

Anbefalinger for god Selskabsledelse

Nr.	Anbefaling	Evt. kommentarer	Følger/-følger ikke
1	Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter		
<i>1.1</i>	<i>Dialog mellem selskab, aktionærer og øvrige interessenter</i>		
1.1.1	Det anbefales , at bestyrelsen sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærene, således at aktionærene får relevant indsigt i selskabets potentiale og politikker, og bestyrelsen kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet	Dialogen mellem Jeudan og aktionærene sker på generalforsamling, analytikermøder med direktionen samt gennem deltagelse i forskellige arrangementer arrangeret af danske børsmæglere, NASDAQ OMX København eller Dansk Aktionærforening. Jeudan kommunikerer med aktionærene via telefon, e-mail, årsrapport, selskabsmeddelelser og hjemmeside.	Følger
1.1.2	Det anbefales , at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder aktionærer og andre investorer, samt sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom	Jeudan tilstræber, at interessenternes interesser respekteres gennem Jeudans løbende rapportering om sociale, ledelsesmæssige og IR-mæssige forhold.	Følger
1.1.3	Det anbefales , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter	Jeudan offentliggør delårsrapporter.	Følger
<i>1.2</i>	<i>Generalforsamling</i>		
1.2.1	Det anbefales , 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, der afholdes udenfor normal arbejdstid, er det fora, hvor aktionærene kan gøre deres synspunkter gældende og træffe beslutninger.	Følger
1.2.2	Det anbefales , at der i fuldmagter til brug for generalforsamlingen gives aktionærene mulighed for at tage stilling til hvert punkt på dagsordenen	Aktionærene har mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen til generalforsamlingen. Dette gør sig også gældende ved afgivelse af fuldmagt til bestyrelsen.	Følger
<i>1.3</i>	<i>Overtagelsesforsøg</i>		
1.3.1	Det anbefales , 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 aktionærene fra at tage stilling til overtagelsesforsøget	Bestyrelsen vil, ved et givent tilfælde, fremsende sine anbefalinger til aktionærene via NASDAQ OMX Copenhagen. Bestyrelsen vil ikke imødegå eventuelle overtagelsesforsøg uden generalforsamlingens godkendelse.	Følger

2	Bestyrelsens opgaver og ansvar		
<i>2.1</i>	<i>Overordnede opgaver og ansvar</i>		
2.1.1	Det anbefales , 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 anbefales , 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.	Følger
2.1.3	Det anbefales , 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.	Følger
2.1.4	Det anbefales , at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinjer for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til bestyrelsen	Bestyrelsen gennemgår og godkender årligt retningslinjer for direktionen, herunder fastlæggelse af krav til rettidig, præcis og tilstrækkelig rapportering til bestyrelsen i forbindelse med gennemgang af bestyrelsens forretningsorden.	Følger
2.1.5	Det anbefales , at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens sammensætning, udvikling, risici og succesionsplaner	Bestyrelsen drøfter min. én gang årligt direktionens sammensætning, udvikling, risici og succesionsplaner i forbindelse med drøftelserne om direktionens vederlag m.m.	Følger
2.1.6	Det anbefales , at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder fastsætte konkrete mål og i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside redegør for såvel sin målsætning som status for opfyldelsen heraf	Bestyrelsen drøfter min. 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.	Følger
<i>2.2</i>	<i>Samfundsansvar</i>		
2.2.1	Det anbefales , at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar	Jeudan rapporterer om sine politikker for samfundsansvar på hjemmesiden.	Følger
<i>2.3</i>	<i>Formanden og næstformanden for bestyrelsen</i>		
2.3.1	Det anbefales , 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 øvrigt en effektiv sparringspartner for	Følger

