

Skema til redegørelse vedrørende Anbefalingerne for god Selskabsledelse, december 2020

Jeudan A/S

Skema til redegørelse – version af januar 2021

Hvad kan skemaet bruges til?

Skemaet er tænkt som et hjælperedskab for danske aktieselskaber ("selskabet"), der har aktier optaget til handel på et reguleret marked, og som i skemaform ønsker at afgive redegørelse for selskabets efterlevelse af Anbefalingerne for god Selskabsledelse, jf. årsregnskabslovens § 107 b.

Principperne er ikke udtryk for anbefalinger, som selskabet skal forholde sig til. Principperne beskriver de grundtanker, som selskaberne med fordel kan overveje og indarbejde i ledelsen af et selskab. Komitéens kommentarer til anbefalingerne er tænkt som vejledning og inspiration og kan således virke som et hjælpeværktøj i forbindelse med selskabets arbejde med anbefalingerne. Afrapportering i forhold til komitéens Anbefalinger for god Selskabsledelse skal foretages i forhold til komitéens anbefalinger – og ikke i forhold til hverken principperne eller kommentarerne.

Redegørelsen for god selskabsledelse skal offentliggøres enten i ledelsesberetningen i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside med en henvisning til redegørelsen i ledelsesberetningen. Komitéen finder, at offentliggørelse af redegørelsen for god selskabsledelse på selskabets hjemmeside – med præcis henvisning dertil i ledelsesberetningen – skaber størst transparens. Når redegørelsen offentliggøres på selskabets hjemmeside, vil den være lettere tilgængelig for investorer og andre interessenter.

En offentliggørelse på selskabets hjemmeside kræver ifølge årsregnskabsloven, at URL-adressen henviser direkte til redegørelsen, og at det oplyses i tilknytning til ledelsesberetningen i den aflagte årsrapport.

Der stilles også andre krav til udarbejdelsen af en redegørelse for god selskabsledelse og til, hvordan den skal offentliggøres. De nærmere krav er beskrevet i bekendtgørelse nr. 959 af 13. september 2019 om offentliggørelse af en række redegørelser efter årsregnskabsloven.

Bemærk: Nedenstående skema indeholder Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger af 2. december 2020. Anbefalingerne er tilgængelige på Komitéen for god Selskabsledelses hjemmeside www.corporategovernance.dk. Nasdaq Copenhagen A/S har besluttet at medtage anbefalingerne i deres regelsæt for udstedere, der har virkning fra den 4. januar 2021.

Skemaet kan anvendes ved udarbejdelse af redegørelse for god selskabsledelse i årsrapporter vedrørende regnskabsår, der starter den 1. januar 2021 eller senere.

”Følg eller forklar”

Det følger af årsregnskabslovens § 107 b, at et selskab, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked, skal medtage en redegørelse for virksomhedsledelse i ledelsesberetningen.

Det betyder, at det enkelte selskab angiver, hvilke anbefalinger selskabet har valgt at følge eller fravige. Selskabernes redegørelse skal forholde sig særskilt til hver anbefaling, uanset om en anbefaling følges eller fraviges.

Det fremgår af årsregnskabslovens § 107 b, stk. 1, nr. 3, at selskabet skal angive årsagerne til, hvis et selskab har besluttet at fravige anbefalingerne. Selskabet skal oplyse, hvorfor man ikke følger en given anbefaling, og hvordan man har indrettet sig i stedet.

Det betyder, at hvis et selskab ikke følger en anbefaling, men forklarer hvorfor og hvordan selskabet har indrettet sig i stedet, så anses selskabet for at efterleve anbefalingen.

Redegørelsen skal afspejle den gældende ledelsesform på tidspunktet for regnskabsaflæggelsen. Hvis der er væsentlige ændringer i løbet af året eller efter tidspunktet for regnskabsafslutningen, bør det beskrives i redegørelsen for god selskabsledelse.

Det er vigtigt, at selskabet forholder sig til og afrapporterer for hver enkelt anbefaling, så det er tydeligt for investorer og andre interessenter at gennemskue, hvordan selskabet forholder sig til de enkelte anbefalinger.

