

Anbefalinger for god Selskabsledelse

Nr.	Anbefaling	Evt. kommentarer	Følger/-følger ikke
1	Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse		
<i>1.1</i>	<i>Dialog mellem selskabet og aktionærerne</i>		
1.1.1	Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan bl.a. gennem investor relations arbejde sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærerne, således at det centrale ledelsesorgan kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet, og at investor relations materiale gøres tilgængeligt for alle investorer på selskabets hjemmeside	Dialogen mellem Jeudan og aktionærerne 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 aktionærerne via telefon, e-mail, årsrapport, selskabsmeddelelser og hjemmeside.	Følger
<i>1.2</i>	<i>Kapital- og aktiestruktur</i>		
1.2.1	Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan årligt vurderer, hvorvidt selskabets kapital- og aktiestruktur fortsat er i aktionærernes og selskabets interesse, samt redegør for denne vurdering i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside	Bestyrelsen tager jævnligt og minimum én gang årligt stilling til Jeudans kapital- og aktiestruktur for at sikre en så optimal langsigtet struktur for Jeudan som muligt. Vurderingen heraf er indarbejdet i årsrapporten under afsnittet "Kontrolleret finansiel risiko".	Følger
<i>1.3</i>	<i>Generalforsamling</i>		
1.3.1	Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan og direktionen fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen	Jeudan fremsender indkaldelse til alle navnenoterede aktionærer og opfordrer dem til at deltage i generalforsamlingen. Generalforsamlingen er det fora, hvor aktionærerne kan gøre deres synspunkter gældende og træffe beslutninger.	Følger
1.3.2	Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan beslutter eller indstiller til generalforsamlingen, om generalforsamlingen skal afholdes ved fysisk fremmøde eller som delvis eller fuldstændig elektronisk generalforsamling	Bestyrelsen har besluttet, at generalforsamlingen afholdes ved fysisk fremmøde og ikke som hverken delvis eller fuldstændig elektronisk generalforsamling.	Følger
1.3.3	Det anbefales , at der i fuldmagter til det øverste ledelsesorgan gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert punkt på dagsordenen	Aktionærerne har mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen til generalforsamlingen. Dette gør sig også gældende ved afgivelse af fuldmagt til bestyrelsen.	Følger
1.3.4	Det anbefales , at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen er til stede på generalforsamlingen	Samtlige medlemmer af Jeudans bestyrelse og direktion er til stede på generalforsamlingen, medmindre ekstraordinære omstændigheder gør sig gældende. På generalforsamlingen i 2012 var samtlige medlemmer af Jeudans bestyrelse og direktion til stede.	Følger

1.4	Overtagelsesforsøg		
1.4.1	Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan fra det øjeblik, det får kendskab til, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat, afholder sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer 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. I december 2012 blev der fremsat et købstilbud på Selskabet. Primo januar 2013 offentliggjorde bestyrelsen en udførlig redegørelse til aktionærene i Selskabet, således at aktionærene på et oplyst grundlag kunne træffe deres beslutning.	Følger
1.4.2	Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan giver aktionærene mulighed for reelt at tage stilling til, om de ønsker at afstå deres aktier i selskabet på de tilbudte vilkår	Se ovenfor.	Følger
2	Interessenternes rolle og betydning for selskabet samt selskabets samfundsansvar		
2.1	Selskabets politik i relation til interessenterne		
2.1.1	Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan identificerer selskabets vigtigste interessenter samt deres væsentligste interesser i forhold til selskabet	Jeudan fokuserer på at give selskabets interessenter relevant information og indblik i Jeudans forretning. Der afholdes årligt talrige møder med blandt andet investorer, politikere, kunder, leverandører m.fl.	Følger
2.1.2	Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder investorer, og sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom	Jeudan tilsikrer, at interessenternes interesser respekteres gennem Jeudans løbende rapportering om sociale, ledelsesmæssige og IR-mæssige forhold.	Følger
2.2	Samfundsansvar		
2.2.1	Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfundsansvar	Jeudan rapporterer om sine politikker for samfundsansvar i et særskilt afsnit i årsrapporten.	Følger
3	Åbenhed og transparans		
3.1	Afgivelse af oplysninger til markedet		
3.1.1	Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan vedtager en kommunikationsstrategi	Jeudan har en kommunikations- og IR-strategi vedtaget af bestyrelsen.	Følger
3.1.2	Det anbefales , at oplysninger fra selskabet til markedet udfærdiges på dansk og engelsk	Der er grundet den nuværende aktionærsammensætning ikke tilstrækkeligt behov herfor. Vurderes jævnlige.	Følger ikke
3.1.3	Det anbefales , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter	Jeudan offentliggør delårsrapporter.	Følger
4	Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar		
4.1	Overordnede opgaver og ansvar		
4.1.1	Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet	Jeudans bestyrelse vurderer mindst én gang årligt selskabets overordnede strategi.	Følger
4.1.2	Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt drøfter og sikrer, at de nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer er til stede for, at selskabet kan nå sine strategiske mål	Bestyrelsen drøfter og sikrer mindst én gang årligt, at de nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer er til stede for, at Jeudan kan nå sine strategiske mål.	Følger

