

## Anbefalinger for god Selskabsledelse

Nr.	Anbefaling	Evt. kommentarer	Følger/-følger ikke
<b>1</b>	<b>Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter</b>		
<i>1.1</i>	<i>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 selskabet, og bestyrelsen kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet	Dialogen mellem Jeudan og aktionærerne sker på generalforsamling, analytikermøder med direktionen samt gennem deltagelse i forskellige arrangementer arrangeret af danske børsmæglere, Nasdaq Copenhagen m.fl. Jeudan kommunikerer med aktionærerne via telefon, e-mail, årsrapport, selskabsmeddelelser og hjemmeside.	Følger
1.1.2	Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder aktionærer, samt sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom	Jeudan tilstræber, at interessenternes interesser respekteres gennem Jeudans løbende rapportering om sociale, ledelsesmæssige og IR-mæssige forhold.	Følger
1.1.3	Det <b>anbefales</b> , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter	Jeudan offentliggør delårsrapporter.	Følger
<i>1.2</i>	<i>Generalforsamling</i>		
1.2.1	Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen ved tilrettelæggelse af selskabets generalforsamling planlægger afviklingen, så den understøtter aktivt ejerskab	Jeudan fremsender indkaldelse til alle navnenoterede aktionærer og opfordrer dem til at deltage i generalforsamlingen. Generalforsamlingen er det fora, hvor aktionærerne kan gøre deres synspunkter gældende og træffe beslutninger.	Følger
1.2.2	Det <b>anbefales</b> , at der i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert punkt på dagsordenen	Aktionærerne har mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen til generalforsamlingen. Dette gør sig også gældende ved afgivelse af fuldmagt eller brevstemme.	Følger
<i>1.3</i>	<i>Overtagelsesforsøg</i>		
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	Bestyrelsen vil, ved et givent tilfælde, fremsende sine anbefalinger til aktionærerne via Nasdaq Copenhagen. Bestyrelsen vil ikke imødegå eventuelle overtagelsesforsøg uden generalforsamlingens godkendelse.	Følger
<b>2</b>	<b>Bestyrelsens opgaver og ansvar</b>		
<i>2.1</i>	<i>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	Jeudans bestyrelsen tager mindst én gang årligt stilling til de forhold, der skal indgå i bestyrelsens varetagelse af sine opgaver, herunder ved en gennemgang af bestyrelsens forretningsorden.	Følger
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	Jeudans bestyrelse tager mindst én gang årligt stilling til selskabets overordnede strategi for blandt andet at sikre værdiskabelsen i Jeudan.	Følger
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	Bestyrelsen drøfter og påser mindst én gang årligt, at selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter, at selskabets strategi og langsigtede værdiskabelse er i aktionærernes og selskabets interesse. Jeudan redegør herfor i årsrapporten, der kan tilgås via Jeudans hjemmeside.	Følger
2.1.4	Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinjer for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rapportering til bestyrelsen	Bestyrelsen gennemgår og godkender årligt retningslinjer for direktionen, herunder fastlæggelse af krav til rapportering til bestyrelsen i forbindelse med gennemgang af bestyrelsens forretningsorden.	Følger
2.1.5	Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner	Bestyrelsen drøfter min. én gang årligt direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner i forbindelse med drøftelserne om direktionens vederlag m.m.	Følger
2.2	<i>Samfundsansvar</i>		
2.2.1	Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar	Jeudan har formuleret sine generelle holdninger til ansvarlighed med særligt fokus på følgende områder: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Miljø og klima</li> <li>• Sociale forhold og medarbejderforhold</li> <li>• Antikorruption og bestikkelse</li> <li>• Menneskerettigheder</li> <li>• Samfundsrelationer</li> </ul> Jeudan rapporterer indenfor de fem områder på hjemmesiden. Herudover har Jeudan udarbejdet politikker for samfundsansvar; klima, energi og miljø; skat; indkøb; arbejdsmiljø; mangfoldighed; modarbejdelse af korruption samt modarbejdelse af hvidvask.	Følger
2.3	<i>Formanden og næstformanden for bestyrelsen</i>		
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	Bestyrelsen vælger af sin midte en formand og næstformand. Næstformandens rolle er at fungere i tilfælde af formandens forfald og i	Følger

		øvrigt en effektiv sparringspartner for formanden. Næstformandens rolle er beskrevet i bestyrelsens forretningsorden.	