		formanden. Næstformandens rolle er beskrevet i bestyrelsens forretningsorden.	
2.3.2	Det anbefales , at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden om at udføre særlige driftsopgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, bør der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom, der sikrer, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Beslutninger om formandens deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf bør oplyses i en selskabsmeddelelse	Bestyrelsesformanden deltager ikke i den daglige ledelse af Jeudan.	Følger
3	Bestyrelsens sammensætning og organisering		
3.1	<i>Sammensætning</i>		
3.1.1	Det anbefales , at bestyrelsen årligt redegør for <ul style="list-style-type: none"> • hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, • sammensætningen af bestyrelsen, samt • de enkelte medlemmers særlige kompetencer 	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 anbefales , at bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen gennemføres ved en grundig og for bestyrelsen transparent proces, der er godkendt af den samlede bestyrelse. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater skal der tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. alder, international erfaring og køn	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 være ledsaget af detaljerede begrundelser og baggrundsoplysninger om de pågældende personer. En beskrivelse af de enkelte bestyrelsesmedlemmers ledelseshverv og kompetencer indgår desuden i Jeudans årsrapport.	Følger
3.1.3	Det anbefales , 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 <ul style="list-style-type: none"> • øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i udenlandske virksomheder • krævende organisationsopgaver, og at det oplyses, • om kandidater til bestyrelsen anses for uafhængige 	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
3.1.4	Det anbefales , at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af bestyrelsen	Jeudans vedtægter indeholder en aldersgrænse for medlemmerne af bestyrelsen.	Følger
3.1.5	Det anbefales , 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 anbefales, 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"> • Være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab, • 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, • Repræsentere en kontrollerende aktionærs interesser, • 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, • Være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner hos ekstern revisor, • Være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet, • Have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller • Være i nær familie med personer, som ikke betragtes som uafhængige 	<p>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.</p>	Følger ikke
3.3	<i>Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledeshverv</i>		
3.3.1	<p>Det anbefales, at hvert enkelt medlem af bestyrelsen vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende arbejde, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv end, at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis</p>	<p>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.</p>	Følger
3.3.2	<p>Det anbefales, at ledelsesberetningen udover det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Den pågældendes stilling, • Den pågældendes alder og køn, • Om medlemmet anses for uafhængigt, • Tidspunkt for medlemmets indtræden i bestyrelsen, • Udløbet af den aktuelle valgperiode, • Den pågældendes øvrige ledeshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og • Det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabet koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret 	<p>Jeudans årsrapport indeholder oplysninger om bestyrelsesmedlemmernes stilling, fødselsdato og -år, afhængighed/uafhængighed, tidspunkt for indtræden i bestyrelsen. De enkelte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år.</p> <p>Årsrapporten indeholder tillige oplysninger om de enkelte bestyrelsesmedlemmers ledeshverv 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.</p>	Følger
3.4	<i>Ledelsesudvalg (eller -komitéer)</i>		

3.4.1	<p>Det anbefales, at selskabet på selskabets hjemmeside offentliggør:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ledelsesudvalgenes kommissorier, • Udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt • Navnene på medlemmerne i det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer og, hvem der er medlemmer med særlig kvalifikationer 	<p>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 fremgår af årsrapporten, der tillige ligger på Jeudans hjemmeside.</p>	Følger
3.4.2	<p>Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige</p>	<p>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.</p>	Følger ikke
3.4.3	<p>Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et egentligt <u>revisionsudvalg</u>, der sammensættes således, at</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formanden for bestyrelsen ikke er formand for revisionsudvalget og, at • Udvalget tilsammen råder over en sådan sagkundskab og erfaring, at det har en opdateret indsigt i og erfaring med finansielle forhold samt regnskabs- og revisionsforhold i selskaber, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked 	<p>Jeudan har et revisionsudvalg med deltagelse af Hans Munk Nielsen (formand), Stefan Ingildsen og Tommy Pedersen. Formanden for bestyrelsen er ikke formand for revisionsudvalget. Formanden for revisionsudvalget er af en enig bestyrelse udpeget til kvalificeret og uafhængigt medlem af revisionsudvalget. Det er Jeudans opfattelse, at udvalget råder over en sådan sagkundskab og erfaring, at det har en opdateret indsigt i og erfaring med finansielle forhold samt regnskabs- og revisionsforhold i børsnoterede selskaber.</p>	Følger
3.4.4	<p>Det anbefales, at revisionsudvalget inden godkendelse af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til bestyrelsen om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regnskabspraksis på de væsentligste områder, • Væsentlige regnskabsmæssige skøn, • Transaktioner med nærtstående parter, og • Usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år 	<p>Revisionsudvalget rapporterer inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regnskabspraksis på de væsentligste områder, • Væsentlige regnskabsmæssige skøn • Transaktioner med nærtstående parter, og • Usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år. 	Følger
3.4.5	<p>Det anbefales, at revisionsudvalget:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald, fremkommer med anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision og den interne revisions budget, og • Overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger 	<p>Revisionsudvalget vurderer årligt behovet for en intern revision. Revisionsudvalget 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.</p>	Følger
3.4.6	<p>Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, der har</p>	<p>Jeudan har et nominerings- og</p>	Følger