4.1.3	Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger sine væsentligste opgaver i relation til den finansielle og ledelsesmæssige kontrol med selskabet, herunder på hvilken måde det vil udøve kontrol med direktionens arbejde	Bestyrelsen fastlægger mindst én gang årligt sine væsentligste opgaver i relation til den finansielle og ledelsesmæssige kontrol med selskabet, herunder på hvilken måde det vil udøve kontrol med direktionens arbejde.	Følger
4.1.4	Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan hvert år drøfter selskabets aktiviteter for at sikre mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder at der er lige muligheder for begge køn, samt at det øverste ledelsesorgan fastsætter konkrete mål og i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside redegør for såvel sin målsætning som status for opfyldelsen heraf	Jeudan har ikke fastsat konkrete mål for mangfoldighed, herunder kønsfordeling. I Jeudan A/S, der er moderselskab i Koncernen, er der blandt funktionærerne en fordeling på 62% kvinder (2011: 64%) og 38% mænd (2011: 36%). Blandt funktionsdirektørerne er fordelingen 67% (2011: 60%) kvinder og 33% mænd (2011: 40%). Dette medfører, at der i bestyrelsen, direktionen og blandt funktionsdirektører i Jeudan A/S er en kønsfordeling på 31% kvinder (2011: 25%) og 69% mænd (2011: 75%). Jeudan finder på den baggrund mangfoldigheden tilfredsstillende.	Følger ikke
4.2	<i>Forretningsordener</i>		
4.2.1	Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår sin forretningsorden med henblik på at sikre, at den er dækkende og tilpasset selskabets virksomhed og behov	Bestyrelsen tager mindst én gang årligt sin forretningsorden op til drøftelse og eventuel justering. Dette sker som regel på det bestyrelsesmøde, der ligger forud for den ordinære generalforsamling.	Følger
4.2.2	Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår og godkender en forretningsorden for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til det øverste ledelsesorgan samt til kommunikation i øvrigt mellem de to ledelsesorganer	Bestyrelsen tager mindst én gang årligt retningslinjerne for direktionens varetagelse af den daglige ledelse op til drøftelse og eventuel justering (er en del af bestyrelsens forretningsorden). Dette sker på det bestyrelsesmøde, hvor bestyrelsens forretningsorden drøftes.	Følger
4.3	<i>Formanden og næstformanden for det øverste ledelsesorgan</i>		
4.3.1	Det anbefales , at der vælges en næstformand for det øverste ledelsesorgan, som fungerer i tilfælde af formandens forfald og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden	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 formanden. Næstformandens rolle er i øvrigt beskrevet i bestyrelsens forretningsorden.	Følger
4.3.2	Det anbefales , at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse, som indeholder en beskrivelse af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar	Bestyrelsens forretningsorden indeholder en arbejds- og opgavebeskrivelse af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.	Følger
4.3.3	Det anbefales , at formanden for det øverste ledelsesorgan organiserer, indkalder og leder møderne med henblik på at sikre effektiviteten i ledelsesorganets arbejde og med henblik på at skabe bedst mulige forudsætninger for medlemmernes arbejde enkeltvis og samlet	Bestyrelsesformanden organiserer, indkalder og leder bestyrelsesmøderne med henblik på at sikre effektiviteten i bestyrelsens arbejde og med henblik på at skabe bedst mulige forudsætninger for bestyrelsesmedlemmernes arbejde enkeltvis og samlet.	Følger
4.3.4	Det anbefales , at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder	Bestyrelsesformanden deltager ikke i den	Følger