2.3.2	Det <b>anbefales</b> , at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden eller andre bestyrelsesmedlemmer om at udføre særlige opgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, bør der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom, der sikrer, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Beslutninger om formandens eller andre bestyrelsesmedlemmers deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf bør offentliggøres	Bestyrelsesformanden eller andre bestyrelsesmedlemmer deltager ikke i den daglige ledelse af Jeudan.	Følger
<b>3</b>	<b>Bestyrelsens sammensætning og organisering</b>		
3.1	<i>Sammensætning</i>		
3.1.1	Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen årligt vurderer og i ledelsesberetningen redegør for <ul style="list-style-type: none"> <li>• hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver,</li> <li>• sammensætningen af bestyrelsen, samt</li> <li>• de enkelte medlemmers særlige kompetencer</li> </ul>	Bestyrelsen er opmærksom på vigtigheden af at have de nødvendige kompetencer til stede blandt sine medlemmer og drøfter blandt andet disse forhold i bestyrelsen i forbindelse med den årlige samarbejdsevaluering. En beskrivelse af hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over samt de enkelte bestyrelsesmedlemmers ledelseshverv og kompetencer indgår desuden i Jeudans årsrapport.	Følger
3.1.2	Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer samt udarbejder og vedtager en politik for mangfoldighed. Politikken bør offentliggøres på selskabets hjemmeside	Bestyrelsen drøfter minimum én gang årligt i forbindelse med udarbejdelse af årsrapporten selskabets aktiviteter for at sikre en relevant mangfoldighed i Jeudans ledelsesniveauer. Bestyrelsen har fastsat konkrete mål for mangfoldighed i bestyrelsen, hvilken målsætning og status for opfyldelse der orienteres om i årsrapporten. Der er ikke fastsat en konkret politik for Jeudans næste ledelsesniveauer, da måltallene er inden for lovgivningens rammer, hvor intet køn er repræsenteret med mindre end 40 %, hvilket tillige fremgår af årsrapporten, der kan tilgås fra Jeudans hjemmeside. Jeudan har udarbejdet en mangfoldighedspolitik, der er offentliggjort på Jeudans hjemmeside.	Følger
3.1.3	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 bestyrelsen. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater bør der ud over behovet for kompetence og kvalifikationer, tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed	Bestyrelsen er opmærksom på vigtigheden af at have de nødvendige kompetencer til stede blandt sine medlemmer og drøfter blandt andet disse forhold i bestyrelsen i forbindelse med den årlige samarbejdsevaluering. Indstilling af bestyrelseskandidater til generalforsamlingen vil have fokus på kompetencer og kvalifikationer, ligesom en vurdering af behov for fornyelse og mangfoldighed vil indgå.	Følger

		Indstillingen vil være ledsaget af baggrundsoplysninger om de pågældende personer. En beskrivelse af de enkelte bestyrelsesmedlemmers ledelseshverv og kompetencer indgår desuden i Jeudans årsrapport.	
