

Udskriftsdato: 15. december 2025

KEN nr 9480 af 09/10/2012 (Gældende)

## Pressenævnets kendelse i sag nr. 12-70-00275

---

Ministerium: Justitsministeriet

Journalnummer: 12-70-00275

## Pressenævnets kendelse i sag nr. 12-70-00275

### Resumé

**Klager – Tønder Bank A/S – klagede over artiklen ”Banker ser stort på krav om kompetenceprofiler” i Nyhedsbrev for Bestyrelser og på bestyrelsen.dk.**

**Pressenævnets begrundelse og afgørelse:**

#### *Hjemmesiden*

Da hjemmesiden bestyrelsen.dk ikke er anmeldt til Pressenævnet efter medieansvarslovens § 8, stk. 1, er der ikke tale om et medie omfattet af medieansvarsloven, jf. lovens § 1, nr. 3. Klagen over artiklen på hjemmesiden hører således ikke under nævnets kompetence. Denne del af klagen afvises derfor i medfør af medieansvarslovens § 43, stk. 2, nr. 1.

#### *Papirudgivelsen*

Nyhedsbrev for Bestyrelser er som periodisk skrift automatisk omfattet af medieansvarsloven og derved Pressenævnets kompetence, jf. lovens § 1, nr. 1. Klagen over nyhedsbrevet behandles.

Det følger af de vejledende regler for god presseskik, at det er massemediernes opgave at bringe korrekt og hurtig information. Så langt det er muligt, bør det kontrolleres, om de oplysninger, der gives, er korrekte, herunder ved forelæggelse for den, som eventuelt kan være krænket, jf. punkt A.1 og A.3.

I ledelsens kommentarer af 21. februar 2012 til anbefalingerne for god selskabsledelse (Corporate Governance) fremgår det, at Tønder Bank delvist følger anbefalingerne vedrørende punkt 5.1. om bestyrelsens sammensætning. Ifølge kommentarerne er Tønder Bank enige i anbefalingerne vedrørende kompetencekravene, en god køns- og aldersfordeling samt bred erhvervsmæssig baggrund i bestyrelsen, men rekrutterer ikke nye bestyrelsesmedlemmer på baggrund af en formelt fastlagt proces, som beskrevet i anbefalingerne.

På baggrund af kommentarerne og årsrapportens afsnit om Corporate Governance (side 10ff.) finder nævnet ikke grundlag for at kritisere, at Nyhedsbrev for Bestyrelser i relation til anbefalingernes punkt 5.1.1 skriver, at Tønder Bank ikke ”offentliggør en egentlig kompetenceprofil, men nogle overordnede hensigtserklæringer”. Pressenævnet bemærker dog, at Tønder Bank offentliggør de enkelte bestyrelsesmedlemmers hverv og tillidsposter i sin årsrapport for 2011 på side 44 og på bankens hjemmeside.

Nævnet finder videre, at overskriften *”Banker ser stort på krav om kompetenceprofiler”* har den fornødne dækning i artiklen.

Pressenævnet finder, at Nyhedsbrev for Bestyrelser i en kritisk artikel kunne have givet Tønder Bank lejlighed til at uddybe bestyrelsens kompetencer eller have refereret oplysningerne i årsrapporten. Under henvisning til oplysningerne i rapporten om de enkelte bestyrelsesmedlemmer finder nævnet imidlertid ikke tilstrækkeligt grundlag for at kritisere nyhedsbrevet for ikke at kontrollere oplysningerne yderligere. *Nævnet udtaler ikke kritik.*

**Det følger af medieansvarslovens § 36, stk. 1, at anmodning om genmæle over for oplysninger af faktisk karakter, som er egnet til at påføre nogen økonomisk eller anden skade af betydning, og som er blevet bragt i et massemedie, skal tages til følge, medmindre oplysningernes rigtighed er utvivlsom.**

**Under henvisning til det ovenfor anførte, finder Pressenævnet, at oplysningen om, at Tønder Bank alene offentliggør overordnede hensigtserklæringer og derved fraviger anbefalingerne, må anses som en korrekt oplysning. Tønder Bank er derfor ikke berettiget til at få bragt et genmæle.**

Tønder Bank A/S har klaget til Pressenævnet over en artikel i Nyhedsbrev for Bestyrelser den 16. april 2012, idet banken mener, at god presseskik er tilsidesat. Klagen angår endvidere mediets afslag på genmæle.