Lovpligtig redegørelse for god selskabsledelse, jf. årsregnskabslovens § 107 b.

Bemærk!

Redegørelsen udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i selskabets årsrapport vedrørende følgende regnskabsperiode:

1. januar – 31. december 2025

Anbefalinger for god Selskabsledelse

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer ¹	
		hvorfor	hvordan
1. Samspil med selskabets aktionærer, investorer og øvrige interessenter			
1.1. Dialog med aktionærer, investorer og øvrige interessenter			
1.1.1. Komitéen anbefaler, at ledelsen via løbende dialog sikrer aktionærer, investorer og øvrige interessenter relevant indsigt i selskabets forhold, og at bestyrelsen får mulighed for at kende og inddrage deres holdninger i sit arbejde.	Dialogen mellem Jeudan og aktionærerne sker på generalforsamlinger og gennem deltagelse i forskellige arrangementer arrangeret af danske børs-mæglere, Nasdaq Copenhagen m.fl. Jeudan kommunikerer med aktionærerne via digital kommunikation herunder e-mail samt årsrapport, selskabsmeddelelser og hjemmeside.		
1.1.2. Komitéen anbefaler, at selskabet udarbejder politikker for forholdet til aktionærer, investorer og evt. også øvrige interessenter for at sikre, at de forskellige interesser indgår i selskabets overvejelser, og at sådanne politikker gøres tilgængelig på selskabets hjemmeside.	Jeudan tilstræber, at interessenternes interesser respekteres gennem Jeudans løbende rapportering om sociale, ledelsesmæssige og IR-mæssige forhold.		