3.1.4	<p>Det <b>anbefales</b>, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamlingen, 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 ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder, og</li> <li>• krævende organisationsopgaver</li> </ul> <p>Derudover skal det oplyses, om kandidaterne til bestyrelsen anses for uafhængige.</p>	Jeudan sørger for, at der sammen med hver indkaldelse til generalforsamling, hvor valg af bestyrelsen er på dagsordenen, udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes øvrige ledelseshverv, krævende organisationsopgaver samt om kandidaten anses for uafhængig.	Følger
3.1.5	Det <b>anbefales</b> , at medlemmer af et selskabs direktion ikke er medlem af bestyrelsen, samt at en fratrædende administrerende direktør ikke træder direkte ind som formand eller næstformand i bestyrelsen for samme selskab	Jeudans tidligere og nuværende direktion er ikke medlem af bestyrelsen.	Følger
3.1.6	Det <b>anbefales</b> , at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling	Ifølge Jeudans vedtægter er valgperioden for generalforsamlingsvalgte medlemmer 1 år.	Følger
3.2	<i>Bestyrelsens uafhængighed</i>		
3.2.1	<p>Det <b>anbefales</b>, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, således at bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser.</p> <p>For at være uafhængig må den pågældende ikke:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab,</li> <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 eller have tilknytning til en kontrollerende aktionær,</li> <li>• Inden for det senest 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 i samme selskab som den generalforsamlingsvalgte 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>	Jeudan har to aktionærer, der hver ejer mere end 40 % af aktierne, hvilket har betydning for sammensætningen af Jeudans bestyrelse. Den ifølge anbefalingerne manglende uafhængighed vurderes derfor hensigtsmæssig.	<b>Følger ikke</b>

	Uanset at et bestyrelsesmedlem ikke er omfattet af ovenstående kriterier, kan der være andre forhold, der gør, at bestyrelsen beslutter, at et eller flere medlemmer ikke kan betegnes som uafhængige		
3.3	<i>Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv</i>		
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 hverv, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv, end at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis	Hvert enkelt bestyrelsesmedlem vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på bestyrelsesarbejdet, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv end, at hvert enkelt hverv kan udføres på en for Jeudan tilfredsstillende vis.	Følger
3.3.2	Det <b>anbefales</b> , at ledelsesberetningen udover det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Den pågældendes stilling,</li> <li>• Den pågældendes alder og køn,</li> <li>• Den pågældendes kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet,</li> <li>• Om medlemmet anses for uafhængigt,</li> <li>• Tidspunkt for medlemmets indtræden i bestyrelsen,</li> <li>• Udløbet af den aktuelle valgperiode,</li> <li>• Medlemmets deltagelse i bestyrelses- og udvalgs møder,</li> <li>• Den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt 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>	Jeudans årsrapport indeholder oplysninger om bestyrelsesmedlemmernes stilling, fødselsdato og -år, kompetencer og kvalifikationer, medlemskaber af bestyrelsesudvalg, afhængighed/uafhængighed, tidspunkt for indtræden i bestyrelsen. De enkelte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år. Herudover oplyses for bestyrelsen og for de enkelte bestyrelsesudvalg om eventuelle forfald til møderne fra de respektive medlemmer.  Årsrapporten indeholder tillige oplysninger om de enkelte bestyrelsesmedlemmers ledelseshverv i andre danske aktieselskaber. Der indgår desuden oplysninger om ledelsesposter i udenlandske selskaber samt krævende organisationsopgaver. Herudover oplyses bestyrelsens beholdning af aktier i Jeudan for hvert enkelt medlem samt eventuelle ændringer i forhold til året før.	Følger
3.3.3	Det <b>anbefales</b> , at den årlige evalueringsprocedure, jf. afsnit 3.5, indeholder en vurdering af, hvad der anses som et rimeligt niveau for antallet af andre ledelseshverv, hvor der tages hensyn til både antal, niveau og kompleksitet for de enkelte andre ledelseshverv	I den årlige evalueringsprocedure indgår en vurdering af niveauet for antallet af andre ledelseshverv, hvor vurderingen heraf blandt andet tager sit udgangspunkt i det enkelte bestyrelsesmedlems forberedelse og aktive deltagelse i Jeudans bestyrelsesmøder samt det lave forfald til møderne, jfr. i øvrigt pkt. 3.3.1.	Følger
3.4	<i>Ledelsesudvalg (eller -komitéer)</i>		
3.4.1	Det <b>anbefales</b> , at selskabet på selskabets hjemmeside offentliggør: <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 medlemmer og, hvem der er medlemmer med særlig kvalifikationer</li> </ul>	Ledelsesudvalgenes kommissorier er offentliggjort på Jeudans hjemmeside. Udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert enkelt udvalg samt navne på medlemmer, herunder udvalgenes formænd samt oplysninger om, hvem der er uafhængige medlemmer og hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer	Følger

		fremgår af årsrapporten, der tillige ligger på Jeudans hjemmeside.	