	bestyrelsesformanden om at udføre særlige opgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, skal der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom inklusive forholdsregler til sikring af, at bestyrelsen bevarer den overordnede ledelse og kontrolfunktion. Der skal sikres en forsvarlig arbejdsdeling mellem formanden, næstformanden, den øvrige bestyrelse og direktionen. Aftaler om formandens deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf skal oplyses i en selskabsmeddelelse	daglige ledelse af Jeudan.	
5	Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering		
5.1	<i>Sammensætning</i>		
5.1.1	Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan årligt beskriver, hvilke kompetencer det skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og at kompetencebeskrivelsen offentliggøres på hjemmesiden. Indstillingen til generalforsamlingen om sammensætningen af det øverste ledelsesorgan bør udformes i lyset heraf	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
5.1.2	Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan sikrer en formel, grundig og for medlemmerne transparent proces for udvælgelse og indstilling af kandidater til ledelsesorganet. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater skal der tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. international erfaring, køn og alder	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
5.1.3	Det anbefales , at der sammen med indkaldelsen til generalforsamlingen, hvor valg til det øverste ledelsesorgan er på dagsordenen, udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver	Jeudan sørger for, at der sammen med hver indkaldelse til generalforsamlinger, hvor valg af bestyrelsen er på dagsordenen, udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes øvrige ledelseshverv.	Følger
5.1.4	Det anbefales , at der årligt i ledelsesberetningen redegøres for sammensætningen af det øverste ledelsesorgan, herunder mangfoldighed, samt for de enkelte medlemmers særlige kompetencer	En beskrivelse af de enkelte bestyrelsesmedlemmers ledelseshverv og kompetencer indgår i Jeudans årsrapport.	Følger
5.2	<i>Uddannelse af medlemmer af det øverste ledelsesorgan</i>		
5.2.1	Det anbefales , at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet	Nye medlemmer af bestyrelsen introduceres grundigt til selskabet og bestyrelsesarbejdet. Introduktionen finder sted umiddelbart efter valget.	Følger
5.2.2	Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan årligt foretager en vurdering af, om	Den samlede bestyrelses behov for supplerende	Følger

	der er områder, hvor medlemmernes kompetence og sagkundskab bør opdateres	kompetencer vurderes i forbindelse med bestyrelsens årlige samarbejdsevaluering.	
5.3	<i>Antal medlemmer af det øverste ledelsesorgan</i>		
5.3.1	Det anbefales , at antallet af medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke er større end, at der kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle medlemmer har mulighed for at deltage aktivt	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
5.3.2	Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan i forbindelse med forberedelsen af hvert års generalforsamling overvejer, hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov	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
5.4	<i>Det øverste ledelsesorgans uafhængighed</i>		
5.4.1	Det anbefales , at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte ledelsesmedlemmer er uafhængige, således at det øverste ledelsesorgan kan handle uafhængigt af særinteresser. For at være uafhængig må den pågældende ikke: <ul style="list-style-type: none"> • Være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet eller et associeret selskab • Have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af det øverste ledelsesorgan • 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 eller et associeret selskab • Være eller inden for de seneste tre 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 det øverste ledelsesorgan i mere end 12 år, eller • Være i nær familie med personer, som betragtes som uafhængige 	Blandt de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er aktuelt 1 ud af 5 uafhængige ifølge den anførte definition. I årsrapporten redegøres for, hvilke generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, der ikke er uafhængige ifølge den opstillede definition. Jeudan lægger vægt på, at Selskabets strategi om langsigtede investeringer komplementeres med stabilitet og kontinuitet i bestyrelsen.	Følger ikke
5.4.2	Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt oplyser hvilke medlemmer, det anser for uafhængige, og at det oplyses, om nye kandidater til det øverste ledelsesorgan anses for uafhængige	Der er i årsrapporten redegjort for, hvilke generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer der ikke måtte være uafhængige ifølge den opstillede definition. I forbindelse med valg af nye kandidater til bestyrelsen oplyses det for hver kandidat, om	Følger