	<p>bestyrelsesformanden som formand og som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, • Årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale bestyrelsen eventuelle ændringer, • Årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til bestyrelsen herom, • Overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af bestyrelsen og direktionen, til kandidater til bestyrelsen og direktionen, og • Foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder forslag til konkrete ændringer 	<p>vederlagsudvalg, der udgøres af Jeudans formandskab med bestyrelsesformanden som formand for udvalget. Nominerings- og vederlagsudvalget varetager følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beskrive de kvalifikationer, der kræves i bestyrelse og direktion 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 bestyrelse og direktion, • Årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale bestyrelsen eventuelle ændringer, • Årligt vurdere de enkelte bestyrelses- og direktionsmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til bestyrelsen herom, • Overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og bestyrelses- og direktionsmedlemmer, til kandidater til bestyrelse eller direktion, og • Foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder forslag til konkrete ændringer. 	
3.4.7	<p>Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indstille vederlagspolitikken (herunder "Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning") for bestyrelsen og direktionen til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse, • Fremkomme med forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, som medlemmer af bestyrelsen og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, og • indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet 	<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"> • Indstille vederlagspolitikken for bestyrelse og direktion til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse, • 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. • Indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet. 	Følger
3.4.8	<p>Det anbefales, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne</p>	Nominerings- og vederlagsudvalget anvender	Følger

	rådgiver som direktionen i selskabet	ikke eksterne rådgivere.	
3.5	<i>Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen</i>		
3.5.1	Det anbefales , at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure, hvor den samlede bestyrelse og dets individuelle medlemmers bidrag og resultater samt samarbejde med direktionen årligt evalueres. Væsentlige ændringer afledt af evalueringen bør oplyses i ledelsesberetningen eller på selskabets hjemmeside	De anbefalede kriterier vurderes og drøftes på et bestyrelsesmøde (samarbejdsevaluering). Herudover tager bestyrelsesformanden en individuel drøftelse med hvert enkelt bestyrelsesmedlem på selvstændige møder hvert andet år, ligesom bestyrelsen én gang årligt evaluerer samarbejdet med direktionen. Eventuelle væsentlige ændringer afledt af evalueringen oplyses i ledelsesberetningen i Jeudans årsrapport.	Følger
3.5.2	Det anbefales , at bestyrelsen i forbindelse med forberedelsen af generalforsamlingen overvejer, hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov. Herunder skal det sikres, at der kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle medlemmer har mulighed for at deltage aktivt	Ifølge Jeudans vedtægter skal generalforsamlingen vælge 4-6 bestyrelsesmedlemmer. Bestyrelsen består aktuelt af 5 generalforsamlingsvalgte medlemmer. Den årlige samarbejdsevaluering har også tilkendegivet, at debatten på bestyrelsesmøderne er konstruktiv og effektiv med mulighed for at alle kan komme til orde.	Følger
3.5.3	Det anbefales , at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier	Bestyrelsens tilsyn varetages primært gennem den fra direktionen modtagne rapportering, herunder regnskabsmateriale og øvrige situationsrapporter samt gennem drøftelser med direktionen på bestyrelsesmøderne. 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.	Følger
3.5.4	Det anbefales , 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	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.	Følger
4	Ledelsens vederlag		
4.1	<i>Vederlagspolitikens form og indhold</i>		
4.1.1	Det anbefales , at bestyrelsen udarbejder en klar og overskuelig vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen, der indeholder: <ul style="list-style-type: none"> • En detaljeret beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen 	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	Følger

