
Sydbanks redegørelse vedrørende anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse

Principper for god selskabsledelse –
Redegørelsen vedrører perioden 2019

Anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse

Anbefaling	Selskabet		Bestyrelsens kommentarer:
	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	
1. Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter			
<i>1.1. Dialog mellem selskab, aktionærer og øvrige interessenter</i>			
1.1.1. Det anbefales , 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.	X		Sydbank informerer løbende investorer og andre interessenter om udviklingen i banken på sydbank.dk. Sydbank afholder aktionærmøder og deltager i investopræsentationer, investorkonferencer, roadshows og informerer bestyrelsen om stemningen og tilbagemeldingerne fra investorerne.
1.1.2. Det anbefales , at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder aktionærer, samt sikrer, at interessenteres interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.	X		Bestyrelsen har en interessentpolitik og en politik for håndtering af interessekonflikter.
1.1.3. Det anbefales , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	X		Sydbank offentliggør kvartalsregnskaber, som kan læses på sydbank.dk.
<i>1.2. Generalforsamling</i>			
1.2.1. Det anbefales , at bestyrelsen ved tilrettelæggelse af selskabets generalforsamling planlægger afviklingen, så den understøtter aktivt ejerskab.	X		Sydbanks vedtægter giver aktionærerne mulighed for at udøve aktivt ejerskab. På generalforsamlingen har aktionærerne mulighed for at føre dialog med bankens ledelse.
1.2.2. Det anbefales , at der i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	X		Sydbanks fuldmagtsblanket giver aktionærerne mulighed for at tage stilling til de enkelte punkter på dagsordenen.
<i>1.3. 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 aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.	X		Proceduren er beskrevet i bestyrelsens forretningsorden.

Anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse

Anbefaling	Selskabet		Bestyrelsens kommentarer:
	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	
2. Bestyrelsens opgaver og ansvar			
2.1. Overordnede opgaver og ansvar			
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.	X		Bestyrelsen forholder sig en gang årligt til en arbejdsplan for det kommende år. Bestyrelsen gennemgår sin forretningsorden mindst en gang om året for at sikre, at den er opdateret og overholder gældende regler og love.
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.	X		Bestyrelsen forholder sig løbende til strategien og opdateres på eksekveringen. Bestyrelsen afholder en gang om året et strategiseminar.
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 og/eller på selskabets hjemmeside.	X		Bankens kapitalstruktur er fastlagt i en kapitalplan, som bestyrelsen løbende følger og gennemgår mindst en gang om året. Bestyrelsen følger løbende bankens kapital. Kapitalplanen er omtalt i bankens årsrapport, som er tilgængelig på sydbank.dk.
2.1.4. Det anbefales , at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinjer for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rapportering til bestyrelsen.	X		Bestyrelsen gennemgår direktionens forretningsorden mindst en gang om året for at sikre, at den er opdateret og overholder gældende lovgivning.
2.1.5. Det anbefales , at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner.	X		Bestyrelsens Nomineringsudvalg foretager mindst en gang årligt en vurdering af direktionen. Vurderingen forelægges bestyrelsen.
2.2. Samfundsansvar			
2.2.1. Det anbefales , at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	X		Bestyrelsen har vedtaget en CSR-politik, som revideres årligt.
2.3. Formanden og næstformanden for bestyrelsen			
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.	X		Bestyrelsen har valgt en formand og næstformand. Begges opgaver, pligter og ansvar er beskrevet i bestyrelsens forretningsorden.

Anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse

Anbefaling	Selskabet		Bestyrelsens kommentarer:
	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	
2.3.2. Det anbefales , 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.	X		Sydbank følger anbefalingen.
3. Bestyrelsens sammensætning og organisering			
3.1. Sammensætning			
3.1.1. Det anbefales , at bestyrelsen årligt vurderer og i ledelsesberetningen 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. 	X		Bestyrelsen foretager årligt en selvevaluering som drøftes i Nomineringsudvalget. Nomineringsudvalget forelægger konklusionerne af drøftelserne for bestyrelsen. Hvert 3. år ved en eksternt konsulent. I evalueringen indgår en redegørelse for forholdene nævnt i anbefalingen. Den årlige selvevaluering for 2019 er på baggrund af større ændringer i bestyrelsens sammensætning udsat til efter generalforsamlingens afholdelse den 19. marts 2020.
3.1.2. Det anbefales , 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.	X		Bestyrelsen drøfter årligt Sydbanks aktiviteter for at sikre mangfoldighed og konkrete mål i årsberetningen.
3.1.3. Det anbefales , 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 kompetencer og kvalifikationer, tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed.	X		Bestyrelsen anvender ofte eksterne konsulenter i rekrutteringsprocessen, hvor køn, alder, erfaring og kvalifikationer indgår som udvælgelsesparametre. Der redegøres for processen på bestyrelsesmøderne. Der er tale om en transparent proces.
3.1.4. Det anbefales , at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover det i lovgivningen fastlagte udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes <ul style="list-style-type: none"> • øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder, og • krævende organisationsopgaver. Derudover skal det oplyses, om kandidaterne til bestyrelsen anses for uafhængige.		X	Generalforsamlingen vælger ikke bestyrelsesmedlemmer, men derimod medlemmer til repræsentantskabet. Valg af bestyrelsesmedlemmer foretages af bankens repræsentantskab. De pågældende oplysninger foreligger ved valg af repræsentantskabsmedlemmer.

Anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Bestyrelsens kommentarer:
3.1.5. Det anbefales , 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.	X			Ingen medlemmer af Sydbanks direktion er samtidig medlem af bestyrelsen. Ingen bestyrelsesmedlemmer er tidligere direktionsmedlemmer i Sydbank.
3.1.6. Det anbefales , at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.			X	Generalforsamlingen vælger ikke bestyrelsesmedlemmer, men derimod medlemmer til repræsentantskabet. Valg af bestyrelsesmedlemmer foretages af bankens repræsentantskab. Sydbanks bestyrelsesmedlemmer vælges for et år ad gangen med mulighed for genvalg. Et repræsentantskabsvalgt bestyrelsesmedlem kan højst være bestyrelsesmedlem i 12 år.
3.2. Bestyrelsens uafhængighed				
3.2.1. Det anbefales , at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, således at bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser. For at være uafhængig må den pågældende ikke: <ul style="list-style-type: none"> • være eller indenfor de seneste fem år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab, • indenfor de seneste fem år have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen, • repræsentere eller have tilknytning til en kontrollerende aktionær, • indenfor det seneste år have haft en væsentlig forretningsrelation (f.eks. personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab, • være eller indenfor de seneste tre år have været ansat eller partner i samme selskab som den generalforsamlingsvalgte 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. 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.	X			Alle bestyrelsesmedlemmer valgt af repræsentantskabet er uafhængige.

Anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Bestyrelsens kommentarer:
3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv				
3.3.1. Det anbefales , 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.	X			Bestyrelsesmedlemmer er underlagt et loft for antallet af ledelseshverv.
3.3.2. Det anbefales , at ledelsesberetningen udover det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen: <ul style="list-style-type: none"> • den pågældendes stilling, • den pågældendes alder og køn, • den pågældendes kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet, • om medlemmet anses for uafhængigt, • tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen, • udløbet af den aktuelle valgperiode, • medlemmets deltagelse i bestyrelses- og udvalgsmøder, • den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisations opgaver, 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. 	X			Det fremgår af årsrapporten.
3.3.3. Det anbefales , at den årlige evalueringsprocedure, jfr. 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.	X			Omfanget af ledelseshverv bestyrelsesmedlemmerne må bestri- de følger gældende lovgivning for Systemically Important Financial Institutions.
3.4. Ledelsesudvalg (eller -komitéer)				
3.4.1. Det anbefales , at selskabet på selskabets hjemmeside offentliggør: <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 af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer, og hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer. 	X			Det fremgår af sydbank.dk
3.4.2. Det anbefales , at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.	X			Sydbank følger anbefalingen.

Anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse

Anbefaling	Selskabet		Bestyrelsens kommentarer:
	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	
3.4.3. Det anbefales , at der blandt bestyrelsens medlemmer nedsættes et <u>revisionsudvalg</u> , og at der udpeges en formand for udvalget, der ikke er formanden for bestyrelsen.	X		Bestyrelsen har nedsat et Revisionsudvalg. Formanden for Revisionsudvalget opfylder lovgivningens krav om erfaring med og kendskab til revision og regnskabsmæssige forhold.
3.4.4. Det anbefales , at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til bestyrelsen om: <ul style="list-style-type: none"> • regnskabspraksis på de væsentligste områder, • væsentlige regnskabsmæssige skøn, • transaktioner med nærtstående parter, og • usikkerhed og risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år. 	X		Forud for regnskabsaflæggelsen gennemgås proces for aflægelse af årsregnskab herunder anvendt regnskabspraksis og væsentlige regnskabsmæssige skøn. I forbindelse med færdiggørelsen af årsregnskabet gennemgår Revisionsudvalget forud for godkendelse i bestyrelsen udkast til årsrapport og revisionsprotokoller. Revisionsudvalget præsenterer hovedkonklusionerne fra de to gennemgange for bestyrelsen.
3.4.5. Det anbefales , at revisionsudvalget: <ul style="list-style-type: none"> • årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald fremkommer med kommissorium og anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen og af en eventuel intern revision, og den interne revisions budget, • påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, foreligger en funktionsbeskrivelse for denne, der er godkendt af bestyrelsen, • påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, bliver tilført tilstrækkelige ressourcer og kompetencer hertil for at udføre arbejdet, og • overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger. 	X		Sydbank har en intern revision. Budgettet for intern revision godkendes af Revisionsudvalget.
3.4.6. Det anbefales , at bestyrelsen nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u> , som mindst har følgende forberedende opgaver: <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, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom, • indstilling af kandidater til bestyrelsen og direktionen, og • foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder fremsættes forslag til konkrete ændringer. 	X		Bestyrelsen har nedsat et Nomineringsudvalg med bestyrelsesformanden som formand. Udvalgets opgaver er fastlagt i kommissoriet, som indeholder opgaver nævnt i anbefalingerne.

Anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Bestyrelsens kommentarer:
3.4.7. Det anbefales , at bestyrelsen nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u> , som mindst har følgende forberedende opgaver: <ul style="list-style-type: none"> · indstille vederlagspolitikken (herunder "Overordnede retningslinjer for incitamentsafklønning") 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, · indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet, og · bistå med forberedelse af den årlige vederlagsrapport. 	X			Sydbanks bestyrelse har nedsat et Lønudvalg.
3.4.8. Det anbefales , at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.	X			Fremgår af udvalgets kommissorium.
3.5. Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen				
3.5.1. Det anbefales , 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: <ul style="list-style-type: none"> · bidrag og resultater, · samarbejde med direktionen, · formandens ledelse af bestyrelsen, · bestyrelsens sammensætning (herunder kompetencer, mangfoldighed og antal medlemmer), · arbejdet i udvalgene og udvalgsstrukturen, og · arbejdets tilrettelæggelse og kvaliteten af materiale, der tilgår bestyrelsen. Evalueringsproceduren samt overordnede konklusioner bør beskrives i ledelsesberetningen og på selskabets hjemmeside. Formanden bør redegøre for bestyrelsesevalueringen, herunder processen og overordnede konklusioner på generalforsamlingen forud for valg til bestyrelsen	X			Bestyrelsen foretager årligt en selvevaluering som drøftes i Nomineringsudvalget. Nomineringsudvalget forelægger konklusionerne af drøftelserne for bestyrelsen. Hvert 3. år ved en ekstern konsulent. I evalueringen indgår en redegørelse for forholdene nævnt i anbefalingen. Den årlige selvevaluering for 2019 er på baggrund af større ændringer i bestyrelsens sammensætning udsat til efter generalforsamlingens afholdelse den 19. marts 2020.
3.5.2. Det anbefales , 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.	X			Nomineringsudvalget foretager en årlig evaluering af direktionen og forelægger den for bestyrelsen.

Anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Bestyrelsens kommentarer:
3.5.3. 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.	X			I evaluering af direktionen indgår samarbejde med bestyrelsen.
4. Ledelsens vederlag				
4.1. Vederlagspolitikens form og indhold				
4.1.1. Det anbefales , at bestyrelsen udarbejder en 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, • en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, • en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter, og • en redegørelse for sammenhængen mellem vederlagspolitikken og selskabets langsigtede værdiskabelse og relevante mål herfor. Vederlagspolitikken bør minimum hvert fjerde år samt ved hver væsentlig ændring godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.	X			Det fremgår af lønpolitikken.
4.1.2. Det anbefales , at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter, <ul style="list-style-type: none"> • fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse, • sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaflønnings og værdiskabelsen for aktionærene på kort og lang sigt, • er klarhed om resultatkræver og målbarhed for udmøntning af variable dele, • 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 • 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. 	X			Det fremgår af lønpolitikken.
4.1.3. Det anbefales , at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- eller tegningsoptioner.	X			Det er fravalgt i lønpolitikken.
4.1.4. Det anbefales , 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.	X			Sydbank anvender ikke aktiebaseret aflønning.
4.1.5. Det anbefales , at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.	X			Det er fastsat i lønpolitikken.

Anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Bestyrelsens kommentarer:
4.2. Oplysning om vederlag				
4.2.1. Det anbefales , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	X			Indgår i ledelsesberetningen.
4.2.2. Det anbefales , at aktionærerne på generalforsamlingen behandler forslag om godkendelse af vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.			X	Generalforsamlingen godkender lønpolitikken. Vederlaget for bestyrelsen fastsættes af repræsentantskabet i overensstemmelse hermed.
4.2.3. Det anbefales , at selskabet udarbejder en vederlagsrapport, der indeholder oplysninger om det samlede vederlag, hvert 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. Vederlagsrapporten bør offentliggøres på selskabets hjemmeside	X			Fremgår af årsrapporten.
5. Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision				
5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger				
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 regnskabsaflæggelsen samt for selskabets risikostyring.	X			Fremgår af årsrapporten.
5.2. Whistleblower-ordning				
5.2.1. Det anbefales , at bestyrelsen etablerer en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.	X			Sydbank har etableret en whistleblowerordning, som giver mulighed for fortrolighed og anonymitet. Ordningen er forankret i bankens Compliance-funktion.
5.3. Kontakt til revisor				
5.3.1. Det anbefales , 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 revisor, hvis der er en sådan.	X			Proceduren følges.
5.3.2. Det anbefales , at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og den generalforsamlingsvalgte revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.	X			Revisionsudvalget overvåger størrelsen og sammensætningen af honoraret til den valgte revision – herunder godkendelse af tilfaldte tillægsydelse.