinger om god selskabsledelse</b>	<b>Følger ja/nej</b>	<b>Jyske Banks kommentarer:</b>
--	--	----------------------	---------------------------------

<b>8.2.</b>	<b>Whistleblower-ordning</b>		
8.2.1.	<p>Det <b>anbefales</b>, 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.</p> <p><i>Kommentar:</i> Denne anbefaling ventes primært relevant i internationalt arbejdende koncerner. Rapporteringen fra en whistleblower-ordning bør forankres i revisionsudvalget.</p>	<b>X</b>	<p>Jyske Bank følger anbefalingen.</p> <p>Jyske Banks bestyrelse har besluttet at etablere en formel whistleblower-ordning.</p>
<b>8.3.</b>	<b>Åbenhed om risikostyring</b>		
8.3.1.	<p>Det <b>anbefales</b>, at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici.</p> <p><i>Kommentar:</i> Denne oplysning supplerer den lovpligtige redegørelse i ledelsesberetningen om Virksomhedens interne kontrol- og risikostyringssystemer i forbindelse med regnskabsaflæggelsesprocessen (den finansielle rapportering).</p>		Jyske Bank følger anbefalingen.
<b>9.</b>	<b>Revision</b>		
	<p><i>Sikring af en uafhængig, kompetent og omhyggelig revision er et væsentligt led i det øverste ledelsesorgans arbejde.</i></p>		
9.1.1.	<p>Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og det øverste ledelsesorgan.</p>	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.
9.1.2.	<p>Det <b>anbefales</b>, at revisionsaftalen og det tilhørende revisions-honorar aftales mellem det</p>	<b>X</b>	Jyske Bank følger anbefalingen.

	Anbefalinger om god selskabsledelse	Følger ja/nej	Jyske Banks kommentarer:
--	-------------------------------------	------------------	--------------------------

	øverste ledelsesorgan og revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.			
9.1.3.	Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan og revisions-udvalget mindst en gang årligt mødes med revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.	<b>X</b>		Jyske Bank følger anbefalingen.
<b>9.2.</b>	<b>Intern revision</b>			
9.2.1.	Det <b>anbefales</b> , 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 begrundet beslutningen i ledelsesberetningen i årsrapporten.	<b>X</b>		Anbefalingen er ikke relevant for Jyske Bank, idet Jyske Bank jf. gældende lovgivning skal have en intern revision.