¹ Hvis en anbefaling ikke følges, skal selskabet forklare, *hvorfor* anbefalingen ikke følges, og *hvordan* selskabet har indrettet sig anderledes. En tilstrækkelig forklaring besvarer begge spørgsmål og kategoriserer besvarelsen som efterlevelse af anbefalingen. Det er derfor vigtigt, at selskabet besvarer begge spørgsmål i sin forklaring.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet <u>forklarer</u> ¹	
		<i>hvorfor</i>	<i>hvordan</i>
1.1.3. Komitéen anbefaler , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	Jeudan offentliggør delårsrapporter kvartalsvis.		
1.2. Generalforsamling			
1.2.1. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen tilrettelægger selskabets generalforsamling, så aktionærer, der ikke kan være fysisk til stede eller er repræsenteret på generalforsamlingen, kan stemme og stille spørgsmål til ledelsen forud for eller på generalforsamlingen. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen sikrer aktionærerne mulighed for at overvære generalforsamlingen via webcast eller anden digital transmittering.	Jeudan fremsender indkaldelse til alle navnenoterede aktionærer, der har registreret sig med e-mailadresse og opfordrer dem til at deltage i generalforsamlingen. Med indkaldelsen følger mulighed for at afgive fuldmagt eller brevstemme samt til at stille spørgsmål til ledelsen forud for generalforsamlingen. Generalforsamlingen webcastes og uploades på Jeudans hjemmeside.		
1.2.2. Komitéen anbefaler , at aktionærerne i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen kan tage stilling til hvert enkelt 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.		
1.3. Overtagelsesforsøg			
1.3.1. Komitéen anbefaler , at selskabet har en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der indeholder en "køreplan" for de forhold, som bestyrelsen bør overveje og tage stilling til, hvis et overtagelsestilbud er	Bestyrelsen vil, ved et givent tilfælde, fremsende sine anbefalinger til aktionærerne via Nasdaq Copenhagen.		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer ¹	
		hvorfor	hvordan
fremsat, eller bestyrelsen får en begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud kan blive fremsat. Derudover anbefales, at det fremgår af proceduren, at bestyrelsen afholder sig fra, uden generalforsamlingens godkendelse, at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som søger at afskære aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsestilbuddet.	Bestyrelsen vil ikke imødegå eventuelle overtagelsesforsøg uden generalforsamlingens godkendelse.		
1.4. Relation til det omkringliggende samfund			
1.4.1. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen godkender en politik for selskabets samfundsansvar, herunder for socialt ansvar og bæredygtighed, og at politikken er tilgængelig i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen påser, at politikken efterleves.	Jeudan har udarbejdet og bestyrelsen har vedtaget politikker for samfundsansvar; miljø; skat; indkøb; arbejdsmiljø; dataetik; mangfoldighed; modarbejdelse af korruption og modarbejdelse af hvidvask. Politikkerne er offentliggjort på Jeudans hjemmeside og godkendes minimum én gang årligt på et bestyrelsesmøde.		
1.4.2. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen godkender en skattepolitik, der gøres tilgængelig på selskabets hjemmeside.	Som anført under 1.4.1 har Jeudan udarbejdet en skattepolitik, der er tilgængelig på Jeudans hjemmeside.		
2. Bestyrelsens opgaver og ansvar			
2.1 Overordnede opgaver og ansvar			
2.1.1. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen, som led i at understøtte selskabets vedtægtsmæssige formål og langsigtede værdiskabelse, forholder sig til selskabets purpose samt sikrer og fremmer en god kultur og	Jeudan er Danmarks største børsnoterede ejendoms- og servicevirksomhed, og dagligt er		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet <u>forklarer</u> ¹	
		<i>hvorfor</i>	<i>hvordan</i>
gode værdier i selskabet. Selskabet bør forklare herom i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.	der mere end 100.000 mennesker, der besøger, arbejder, handler eller bor i en af koncernens ejendomme. Det forpligter at være den største. Også når det gælder ansvarlighed og at bidrage til samfundet. Jeudan ejer ca. 200 ejendomme med et samlet areal på ca. 1 mio. m², primært i det centrale København og på Frederiksberg, og har mere end 125 års erfaring i at levere smukke og trygge rammer til tilfredse kunder. Hvert år investeres der et trecifret millionbeløb i at vedligeholde, istandsætte og forbedre ejendommene, og det er både et vigtigt samfundsansvar og ærefuldt at være med til at bevare denne fælles kulturarv og sikre, at de klassiske og ofte fredede og bevaringsværdige bygninger er velholdte og tidsmæssigt anvendelige ind i fremtiden. Jeudan bidrager til at udvikle en hovedstad med liv, puls og udvikling – og som samtidig fremstår ordentlig og vedligeholdt. Hver dag gør ca. 700 medarbejdere sig umage for at sikre, at		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet <u>forklarer</u> ¹	