### **1 Sagsfremstilling**

Nyhedsbrev for Bestyrelser bragte den 13. april 2012 forsideartiklen ”Banker ser stort på krav om kompetenceprofiler”, hvoraf følgende fremgår:

”Meget tyder på, at Finanstilsynet med god grund nu ønsker at udstede skærpede regler for bankbestyrelsernes kompetencer og sammensætning, hvor hovedbudskabet er, at der i bestyrelsen er brug for skarpe fagkompetencer og at den ikke alene kan baseres på ”lokal forankring”.

Ifølge de seneste anbefalinger om god selskabsledelse skal også børsnoterede banker udarbejde en årlig kompetenceprofil for den ideelle bestyrelse. Men det kniber gevaldigt for bankerne at leve op til anbefalingen, viser Nyhedsbrev for Bestyrelser gennemgang af en række bankers kompetenceprofiler og bestyrelsessammensætning. Flere banker har således gengivet fuldstændig samme hensigtserklæring om bestyrelsens sammensætning, som dog har karakter af et gummistempel. Det er næppe en tilfældighed og ligner en undvigemanøvre for at slippe udenom en præcis formulering, der vil stille konkrete krav til bestyrelsessammensætningen.

...

Formelt har kompetenceprofilerne ellers til formål at få selskaberne til at definere den ideelle bestyrelsessammensætning – og sammenholde denne profil med den faktiske bestyrelse. Men det har hidtil ikke virket efter hensigten. Udskiftningerne i bankbestyrelserne ved dette års generalforsamlinger er stort set ikke eksisterende. Desuden har en række banker valgt ikke at udarbejde de anbefalede kompetenceprofiler, eller også følger de dem endnu ikke.

I Fondsbørsens anbefalinger punkt 5.1.1 fremgår, at ”Det anbefales, at bestyrelsen årligt beskriver, hvilke kompetencer den skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og at kompetencebeskri-

*Fortsættes på side 2*

[side 2]

*fortsat fra forsiden*

velsen offentliggøres på hjemmesiden. Indstillingen til generalforsamlingen om sammensætningen af bestyrelsen bør udformes i lyset heraf.”

Men det er sjældent tilfældet, viser gennemgangen: Eksempelvis skriver Svendborg Sparekasse i den lovpligtige redegørelse om selskabsledelse, at ”der dog ikke offentliggøres egentlig kompetencebeskrivelse. Det tilstræbes, at bestyrelsen har faglig kompetence, en god aldersfordeling og bredde (mangfoldighed) i øvrigt samt bred erhvervsmæssig baggrund. Den finansielle lovgivning stiller krav om, at ledelsen i et pengeinstitut opfylder en række krav om egnethed (kvalifikationer og erfaring) samt hæderlighed,” hedder det. Sparekassens bestyrelse har en advokat som formand, der har været i bestyrelsen 13 år og

derfor ikke anses for uafhængig. Desuden består bestyrelsen af en arkitekt, en lektor, en direktør for en bilværkstedsskæde og en 66-årig registreret revisor.

Heller ikke Tønder Bank offentliggør en egentlig kompetenceprofil, men nogle overordnede hensigtserklæringer. Banken oplyser ikke, at den fraviger anbefalingen, men skriver forunderligt nok fuldstændig det samme – ord for ord – som Svendborg Sparekasse: ”Det tilstræbes, at bestyrelsen har relevant faglig kompetence, en god køns- og aldersfordeling samt bred erhvervsmæssig baggrund. Den finansielle lovgivning stiller krav om, at ledelsen i et pengeinstitut opfylder en række krav om egnethed (kvalifikationer og erfaring) samt hæderlighed.” Bankens bestyrelse består af en 65-årig formand, der har titel af konsulent, og som er kommunalbestyrelsesmedlem og bestyrelsesmedlem af en række kommunale forsyningsvirksomheder. Menige medlemmer er en proceskonsulent, en el-installatør, en gårdejer, en maskinhandler og en direktør for en lokal møbelvirksomhed.

...”