		den pågældende kan betragtes som uafhængig.	
5.5	<i>Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan</i>		
5.5.1	Det anbefales , at der i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside redegøres for reglerne for medarbejdervalg og for selskabets anvendelse heraf i selskaber, hvor medarbejderne har valgt at benytte selskabslovgivningens regler om medarbejderrepræsentation	Medarbejderne har ikke valgt at benytte selskabslovgivningens regler om medarbejderrepræsentation.	Følger
5.6	<i>Mødefrekvens</i>		
5.6.1	Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan mødes regelmæssigt i henhold til en i forvejen fastlagt møde- og arbejdsplan, og når det i øvrigt skønnes nødvendigt eller hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov, samt at antallet af afholdte møder oplyses i årsrapporten	Bestyrelsen mødes som udgangspunkt i overensstemmelse med en vedtaget mødeplan, der årligt har mindst seks bestyrelsesmøder. Antallet af afholdte møder oplyses i årsrapporten.	Følger
5.7	<i>Medlemmernes engagement og antallet af andre ledeshverv</i>		
5.7.1	Det anbefales , at hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende arbejde, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv end, at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis	Hvert enkelt bestyrelsesmedlem vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på bestyrelsesarbejdet, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv end, at hvert enkelt hverv kan udføres på en for Jeudan tilfredsstillende vis.	Følger
5.7.2	Det anbefales , at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af det øverste ledelsesorgan: <ul style="list-style-type: none"> • Den pågældendes stilling • Den pågældendes øvrige ledeshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og 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 	Jeudans årsrapport indeholder oplysninger om bestyrelsesmedlemmernes ledeshverv i andre danske aktieselskaber samt deres stilling. Der indgår desuden oplysninger om ledelsesposter i udenlandske selskaber samt krævende organisationsopgaver. Herudover oplyses bestyrelsens beholdning af aktier i Jeudan for hvert enkelt medlem samt eventuelle ændringer i forhold til året før.	Følger
5.8	<i>Aldersgrænse</i>		
5.8.1	Det anbefales , at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af det øverste ledelsesorgan, og at årsrapporten indeholder oplysninger om aldersgrænsen og om alderen på de enkelte bestyrelsesmedlemmer	Ifølge Jeudans vedtægter skal bestyrelsesmedlemmer udtræde senest på den ordinære generalforsamling, der følger efter deres 67-årsfødselsdag. Årsrapporten indeholder oplysninger om fødselsdato og -år på hvert enkelt bestyrelsesmedlem.	Følger
5.9	<i>Valgperiode</i>		
5.9.1	Det anbefales , at de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling	Ifølge Jeudans vedtægter er valgperioden for generalforsamlingsvalgte medlemmer 1 år.	Følger
5.9.2	Det anbefales , at årsrapporten oplyser tidspunktet for medlemmets indtræden i det øverste ledelsesorgan, hvorvidt genvalg af medlemmet har fundet sted, samt udløbet af den aktuelle valgperiode	Jeudans årsrapport oplyser tidspunktet for de enkelte bestyrelsesmedlemmers indtræden i bestyrelsen. Valgperioden er jf. ovenfor 1 år.	Følger
5.10	<i>Ledelsesudvalg (komitéer)</i>		
5.10.1	Det anbefales , at selskabet i ledelsesberetningen i årsrapporten eller 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 	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	Følger