		<i>hvorfor</i>	<i>hvordan</i>
	Jeudan har velfungerende og ordentlige ejendomme med rene omgivelser, tilfredse kunder og stolte ejere. Værdier som ordentlighed, ansvarlighed og tilgængelighed sammen med det overordnede løfte "Ordentlighed forpligter", er væsentlige pejlemærker for alle medarbejdere i Jeudan. Og rammen omkring dem er et trygt, stabilt og udfordrende arbejdsmiljø, og udviklingsmuligheder til den enkelte faglighed, mål og drømme. Jeudan omtaler selskabets purpose i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.		
2.1.2. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter og løbende følger op på selskabets overordnede strategiske mål for at sikre værdiskabelsen i selskabet.	Jeudans bestyrelse tager mindst én gang årligt stilling til Jeudans overordnede strategiske mål for blandt andet at sikre værdiskabelsen i Jeudan.		
2.1.3. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen løbende påser, om selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter en strategi og langsigtet værdiskabelse, der både er i selskabets og aktionærernes interesse. Komitéen anbefaler, at selskabet redegør herfor i ledelsesberetningen.	Bestyrelsen drøfter og påser mindst én gang årligt, at Jeudan har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter, at Jeudans strategi og langsigtede værdiskabelse er i aktionærernes og Jeudans interesse. Jeudan		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer ¹	
		hvorfor	hvordan
	redegør herfor i årsrapporten, der kan tilgås via Jeudans hjemmeside.		
2.1.4. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen udarbejder og årligt gennemgår retningslinjer for direktionen, herunder krav til rapporteringen 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.		
2.2. Bestyrelsesmedlemmerne			
2.2.1. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen udover en formand har en næstformand, som kan træde til ved formandens forfald og i øvrigt være en tættere sparringspartner for formanden.	Bestyrelsen vælger af sin midte en formand og en næstformand. Næstformandens rolle er at fungere i tilfælde af formandens forfald og i øvrigt en sparringspartner for formanden. Næstformandens rolle er beskrevet i bestyrelsens forretningsorden.		
2.2.2. Komitéen anbefaler , at formanden i samarbejde med de enkelte bestyrelsesmedlemmer sikrer, at medlemmerne løbende opdaterer og supplerer deres viden om relevante forhold, og at medlemmernes særlige viden og kompetencer bliver brugt bedst muligt.	Ved gennemgang af den årlige bestyrelsesevaluering sikres der dialog om, at medlemmernes særlige viden og kompetencer anvendes til gavn for Jeudan, herunder at de enkelte medlemmer løbende opdaterer og supplerer deres viden om relevante forhold.		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer ¹	
		hvorfor	hvordan
2.2.3. Komitéen anbefaler , at hvis bestyrelsen undtagelsesvist beder et bestyrelsesmedlem om at varetage særlige opgaver for selskabet, eksempelvis kortvarigt deltage i den daglige ledelse, bør bestyrelsen godkende det for at sikre, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Det anbefales, at selskabet offentliggør beslutningen om et bestyrelsesmedlems deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf.	Bestyrelsesformanden eller andre bestyrelsesmedlemmer deltager ikke i den daglige ledelse af Jeudan.		
3. Bestyrelsens sammensætning, organisering og evaluering			
3.1. Sammensætning			
3.1.1. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen årligt gennemgår og i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside oplyser - hvilke kollektive og individuelle kompetencer bestyrelsen bør råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og - bestyrelsens sammensætning og 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 bestyrelsevaluering samt i forbindelse med udarbejdelse af årsrapporten. En beskrivelse af hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over samt de enkelte medlemmers ledelsehverv og kompetencer indgår i Jeudans årsrapport, hvor bestyrelsens sammensætning og mangfoldighed tillige fremgår.		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer ¹	
		hvorfor	hvordan
3.1.2. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer og godkender en politik for mangfoldighed, som er tilgængelig i ledelsesberetningen og/eller 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 mangfoldigheden 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.		
3.1.3. Komitéen anbefaler, at rekruttering af kandidater til bestyrelsen følger en grundig proces, der er godkendt af bestyrelsen. Komitéen anbefaler, at der i vurderingen af bestyrelseskandidater - udover individuelle kompetencer og kvalifikationer - også indgår behovet for kontinuitet, fornyelse og 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 bestyrelsesevaluering samt i forbindelse med		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer ¹	