	<ul style="list-style-type: none"> • En begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og • En beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter. <p>Vederlagspolitikken bør godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside</p>	for balancen mellem de eventuelle enkelte vederlagskomponenter.	
4.1.2	<p>Det anbefales, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse • Sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaf lønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærene på kort og lang sigt • Er klarhed om resultatkræver og målbarhed for udmøntning af variable dele, • Er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår, og • Indgås en aftale, der giver selskabet ret til i helt særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige 	Vederlagspolitikken indeholder ikke variable komponenter for hverken bestyrelse eller direktion.	Følger
4.1.3	Det anbefales , at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner eller tegningsoptioner	Bestyrelsesmedlemmer i Jeudan aflønnes ikke med aktie- eller tegningsoption.	Følger
4.1.4	Det anbefales , at hvis der anvendes aktiebaseret aflønning, skal programmerne være revolverende, dvs. tildeles periodisk og bør have en løbetid på mindst 3 år efter tildelingen	Direktionen i Jeudan aflønnes ikke med aktiebaseret aflønning.	Følger
4.1.5	Det anbefales , at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag	De to direktionsmedlemmer har ikke en fratrædelsesordning. Opsigelsesvarslet for de to direktionsmedlemmers ansættelsesforhold udgør en værdi, der svarer til henholdsvis 12 og 18 måneders vederlag.	Følger
4.2	<i>Oplysning om vederlagspolitikken</i>		
4.2.1	Det anbefales , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling	Jeudans vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på Jeudans generalforsamling.	Følger
4.2.2	Det anbefales , at aktionærene på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår	Aktionærene godkender på Jeudans generalforsamling bestyrelsens vederlag for det igangværende regnskabsår.	Følger
4.2.3	Det anbefales , at der i årsrapporten gives oplysning om det samlede vederlag, hver enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold, og at der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken	Jeudan oplyser det samlede vederlag for hvert enkelt bestyrelsesmedlem og hver enkelt direktionsmedlem i årsrapporten, ligesom der oplyses om hvert enkelt bestyrelsesmedlem og hver enkelt direktionsmedlems aktiebesiddelse i Jeudan. Jeudan oplyser endvidere i årsrapporten om direktionens eventuelle fastholdelses- og fratrædelsesordninger.	Følger
5	Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision		

<i>5.1</i>	<i>Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger</i>		
5.1.1	Det anbefales , at bestyrelsen tager stilling til og i ledelsesberetningen redegør for de væsentligste strategiske og forretningsmæssige risici, risici i forbindelse med regnskabs-aflæggelsen samt for selskabets risikostyring	På revisionsudvalgsmøderne og bestyrelsesmøderne orienterer direktionen løbende henholdsvis revisionsudvalget 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
<i>5.2</i>	<i>Whistleblower-ordning</i>		
5.2.1	Det anbefales , at bestyrelsen beslutter, hvorvidt der skal etableres en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom	Jeudan har besluttet ikke at etablere en whistleblower-ordning, da Jeudans etiske regler og åbenhed i organisationen medfører, at dette ikke umiddelbart vurderes relevant. Forholdet bliver løbende vurderet.	Følger
<i>5.3</i>	<i>Kontakt til revisor</i>		
5.3.1	Det anbefales , at bestyrelsen sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og bestyrelsen, herunder at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revision, hvis der er en sådan	Såvel revisionsudvalget som bestyrelsen har og sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og revisionsudvalget/bestyrelsen. Bestyrelsen og revisionsudvalget mødes mindst en gang årligt, sædvanligt i forbindelse med godkendelse af årsregnskabet, med revisor uden at direktionen er til stede.	Følger
5.3.2	Det anbefales , at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget	Revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem Jeudans bestyrelse og revisor på baggrund af en anbefaling fra revisionsudvalget.	Følger