3.4.2	Det <b>anbefales</b> , at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige	Ud fra definitionen i pkt. 3.2.1 omkring uafhængighed er flertallet af ledelsesudvalgenes medlemmer ikke uafhængige. Den manglende uafhængighed, som anført i pkt. 3.2.1 vurderes hensigtsmæssig.	<b>Følger ikke</b>
3.4.3	Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen nedsætter et egentligt <u>revisionsudvalg</u> , og at der udpeges en formand for udvalget, der ikke er formand for bestyrelsen	Jeudan har nedsat et revisions- og risikoudvalg med deltagelse af tre medlemmer af bestyrelsen. Formanden for bestyrelsen er ikke formand for revisions- og risikoudvalget. Formanden for revisions- og risikoudvalget er af en enig bestyrelse udpeget til kvalificeret og uafhængigt medlem af revisions- og risikoudvalget.	Følger
3.4.4	Det <b>anbefales</b> , at revisionsudvalget inden godkendelse 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>• Usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år</li> </ul>	Revisions- og risikoudvalget rapporterer til bestyrelsen inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering 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>• Usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år.</li> </ul>	Følger
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 kommissorium og anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision og den interne revisions budget,</li> <li>• Påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, foreligger en funktionsbeskrivelse for denne, der er godkendt af bestyrelsen,</li> <li>• Påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, bliver tilført tilstrækkelige ressourcer og kompetencer hertil for at udføre arbejdet, og</li> <li>• Overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger</li> </ul>	Revisions- og risikoudvalget vurderer årligt behovet for en intern revision. Revisions- og risikoudvalget har vurderet, at Jeudan ikke har behov for en intern revision, idet Jeudan har et udførligt og velfungerende kontrolmiljø, hvorfor en intern revision ikke vurderes at ville tilføre Jeudan yderligere værdi.	Følger
3.4.6	Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u> , 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> </ul>	Jeudan har et nominerings- og vederlagsudvalg, der udgøres af Jeudans formandskab med bestyrelsesformanden som formand for udvalget. Nominerings- og vederlagsudvalget varetager følgende forberedende opgaver: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beskrive de kvalifikationer, der kræves i bestyrelse og direktion og til en given</li> </ul>	Følger

	<ul style="list-style-type: none"> <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, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom,</li> <li>• Indstilling af 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>	<p>post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i bestyrelse og direktion,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale bestyrelsen eventuelle ændringer,</li> <li>• Årligt vurdere de enkelte bestyrelses- og direktionsmedlemmers kompetence, viden, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom,</li> <li>• Overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og bestyrelses- og direktionsmedlemmer, til kandidater til bestyrelse eller direktion, og</li> <li>• Foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder forslag til konkrete ændringer.</li> </ul>	
3.4.7	<p>Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indstille vederlagspolitikken (herunder "Overordnede retningslinjer for incitamentsafløbning") 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,</li> <li>• indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet, og</li> <li>• bistå med forberedelse af den årlige vederlagsrapport</li> </ul>	<p>Jeudan har et nominerings- og vederlagsudvalg, der udgøres af Jeudans formandskab. Udvalget varetager mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indstille vederlagspolitikken for bestyrelse og direktion til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse,</li> <li>• Fremkomme med forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelse og direktion samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med Jeudans vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats.</li> <li>• Indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet.</li> <li>• Bistår med forberedelse af den årlige vederlagsrapport.</li> </ul>	Følger