		hvorfor	hvordan
	udarbejdelse af årsrapporten. Indstilling af bestyrelseskandidater til generalforsamlingen vil have fokus på kompetencer, kvalifikationer og aktionærsammensætning, ligesom en vurdering af behov for fornyelse og mangfoldighed vil indgå. Indstillingen vil være ledsaget af baggrundsoplysninger om de pågældende personer. En beskrivelse af de enkelte bestyrelsesmedlemmers ledelseshverv og kompetencer indgår i Jeudans årsrapport.		
3.1.4. Komitéen anbefaler , at indkaldelsen til generalforsamlinger, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover de i lovgivningen fastlagte oplysninger også beskriver de opstillede kandidaters • kompetencer, • øvrige ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg, • krævende organisationsopgaver og • uafhængighed.	Sammen med indkaldelsen til generalforsamlingen vil der tillige blive offentliggjort en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes øvrige ledelseshverv, krævende organisationsopgaver samt om kandidaten anses for uafhængig.		
3.1.5. Komitéen anbefaler , at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling, og at disse opstilles og vælges individuelt.	Ifølge Jeudans vedtægter er valgperioden for generalforsamlingsvalgte medlemmer 1 år. Alle medlemmer opstilles og vælges individuelt.		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer ¹	
		hvorfor	hvordan
3.2. Bestyrelsens uafhængighed			
3.2.1. Komitéen anbefaler, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, så bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser. For at være uafhængig må den pågældende ikke: - 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 eller have tilknytning til en kontrollerende aktionær, - inden for det seneste år have haft en forretningsrelation (eksempelvis 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, som er væsentlig for selskabet og/eller forretningsrelationen, - være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner i samme selskab som selskabets 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 er uafhængige, jf. kriterierne ovenfor.		Jeudan har to aktionærer, der hver ejer mere end 40 % af aktiekapitalen, hvilket har betydning for sammensætning af Jeudans bestyrelse.	Bestyrelsens sammensætning vurderes hensigtsmæssig.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet <u>forklarer</u> ¹	
		hvorfor	hvordan
Uanset at et bestyrelsesmedlem ikke er omfattet af ovenstående kriterier, kan bestyrelsen af andre grunde beslutte, at medlemmet ikke er uafhængigt.			
3.2.2. Komitéen anbefaler , at direktionsmedlemmer ikke er medlem af bestyrelsen, og at et fratrædende direktionsmedlem ikke træder direkte ind i bestyrelsen.	Jeudans tidligere og nuværende direktion er ikke medlem af bestyrelsen.		
3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af øvrige ledelseshverv			
3.3.1. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen og hvert enkelt medlem af bestyrelsen i forbindelse med den årlige evaluering, jf. anbefaling 3.5.1., vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på bestyrelsesarbejdet. Formålet er, at det enkelte bestyrelsesmedlem ikke påtager sig flere hverv, end at vedkommende kan udføre bestyrelseshvervet i selskabet tilfredsstillende.	Ved den årlige bestyrelses-evaluering vurderer hvert enkelt medlem, 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.		
3.3.2. Komitéen anbefaler , at ledelsesberetningen udover de i lovgivningen fastlagte krav indeholder følgende oplysninger om de enkelte bestyrelsesmedlemmer: • stilling, alder og køn, • kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet, • uafhængighed, • årstal for indtræden i bestyrelsen, • årstal for udløb af den aktuelle valgperiode, • deltagelse i bestyrelses- og udvalgsmøder, • ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg samt krævende organisationsopgaver, og	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		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet <u>forklarer</u> ¹	
		<i>hvorfor</i>	<i>hvordan</i>
det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabets koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.	eventuelle forfald til møderne fra de respektive medlemmer. Årsrapporten indeholder tillige oplysninger om de enkelte bestyrelsesmedlemmers ledelses-hverv i andre erhvervsdrivende virksomheder inklusive ledelses-udvalg og krævende organisationsopgaver. Herudover oplyses bestyrelsens beholdning af aktier i Jeudan for hvert enkelt medlem samt eventuelle ændringer i forhold til året før.		
3.4. Ledelsesudvalg			