	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	formænd samt oplysninger om, hvem der er uafhængige medlemmer og hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer fremgår af årsrapporten.	
5.10.2	Det anbefales , at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige	Ud fra definitionen i pkt. 5.4.1 omkring uafhængighed er flertallet af ledelsesudvalgenes medlemmer ikke uafhængige. Jeudan lægger vægt på, at Selskabets strategi om langsigtede investeringer komplementeres med stabilitet og kontinuitet i bestyrelsen og bestyrelsesudvalgene.	Følger ikke
5.10.3	Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt <u>revisionsudvalg</u>	Jeudan har et revisionsudvalg med deltagelse af Hans Munk Nielsen (formand), Stefan Ingildsen og Niels Heering.	Følger
5.10.4	Det anbefales , at det ved sammensætningen af revisionsudvalget sikres, at: <ul style="list-style-type: none"> • Formanden for det øverste ledelsesorgan 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 	Formanden for bestyrelsen er ikke formand for 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.	Følger
5.10.5	Det anbefales , at revisionsudvalget inden godkendelse af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til det øverste ledelsesorgan om: <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 	Revisionsudvalget rapporterer inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering om: <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. 	Følger
5.10.6	Det anbefales , at revisionsudvalget: <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 	Revisionsudvalget vurderer årligt behovet for en intern revision. Revisionsudvalget har vurderet, at Jeudan ikke har behov for en intern revision, idet Jeudan har et godt kontrolmiljø.	Følger
5.10.7	Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan nedsætter et nomineringsudvalg, som har mindst følgende forberedende opgaver: <ul style="list-style-type: none"> • Beskrive de kvalifikationer, der kræves i de to ledelsesorganer og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer, • Årligt vurdere ledelsesorganernes struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale det øverste ledelsesorgan eventuelle 	Jeudan har et nominerings- og vederlagsudvalg, der udgøres af Jeudans formandskab. Nominerings- og vederlagsudvalget varetager følgende forberedende opgaver: <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 	Følger

	<ul style="list-style-type: none"> ændringer, Årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til det øverste ledelsesorgan herom, Overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af ledelsesorganerne, til kandidater til ledelsesposter, og Indstille til det øverste ledelsesorgan forslag til kandidater til ledelsesorganerne 	<p>skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i bestyrelse og direktion,</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 Indstille forslag til bestyrelsen til kandidater til bestyrelse og direktion. 	
5.10.8	<p>Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et vederlagsudvalg, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> Indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitamentsafklønning) for det øverste ledelsesorgan og direktionen til det øverste ledelsesorgans godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse, Fremkomme med forslag til det øverste ledelsesorgan om vederlag til medlemmer af det øverste ledelsesorgan 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, medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, og Overvåge, at oplysningerne i årsrapporten om vederlaget til det øverste ledelsesorgan og direktionen er korrekt, retvisende og fyldestgørende. 	<p>Jeudans 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. Overvåge, at oplysningerne i årsrapporten om vederlaget til bestyrelse og direktion er korrekt, retvisende og fyldestgørende. 	Følger
5.10.9	<p>Det anbefales, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgiver som direktionen i selskabet</p>	Nominerings- og vederlagsudvalget anvender ikke eksterne rådgivere.	Følger
5.11	<i>Evalueringsprocedure i det øverste ledelsesorgan og i direktionen</i>		
5.11.1	<p>Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan fastlægger en evalueringsprocedure, hvor det samlede øverste ledelsesorgan og dets individuelle medlemmers bidrag og resultater årligt evalueres</p>	<p>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.</p>	Følger