3.4.8	<p>Det <b>anbefales</b>, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgiver som direktionen i selskabet</p>	<p>Nominerings- og vederlagsudvalget anvender ikke eksterne rådgivere.</p>	Følger
3.5	<i>Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen</i>		

3.5.1	<p>Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure for en årlig vurdering af den samlede bestyrelse og de individuelle medlemmer. Der bør inddrages ekstern bistand minimum hvert tredje år. I evalueringen bør bl.a. indgå vurdering af:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bidrag og resultater,</li> <li>• Samarbejde med direktionen,</li> <li>• Formandens ledelse af bestyrelsen,</li> <li>• Bestyrelsens sammensætning (herunder kompetence, mangfoldighed og antal medlemmer),</li> <li>• Arbejdet i udvalgene og udvalgsstrukturen, og</li> <li>• Arbejdets tilrettelæggelse og kvaliteten af materiale, der tilgår bestyrelsen.</li> </ul> <p>Evalueringsproceduren samt overordnede konklusioner bør beskrives i ledelsesberetningen og på selskabets hjemmeside. Formanden bør redegøre for bestyrelseevalueringen, herunder processen og overordnede konklusioner på generalforsamlingen forud for valg til bestyrelsen</p>	<p>De anbefalede kriterier vurderes og drøftes på et bestyrelsesmøde (samarbejdsevaluering), med henblik på at forbedre bestyrelsesarbejdet, herunder om der er områder, hvor bestyrelsesmedlemmernes kompetence og sagkundskab bør opdateres. Eventuelle væsentlige ændringer afledt af evalueringen oplyses i ledelsesberetningen i Jeudans årsrapport. Det vurderes ikke relevant at inddrage ekstern bistand i evalueringsproceduren, da de to hovedaktionærer er repræsenteret i bestyrelsen og deltager i alle bestyrelsesmøder.</p>	<b>Følger ikke</b>
3.5.2	<p>Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte kriterier. Desuden bør bestyrelsen vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning af direktionen under hensyntagen til selskabets strategi.</p>	<p>Bestyrelsens tilsyn varetages primært gennem den fra direktionen modtagne rapportering, herunder regnskabsmateriale og øvrige situationsrapporter samt gennem drøftelser med direktionen på bestyrelsesmøderne.</p> <p>Bestyrelsesformanden har på bestyrelsens vegne pligt til at føre et særligt tilsyn med direktionen, herunder direktionens overholdelse af de af bestyrelsen vedtagne retningslinjer for direktionen, og redegør mindst én gang årligt på et bestyrelsesmøde for varetagelsen af denne tilsynsfunktion. Ved samme lejlighed vurderes behovet for eventuelle ændringer i direktionens struktur og sammensætning af direktionen.</p>	Følger
3.5.3	<p>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</p>	<p>Formandskabet mødes min. 3-4 gange årligt med direktionen, hvor direktionens og bestyrelsens samarbejde drøftes mindst én gang årligt. Herudover deltager direktionen i alle bestyrelsesmøder.</p>	Følger
<b>4</b>	<b>Ledelsens vederlag</b>		
4.1	<i>Vederlagspolitikens form og indhold</i>		
4.1.1	<p>Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen udarbejder en vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen, der indeholder:</p> <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,</li> <li>• En beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter, og</li> </ul>	<p>Bestyrelsen har udarbejdet en vederlagspolitik, der indeholder en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter og en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter. Vederlagspolitikken understøtter Jeudans strategi og er i</p>	Følger



	<ul style="list-style-type: none"> <li>En redegørelse for sammenhængen mellem vederlagspolitikken og selskabets langsigtede værdiskabelse og relevante mål herfor.</li> </ul> <p>Vederlagspolitikken bør minimum hvert fjerde år samt ved væsentlig ændring, godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside</p>	<p>overensstemmelse med Jeudans interesser og god praksis.</p> <p>Vederlagspolitikken er senest godkendt på Jeudans generalforsamling i 2019 og er offentliggjort på Jeudans hjemmeside. Vederlagspolitikken vil i 2020 blive ændret som følge af ændringer i selskabsloven og vil blive fremlagt på generalforsamlingen i 2020.</p>	