3.4.1. Komitéen anbefaler, at ledelsen i ledelsesberetningen beskriver: - ledelsesudvalgenes væsentligste aktiviteter og antallet af møder i årets løb, og - medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgets formand og medlemmernes uafhængighed. Det anbefales derudover, at ledelsesudvalgenes kommissorier offentliggøres på selskabets hjemmeside.	Ledelsesudvalgenes 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 Jeudans årsrapport, der er tilgængelig på Jeudans hjemmeside. Ledelsesudvalgenes kommissorier er offentliggjort på Jeudans hjemmeside.		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer ¹	
		hvorfor	hvordan
3.4.2. Komitéen anbefaler , at ledelsesudvalg alene består af bestyrelsesmedlemmer, og at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.	Ledelsesudvalgene består alene af bestyrelsesmedlemmer.	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.
3.4.3. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen nedsætter et revisionsudvalg og udpeger en formand for revisionsudvalget, der ikke er bestyrelsens formand. Komitéen anbefaler, at revisionsudvalget udover de i lovgivningen fastlagte opgaver bistår bestyrelsen med at: • føre tilsyn med rigtigheden af offentliggjorte finansielle oplysninger, herunder regnskabspraksis på de væsentligste områder, væsentlige regnskabsmæssige skøn og transaktioner med nærtstående parter, • gennemgå de interne kontrol- og risikoområder for at sikre styring af de største risici, herunder også i relation til udmeldte forventninger, • vurdere behovet for intern revision, • forestå evaluering af den generalforsamlingsvalgte revisor, • gennemgå revisionshonoraret til den generalforsamlingsvalgte revisor, • føre tilsyn med grænserne for ikke-revisionsydelser udført af den generalforsamlingsvalgte revisor, og • sikre regelmæssig dialog mellem den generalforsamlingsvalgte revisor og bestyrelsen, bl.a. ved at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt har møde med revisor, uden at direktionen er til stede. Hvis bestyrelsen på grundlag af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter at nedsætte en intern revisionsfunktion, har revisionsudvalget til opgave at:	Jeudan har nedsat et revisions- og risikoudvalg med deltagelse af tre medlemmer af bestyrelsen. Formanden for bestyrelsen er ikke formand eller medlem af revisions- og risikoudvalget. Formanden for revisions- og risikoudvalget er af en enig bestyrelse udpeget til kvalificeret og uafhængigt medlem af revisions- og risikoudvalget. Revisions- og risikoudvalget bistår udover de i lovgivningen fastlagte opgaver bestyrelsen med at • føre tilsyn med rigtigheden af offentliggjorte finansielle oplysninger, herunder regnskabspraksis, væsentlige regnskabsmæssige skøn og transaktioner med nærtstående parter,		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet <u>forklarer</u> ¹	
		<i>hvorfor</i>	<i>hvordan</i>
• udarbejde kommissorium og anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af den interne revision og budgettet til afdelingen, • påse, at den interne revision har tilstrækkelige ressourcer og kompetencer til at kunne udføre sin rolle, og • overvåge direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.	• gennemgå de interne kontrol- og risikoområder, • forestå evaluering af den generalforsamlingsvalgte revisor, • føre tilsyn med grænserne for ikke-revisionsydelse, • sikre regelmæssig dialog mellem den generalforsamlingsvalgte revision og bestyrelsen, herunder sikre, at der mindst en gang årligt holdes møde med revisor uden deltagelse af direktionen. 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.		
3.4.4. Komitéens anbefaler , at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:	Jeudan har et nominerings- og vederlagsudvalg, der udgøres af		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet <u>forklarer</u> ¹	
		<i>hvorfor</i>	<i>hvordan</i>
• beskrive de påkrævede kvalifikationer for en given post i bestyrelsen og direktionen, det skønnede tidsforbrug for de forskellige poster i bestyrelsen samt kompetencer, viden og erfaring, der er/bør være i de to ledelsesorganer, • årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt udarbejde anbefalinger til bestyrelsen om eventuelle ændringer, • i samarbejde med formanden forestå den årlige bestyrelseevaluering og vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetencer, viden, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom, • forestå rekruttering af nye bestyrelses- og direktionsmedlemmer og indstille kandidater til bestyrelsens godkendelse, • sikre, at der er en succesionsplan for direktionen, • overvåge direktionens politik for ansættelse af ledende medarbejdere, og • overvåge, at der udarbejdes en politik for mangfoldighed til godkendelse i bestyrelsen.	Jeudans formandskab med bestyrelsesformanden som formand for udvalget. Nominerings- og vederlagsudvalget varetager blandt andet følgende forberedende opgaver: • Beskrive de påkrævede kvalifikationer for en given post i bestyrelsen og direktionen, det skønnede tidsforbrug for posterne samt kompetencer, viden og erfaring der bør være i bestyrelsen og direktionen. • Årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt udarbejde anbefalinger til bestyrelsen om eventuelle ændringer. • Forestå den årlige bestyrelseevaluering, herunder vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetencer, viden, erfaring og succession samt		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet <u>forklarer</u> ¹	