Til artiklen var indsat følgende:

*”Tilsyn truer med at fyre hele bankbestyrelser*

Hvis en bestyrelse vælger at sidde risikoplysninger om manglende viden og erfaring overhørigt, vil Finanstilsynet i yderste konsekvens kunne påbyde den samlede bestyrelses medlemmer at nedlægge deres hverv, idet de alle har udvist en uansvarlig adfærd, og dermed ikke længere lever op til kravet om egnethed og hæderlighed...”

Artiklen blev den 16. april 2012 lagt på hjemmesiden bestyrelsen.dk.

Tønder Bank anmodede den 19. april og 24. maj 2012 Nyhedsbrev for Bestyrelser om at berigtige artiklen, hvilket mediet afviste ved e-mail af 28. maj 2012. Af afvisningen fremgår bl.a. følgende:

”For det første er det sådan, at enten følger man en konkret anbefaling eller også følger man den ikke. At man følger den ”delvist” er blot en anden måde at skrive på, at man ikke følger den.

For det andet kan vi kun se ”løse” fagkompetencer – i forhold til de nye kompetencekrav, som Finanstilsynet lægger op til. At være konsulent eller registreret revisor giver en basisviden om regnskabsforhold, men i forhold til den erfaring og faglige indsigt, som det kræves at være øverst ansvarlige for en bank, er det uden tvivl utilstrækkeligt – hvis der skal give kvalificeret med- og modspil til bankdirektøren.”

*Yderligere oplysninger*

Af Tønder Banks årsrapport for 2011 fremgår bl.a. følgende:

”[side 10 vedrørende Ledelsesberetning og Corporate Governance]

*Bestyrelsens sammensætning*

Det tilstræbes, at bestyrelsen har en relevant faglig kompetence, en god køns- og aldersfordeling samt bred erhvervsmæssig baggrund. Den finansielle lovgivning stiller krav om, at ledelsen i et pengeinstitut opfylder en række krav om egnethed (kvalifikationer og erfaring) samt hæderlighed. Rekruttering af nye bestyrelsesmedlemmer sker på baggrund af ovennævnte kriterier, og ikke på baggrund af en formelt fastlagt proces, da bestyrelsen ikke har fundet behov for at fastlægge en sådan.

Oplysninger om bestyrelsesmedlemmers erhvervsmæssige baggrund og relationer fremgår af årsrapporten, herunder også bestyrelsesmedlemmer på valg. Ved nyvalg præsenteres kandidaten nærmere på generalforsamlingen.”

På side 44 vedrørende Ledelseshverv, Bestyrelsen, var de enkelte bestyrelsesmedlemmernes titel, alder, tillidshverv (herunder bestyrelsesposter) og øvrige hverv oplyst.

Af Tønder Banks hjemmeside fremgår meddelelsen *”Ledelsens kommentarer til Anbefalinger for god selskabsledelse (Corporate Governance) samt Finansrådets anbefalinger til god selskabsledelse og eksternt revision”* af 12. februar 2012. Af kommentarerne fremgår bl.a. følgende:

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>5. BESTYRELSENS SAMMENSÆTNING OG ORGANISERING</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <p>I selskaber, hvor bestyrelsen udgør det øverste ledelsesorgan, bør bestyrelsen sammensættes således, at den er i stand til at varetage sine ledelsesmæssige, herunder de overordnede og strategiske opgaver. Det er væsentligt, at bestyrelsen i et selskab er sammensat således, at varetagelsen af de kontrolmæssige opgaver kan ske effektivt, og at der samtidig er en konstruktiv og kvalificeret dialog med direktionen. Det er ligeledes væsentligt, at medlemmerne af bestyrelsen altid handler uafhængigt af særinteresser.</p> <p>Mangfoldighed øger kvaliteten af arbejdet og samspillet i bestyrelsen, blandt andet gennem en forskelligartet tilgang til ledelsesmæssige opgaver.</p> <p>Bestyrelsen bør løbende vurdere, om dets sammensætning og medlemmernes kompetencer enkeltvis og samlet afspejler de krav, selskabets situation og forhold stiller. Mangfoldighed kan øge kvaliteten af arbejdet i bestyrelsen. Bestyrelsen bør med henblik på at øge værdiskabelsen hvert år evaluere sin personsammensætning og sikre den nødvendige fornyelse sammenholdt med ønsket om kontinuitet.</p> | <p>Tønder Bank er enig heri.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>5.1. Sammensætning</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <p>5.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen årligt beskriver, hvilke kompetencer den skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og at kompetencebeskrivelsen offentliggøres på hjemmesiden. Indstillingen til generalforsamlingen om sammensætningen af bestyrelsen bør udformes i lyset heraf.</p> <p>5.1.2. Det anbefales, at bestyrelsen sikrer en formel, grundig og for medlemmerne transparent proces for udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater skal der tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <p>Tønder Bank følger anbefalingerne delvis.</p> <p>Det tilstræbes, at bestyrelsen har relevant faglig kompetence, en god køns- og aldersfordeling samt bred</p> <p>erhvervsmæssig baggrund. Den finansielle lovgivning stiller krav om, at ledelsen i et pengeinstitut opfylder en række krav om egnethed (kvalifikationer og erfaring)</p> <p>samt hæderlighed. Rekruttering af nye bestyrelsesmedlemmer sker på baggrund af ovennævnte kriterier, og ikke på baggrund af en formelt fastlagt proces, da bestyrelsen ikke har fundet behov for at fastlægge en sådan.</p> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>for mangfoldighed i relation til bl.a. international erfaring, køn og alder.</p> <p>5.1.3. Det anbefales, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamlingen, hvor valg til bestyrelsen 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 krævede organisationsopgaver.</p> <p>5.1.4. Det anbefales, at der årligt i ledelsesberetningen redegøres for sammensætningen af bestyrelsen, herunder mangfoldighed, samt for de enkelte medlemmers særlige kompetencer.</p> | <p>Oplysninger om bestyrelsesmedlemmernes erhvervsmæssige baggrund og relationer fremgår af årsrapporten, herunder også bestyrelsesmedlemmer på valg. Ved nyvalg præsenteres kandidaten nærmere på generalforsamlingen.</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## **2 Parternes synspunkter**

### **2.1. Tønder Bank A/S' synspunkter**

Tønder Bank har anført, at overskriften *"Banker ser stort på krav om kompetenceprofiler"* er grundløs for Tønder Banks vedkommende, og udsagnet "bankens bestyrelse består af en 65-årig formand, der..." er både usagligt og indeholder irrelevante oplysninger. Eksempelvis er formandens alder bragt i en nedladende tone. Der bringes hverken relevante oplysninger om formandens bestyrelsesposter eller medlemmernes kompetencer, selvom disse fremgår af bankens årsrapport for 2011, som danner baggrund for artiklen. Årsrapporten har også siden marts 2012 været tilgængelig på bankens hjemmeside.

På hjemmesiden ligger bestyrelsens kommentarer til anbefalingerne for god selskabsledelse. Med henvisning til punkterne 5.1.1-5.1.4 oplyser banken, at anbefalingerne følges delvist. Herefter redegøres for, hvorledes bestyrelsen arbejder med kompetencebeskrivelserne.

Som læser af artiklen uden kendskab til Tønder Bank vil man få det indtryk, at der er tale om en bestyrelse mere af navn end af gavn. Det fremstår som om bestyrelsens kompetencer i relation til bankdrift og gennemslagskraft over for direktionen må anses for mangelfulde.

Bestyrelsesformanden er blandt andet revisor og bestyrelsesmedlem i andre selskaber. Han er formand for Tønder Banks lovpligtige revisionsudvalg og udpeget som det særlige sagkyndige medlem af udvalget, jf. lov om finansiel virksomhed (lovbekendtgørelse nr. 705 af 25. juni 2012 om finansiel virksomhed). Ifølge loven stilles særlige krav til personens kvalifikationer såvel som erfaring for, at man af Finanstilsynet kan blive accepteret som det særligt sagkyndige medlem. Nyhedsbrevet udelader behændigt oplysningerne om formandens og medlemmernes kvalifikationer. Ved henvendelse til banken kunne nyhedsbrevet have fået uddybet kompetencerne. Artiklen er skadelig for banken.

Nyhedsbrevet fastholder i sit svar af 28. maj 2012, at kompetencerne i Tønder Banks bestyrelse er utilstrækkelige uden konkret at angive, hvilke kompetencer der skulle mangle. Velvidende, at Finanstilsynet straks ville gribe ind, hvis dette var tilfældet.