4.1.2	<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 resultatkrævier og målbare for udmøntning af variable dele,</li> <li>Sikres, at variabelt vederlag ikke kun består af kortsigtede vederlagsdele, og at de langsigtede vederlagsdele skal have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år, og</li> <li>Sikres en mulighed for selskabet for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig fejlagtige</li> </ul>	<p>Vederlagspolitikken indeholder ikke variable komponenter for bestyrelsen. Eventuelle variable komponenter til direktionen følger de overordnede retningslinjer for incitamentsaf lønning i Jeudan, som senest er vedtaget på den ordinære generalforsamling i 2019.</p>	Følger
4.1.3	<p>Det <b>anbefales</b>, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner eller tegningsoptioner</p>	<p>Bestyrelsesmedlemmer i Jeudan aflønnes ikke med aktie- eller tegningsoptioner.</p>	Følger
4.1.4	<p>Det <b>anbefales</b>, at hvis der i relation til langsigtede incitamentsprogrammer anvendes aktiebaseret aflønning, bør programmerne have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år efter tildeling og være revolverende, dvs. med periodisk tildeling</p>	<p>Direktionen i Jeudan aflønnes ikke med aktiebaseret aflønning.</p>	Følger
4.1.5	<p>Det <b>anbefales</b>, at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele</p>	<p>Direktionen har ikke en fratrædelsesordning. Opsigelsesvarslet for direktionens ansættelsesforhold udgør en værdi, der svarer til 18 måneders vederlag.</p>	Følger
4.2	<i>Oplysning om vederlagspolitikken</i>		
4.2.1	<p>Det <b>anbefales</b>, at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling</p>	<p>Jeudans vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på Jeudans generalforsamling.</p>	Følger
4.2.2	<p>Det <b>anbefales</b>, at aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår</p>	<p>Bestyrelsens vederlag for det igangværende regnskabsår godkendes på Jeudans generalforsamling.</p>	Følger
4.2.3	<p>Det <b>anbefales</b>, at selskabet udarbejder en vederlagsrapport, der indeholder oplysninger om det samlede vederlag, hver enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen og associerede virksomheder i de seneste tre år, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold, og at der redegøres for sammenhængen mellem vederlaget og selskabets strategi og relevante mål herfor.</p>	<p>Jeudan udarbejder i årsrapporten en vederlagsrapport, der omtaler det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra Jeudan for de seneste tre år, ligesom der oplyses om hvert enkelt bestyrelsesmedlem og direktionens aktiebesiddelser i Jeudan. Jeudan oplyser</p>	Følger

	Vederlagsrapporten bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.	endvidere i årsrapporten om direktionens eventuelle fastholdelses- og fratrædelsesordninger, jf. også pkt. 4.1.5.	
<b>5</b>	<b>Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision</b>		
<b>5.1</b>	<b>Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger</b>		
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	På revisions- og risikoudvalgsmøderne og bestyrelsesmøderne orienterer direktionen løbende henholdsvis revisions- og risikoudvalget og bestyrelsen om status for de væsentligste risikofaktorer ud fra en fast turnus. Dette gælder både strategiske, organisatoriske og forretningsmæssige risikofaktorer samt øvrige risikofaktorer af væsentlig karakter.	Følger
<b>5.2</b>	<b>Whistleblower-ordning</b>		
5.2.1	Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen etablerer en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom	Jeudan har etableret en whistleblower-ordning med forankring hos formanden for revisions- og risikoudvalget.	Følger
<b>5.3</b>	<b>Kontakt til revisor</b>		
5.3.1	Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem den generalforsamlingsvalgte revisor og bestyrelsen, herunder at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med den generalforsamlingsvalgte revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revision, hvis der er en sådan	Såvel revisions- og risikoudvalget som bestyrelsen har og sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem den generalforsamlingsvalgte revisor og revisions- og risikoudvalget/bestyrelsen.  Henholdsvis bestyrelsen og revisions- og risikoudvalget mødes mindst en gang årligt, sædvanligt i forbindelse med godkendelse af årsregnskabet, med den generalforsamlingsvalgte revisor uden at direktionen er til stede.	Følger
5.3.2	Det <b>anbefales</b> , at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og den generalforsamlingsvalgte revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget	Revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem Jeudans bestyrelse og den generalforsamlingsvalgte revisor på baggrund af en anbefaling fra revisions- og risikoudvalget.	Følger