		<i>hvorfor</i>	<i>hvordan</i>
	rapportere til bestyrelsen herom. • Forestå rekruttering af nye bestyrelses- og direktionensmedlemmer og indstille kandidater til bestyrelsens godkendelse. • Sikre at der er en succesionsplan for direktionen. • Overvåge direktionens politik for ansættelse af ledende medarbejdere. • Sikre at der er udarbejdet en politik for mangfoldighed, der er godkendt i bestyrelsen, der jævnfør pkt. 3.1.2 er tilgængelig på Jeudans hjemmeside.		
3.4.5. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et vederlagsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver: • udarbejde udkast til vederlagspolitikken til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens godkendelse, • fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af direktionen,	Jeudan har et nominerings- og vederlagsudvalg, der udgøres af Jeudans formandskab. Udvalget varetager mindst følgende forberedende opgaver: • Udarbejde vederlagspolitikken til bestyrelsens godkendelse før		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet <u>forklarer</u> ¹	
		<i>hvorfor</i>	<i>hvordan</i>
• fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen med henblik på indstilling til generalforsamlingen, • sikre, at ledelsens vederlag følger selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den enkeltes indsats, og • bistå med at udarbejde den årlige vederlagsrapport til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens vejledende afstemning.	indstilling til generalforsamlingens godkendelse. • Fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til direktionen. • Fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til bestyrelsesmedlemmer med henblik på indstilling til generalforsamlingen. • Sikre at ledelsens vederlag følger Jeudans vederlagspolitik og vurderingen af den enkeltes indsats. • Bistå med udarbejdelse af den årlige vederlagsrapport til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens vejledende afstemning.		
3.5. Evaluering af bestyrelse og direktion			
3.5.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen en gang årligt gennemfører en bestyrelsesevaluering og mindst hvert tredje år inddrager ekstern bistand i evalueringen. Komitéen anbefaler, at evalueringen har fokus på anbefalingerne om bestyrelsens arbejde, effektivitet, sammensætning	Bestyrelsen gennemfører én gang årligt en bestyrelsesevaluering, der hvert andet år inddrager ekstern bistand, med fokus		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer ¹	
		hvorfor	hvordan
og organisering, jf. anbefaling 3.1.-3.4. ovenfor, og som minimum altid omfatter følgende emner: • bestyrelsens sammensætning med fokus på kompetencer og mangfoldighed, • bestyrelsens og det enkelte medlems bidrag og resultater, • samarbejdet i bestyrelsen og mellem bestyrelsen og direktionen, • formandens ledelse af bestyrelsen, • udvalgsstrukturen og arbejdet i udvalgene, • tilrettelæggelsen af bestyrelsesarbejdet og kvaliteten af bestyrelsesmaterialet, og • bestyrelsesmedlemmernes forberedelse til og aktive deltagelse i møderne.	på anbefalingerne om bestyrelsens arbejde, effektivitet, sammensætning og organisering jf. pkt. 3.1-3.4. Den eksterne bestyrelsesevaluering omfatter følgende overordnede emner, der tillige berøres de år, hvor der ikke anvendes eksterne bistand: • Finansielle forhold og risikostyring • Strategi • Organisatoriske forhold • Direktionens performance og samarbejdet med bestyrelsen • De enkelte bestyrelsesmedlemmers bidrag til bestyrelsesarbejdet • Holdning til bestyrelsesarbejdet • Bestyrelsesmøderne • Informationen til bestyrelsen • Samarbejdet i bestyrelsen • Bestyrelsens sammensætning og komitéer		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet <u>forklarer</u> ¹	
		<i>hvorfor</i>	<i>hvordan</i>
	• Bestyrelsens vigtigste fokusområder • Bestyrelsens faktiske fokusområder • GAP-analyse • Har bestyrelsen de rigtige kompetencer til at løse disse opgaver		
3.5.2. Komitéen anbefaler , at den samlede bestyrelse drøfter resultatet af bestyrelsesevalueringen, og at processen for evalueringen samt evalueringens overordnede konklusioner omtales i ledelsesberetningen, på selskabets hjemmeside samt på selskabets generalforsamling.	Resultatet af den årlige bestyrelsevaluering drøftes i bestyrelsen, og processen samt de overordnede konklusioner omtales i årsrapporten, der findes på Joudans hjemmeside, ligesom det omtales på den årlige generalforsamling.		