5.11.2	Det anbefales , at evalueringen af det øverste ledelsesorgan forestås af formanden, at resultatet drøftes i det øverste ledelsesorgan, og at der i årsrapporten oplyses om fremgangsmåden ved selvevalueringen og resultaterne heraf	Samarbejdsevalueringen forestås af bestyrelsesformanden og hovedkonklusionerne rapporteres i Jeudans årsrapport.	Følger
5.11.3	Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan 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
5.11.4	Det anbefales , at direktionen og det øverste ledelsesorgan fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem formanden for det øverste ledelsesorgan og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for det øverste ledelsesorgan	Bestyrelsesformanden mødes forud for hvert bestyrelsesmøde med direktionen, hvor direktionen og bestyrelsens samarbejde drøftes jævnlige og mindst én gang årligt. Herudover deltager direktionen i alle bestyrelsesmøder.	Følger
6	Ledelsens vederlag		
6.1	<i>Vederlagspolitikens form og indhold</i>		
6.1.1	Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan vedtager en vederlagspolitik for det øverste ledelsesorgan og direktionen	Jeudan har udarbejdet en vederlagspolitik for direktionen og bestyrelsen, som fremgår af Jeudans årsrapport og Jeudans hjemmeside.	Følger
6.1.2	Det anbefales , at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling	Vederlagspolitikken godkendes på Jeudans generalforsamling.	Følger
6.1.3	Det anbefales , at vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen	Vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen.	Følger
6.1.4	Det anbefales , at vederlagspolitikken indeholder: <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 	Vederlagspolitikken indeholder en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter og en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de eventuelle enkelte vederlagskomponenter.	Følger
6.1.5	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 ledelsesaflønnning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt • Er klarhed om resultatkræfter og målbarhed for udmøntning af variable dele, og • Er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår 	Vederlagspolitikken indeholder ikke variable komponenter for hverken bestyrelse eller direktion.	Følger

6.1.6	Det anbefales , at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer	Bestyrelsesmedlemmer i Jeudan aflønnes ikke med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.	Følger
6.1.7	Det anbefales , at hvis direktionen aflønnes med aktiebaseret aflønning, skal programmerne være revolverende, dvs. optionerne tildeles periodisk og bør tidligst kunne udnyttes 3 år efter tildelingen. Forholdet mellem indløsningskursen og markedskursen på tildelingstidspunktet skal forklares	Direktionen i Jeudan aflønnes ikke med aktiebaseret aflønning.	Følger
6.1.8	Det anbefales , at vederlagsaftaler for direktionen, der indeholder aftaler om variable lønandele, fastslår en ret for selskabet til i helt særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige	Direktionen i Jeudan har ikke aftaler om variable lønandele.	Følger
6.1.9	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
6.2	<i>Oplysning om vederlagspolitikken</i>		
6.2.1	Det anbefales , at vederlagspolitikken er klar og overskuelig, og at indholdet omtales i ledelsesberetningen i årsrapporten, samt at vederlagspolitikken offentliggøres på selskabets hjemmeside	Jeudans vederlagspolitik omtales i ledelsesberetningen i årsrapporten og er offentliggjort på Jeudans hjemmeside.	Følger
6.2.2	Det anbefales , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling	Jeudans vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på Jeudans generalforsamling.	Følger
6.2.3	Det anbefales , at der i års-/koncernregnskabet gives oplysning om det samlede vederlag, hver enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen, og at der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken	Jeudan oplyser det samlede vederlag for hvert enkelt bestyrelsesmedlem og hver enkelt direktør i årsrapporten, ligesom der oplyses om hvert enkelt bestyrelsesmedlem og hver enkelt direktørs aktiebesiddelse i Jeudan.	Følger
6.2.4	Det anbefales , at der som en del af oplysningen om det samlede vederlag oplyses om eventuelle ydelsesbaserede pensionsordninger, selskabet har påtaget sig over for medlemmer af det øverste ledelsesorgan henholdsvis direktionen samt disse ordningers aktuariemæssige værdi og forskydninger over året	Jeudan har ikke påtaget sig ydelsesbaserede pensionsordninger over for medlemmer af Jeudans bestyrelse eller direktion.	Følger
6.2.5	Det anbefales , at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport	Jeudan offentliggør direktionens fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold i årsrapporten.	Følger
6.2.6	Det anbefales , at aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regnskabsår	Aktionærerne godkender på Jeudans generalforsamling bestyrelsens vederlag for det igangværende regnskabsår.	Følger
7	Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)		
7.1	<i>Yderligere relevante oplysninger</i>		
7.1.1	Det anbefales , at årsrapporten og den øvrige finansielle rapportering, suppleres med yderligere finansielle og ikke-finansielle oplysninger, hvor det skønnes påkrævet eller relevant i forhold til modtagernes informationsbehov	Årsrapporten suppleres med yderligere finansielle og ikke-finansielle oplysninger, hvor det skønnes påkrævet eller relevant i forhold til modtagernes informationsbehov.	Følger
7.2	<i>Going concern forudsætningen</i>		
7.2.1	Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan ved behandling og godkendelse af årsrapporten specifikt tager stilling til, om regnskabsaflæggelsen sker under forudsætning om fortsat drift (going concern forudsætningen) inklusive de eventuelle særlige forudsætninger, der ligger til grund herfor, samt i givet fald	Bestyrelsen tager ved behandling og godkendelse af årsrapporten specifikt stilling til, om regnskabsaflæggelsen sker under forudsætning om fortsat drift (going concen	Følger