3.5.3. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte kriterier, og at formanden gennemgår dette med direktionen. Desuden bør bestyrelsen løbende vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning, herunder mangfoldighed, succesionsplaner og risici under hensyntagen til selskabets strategi.	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 redegøre mindst		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer ¹	
		hvorfor	hvordan
	én gang årligt på et bestyrelsesmøde for varetagelsen af denne tilsynsfunktion. Ved samme lejlighed vurderes behovet for eventuelle ændringer i direktionens struktur og sammensætning, herunder mangfoldighed, succesionsplaner og risici.		
4. Ledelsens vederlag			
4.1. Vederlag til bestyrelse og direktion			
4.1.1. Komitéen anbefaler , at bestyrelsens og direktionens vederlag samt øvrige ansættelsesvilkår både er konkurrencedygtig og forenelig med selskabets langsigtede aktionærinteresser.	Det er bestyrelsens opfattelse, at bestyrelsens og direktionens vederlag samt øvrige ansættelsesvilkår er konkurrencedygtige og forenelige med Jeudans langsigtede aktionærinteresser.		
4.1.2. Komitéen anbefaler , at aktiebaserede incitamentsprogrammer er revolverende, dvs. med periodisk tildeling, og primært er langsigtet med en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år.	Bestyrelsen og direktionen i Jeudan aflønnes ikke med aktiebaseret aflønning.		
4.1.3. Komitéen anbefaler , at den variable del af vederlaget har et loft på tildelingstidspunktet, og at der er gennemsigtighed om den potentielle værdi på udnyttelsestidspunktet under pessimistiske, forventede og optimistiske scenarier.	Vederlagspolitikken indeholder ikke variable komponenter for bestyrelsen. Eventuelle variable komponenter til direktionen følger vederlagspolitikken, som seneste er vedtaget på den ordinære generalforsamling i 2024.. Direktør Søren B. Andersson er		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer ¹	
		hvorfor	hvordan
	omfattet af en toårig bonusordning med et loft på tildelings- tidspunktet og med årlig afvik- ling. Bonusordningen følger ve- derlagspolitikken.		
4.1.4. Komitéen anbefaler , at den samlede værdi af vederlag for opsi- gelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ved et direktionsmedlems fratræden ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.	Direktionen har ikke en fratræ- delsesordning. Ved pensione- ring udbetales en fratrædelses- godtgørelse svarende til 12 må- neders vederlag til den adm. di- rektør. Opsigelsesvarslet for di- rektionens ansættelsesforhold udgør en værdi, der svarer til henholdsvis 8 og 18 måneders vederlag.		
4.1.5. Komitéen anbefaler , at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- og tegningsoptioner.	Bestyrelsesmedlemmer i Jeudan aflønnes ikke med aktie- eller tegningsoptioner.		
4.1.6. Komitéen anbefaler , at selskabet har mulighed for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable vederlag for såvel direktion som bestyrelse, hvis vederlaget er tildelt, optjent eller udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig at være fejlagtige, eller hvis modtageren var i ond tro om andre forhold, som har medført udbeta- ling af et for højt variabelt vederlag.	Jeudans vederlagspolitik inde- holder mulighed for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af va- riable vederlag, hvis vederlaget er udbetalt på grundlag af oplys- ninger, der efterfølgende viser sig at være fejlagtige.		
5. Risikostyring			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer ¹	
		hvorfor	hvordan
5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger			
5.1.1. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen med udgangspunkt i selskabets strategi og forretningsmodel tager stilling til eksempelvis de væsentligste strategiske, forretningsmæssige, regnskabsmæssige og likviditetsmæssige risici. Selskabet bør i ledelsesberetningen redegøre for disse samt for selskabets risikostyring.	På revisions- og risikoudvalgs-møderne og bestyrelsesmøderne orienterer direktionen løbende henholdsvis udvalget og bestyrelsen om status for de væsentligste risikofaktorer ud fra en fast turnus. Dette gælder såvel strategiske, forretningsmæssige, regnskabsmæssige, likviditetsmæssige som organisatoriske risici. I et selvstændigt afsnit i årsrapporten redegør Jeudan for disse risici og for Jeudans risikostyring.		
5.1.2. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen etablerer en whistleblowerordning, som giver medarbejdere og andre interessenter mulighed for at rapportere alvorlige forseelser eller mistanke herom på en hensigtsmæssig og fortrolig måde, og at der er en procedure for håndtering af sådanne whistleblowersager.	Jeudan har etableret en whistleblowerordning for Jeudans medarbejdere med forankring hos formanden for revisions- og risikoudvalget. Indberetninger kan foretages på en hensigtsmæssig og fortrolig måde. Whistleblowerordningen indeholder en procedure for håndtering af eventuelle sager.		