	eventuelle usikkerheder, der knytter sig hertil	forudsætningen) inklusive de eventuelle særlige forudsætninger, der ligger til grund herfor, samt i givet fald eventuelle usikkerheder, der knytter sig hertil.	
8	Risikostyring og intern kontrol		
<i>8.1</i>	<i>Identifikation af risici</i>		
8.1.1	Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt identificerer de væsentligste forretningsmæssige risici, der er forbundet med realiseringen af selskabets strategi og overordnede mål, samt risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen	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, forretningsmæssige og øvrige risikofaktorer af væsentlig karakter.	Følger
8.1.2	Det anbefales , at direktionen løbende rapporterer til det øverste ledelsesorgan om udviklingen inden for de væsentlige risikoområder og overholdelsen af eventuelle vedtagne politikker, rammer m.v. med henblik på, at det øverste ledelsesorgan kan følge udviklingen og træffe de nødvendige beslutninger	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, forretningsmæssige og øvrige risikofaktorer af væsentlig karakter.	Følger
<i>8.2</i>	<i>Whistleblower-ordning</i>		
8.2.1	Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan beslutter, hvorvidt der skal etableres en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom	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>8.3</i>	<i>Åbenhed om risikostyring</i>		
8.3.1	Det anbefales , at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici	Jeudan oplyser i ledelsesberetningen om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici.	Følger
9	Revision		
<i>9.1</i>	<i>Kontakt til revisor</i>		
9.1.1	Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og det øverste ledelsesorgan	Såvel revisionsudvalget som bestyrelsen har og sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og revisionsudvalget/bestyrelsen.	Følger
9.1.2	Det anbefales , at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem det øverste ledelsesorgan 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
9.1.3	Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan 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	Bestyrelsen og revisionsudvalget mødes mindst én gang årligt med revisor uden at direktionen er til stede.	Følger
<i>9.2</i>	<i>Intern revision</i>		
9.2.1	Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter, hvorvidt der skal etableres en	Revisionsudvalget gennemgår og indstiller til bestyrelsen årligt om der er behov for en intern	Følger

	intern revision til understøttelse og kontrol af selskabets interne kontrol- og risikostyringssystemer, samt begrundet beslutningen i ledelsesberetningen i årsrapporten	revision. Det er besluttet, at der p.t. ikke er behov for en intern revision.	
--	--	--	--