### **2.2 Nyhedsbrev for Bestyrelses synspunkter**

Nyhedsbrev for Bestyrelser har oplyst, at brevet udkommer 22 gange årligt, og anført, at artiklen er en gennemgang af eksempler på bankbestyrelser, som tydeligvis ikke lever op til Finanstilsynets forslag om nye kompetencekrav i pengeinstitutbestyrelser. Problemstillingen har været beskrevet i en række tidligere artikler i Nyhedsbrev for Bestyrelser.

Finanstilsynets forslag (omtalt i tilsynets pressemeddelelse "Skærpede krav til bestyrelser" udsendt 20. marts 2012) til skarpe fagkompetencer indeholder en række stramninger og krav til funktionelle fagkompetencer, som et fåtal af banker lever op til. Finanstilsynets hensigt med reglerne er netop at skærpe fagkompetencerne i blandt andet bankbestyrelser, da underskud på udvalgte funktionelle fagkompetencer ses som en grund til, at bankkrisen herhjemme udviklede sig, som den gjorde.

Omkring vurderingen af den samlede bestyrelses kompetencer har det ikke afgørende betydning, at der er et bestyrelsesmedlem, som tidligere har arbejdet som registreret revisor og/eller med finansiell indsigt. Hvis artiklen havde handlet om bankens lovpligtige regnskabskyndige medlem, som SKAL være i bestyrelsen, havde dette været en relevant oplysning, som burde fremgå artiklen. Det er dog ikke det, artiklen handler om. Nyhedsbrev for Bestyrelser læserkreds er bekendt med, at det er lovpligtigt at have et regnskabskyndigt medlem i det lovpligtige revisionsudvalg.

### **3 Pressenævnets begrundelse og afgørelse:**

I sagens behandling har følgende nævnsmedlemmer deltaget: Martin Lavesen, Hans Peter Blicher, Ulrik Holmstrup og John Meinert Jacobsen.

#### *Hjemmesiden*

Da hjemmesiden bestyrelsen.dk ikke er anmeldt til Pressenævnet efter medieansvarslovens § 8, stk. 1, er der ikke tale om et medie omfattet af medieansvarsloven, jf. lovens § 1, nr. 3. Klagen over artiklen på hjemmesiden hører således ikke under nævnets kompetence. Denne del af klagen afvises derfor i medfør af medieansvarslovens § 43, stk. 2, nr. 1.

#### *Papirudgivelsen*

Nyhedsbrev for Bestyrelser er som periodisk skrift automatisk omfattet af medieansvarsloven og derved Pressenævnets kompetence, jf. lovens § 1, nr. 1. Klagen over nyhedsbrevet behandles.

Det følger af de vejledende regler for god presseskik, at det er massemediernes opgave at bringe korrekt og hurtig information. Så langt det er muligt, bør det kontrolleres, om de oplysninger, der gives, er korrekte, herunder ved forelæggelse for den, som eventuelt kan være krænket, jf. punkt A.1 og A.3.

I ledelsens kommentarer af 21. februar 2012 til anbefalingerne for god selskabsledelse (Corporate Governance) fremgår det, at Tønder Bank delvist følger anbefalingerne vedrørende punkt 5.1. om bestyrelsens sammensætning. Ifølge kommentarerne er Tønder Bank enige i anbefalingerne vedrørende kompetencekravene, en god køns- og aldersfordeling samt bred erhvervsmæssig baggrund i bestyrelsen, men rekrutterer ikke nye bestyrelsesmedlemmer på baggrund af en formelt fastlagt proces, som beskrevet i anbefalingerne.

På baggrund af kommentarerne og årsrapportens afsnit om Corporate Governance (side 10ff.) finder nævnet ikke grundlag for at kritisere, at Nyhedsbrev for Bestyrelser i relation til anbefalingernes punkt 5.1.1 skriver, at Tønder Bank ikke "offentliggør en egentlig kompetenceprofil, men nogle overordnede hensigtserklæringer". Pressenævnet bemærker dog, at Tønder Bank offentliggør de enkelte bestyrelsesmedlemmers hverv og tillidsposter i sin årsrapport for 2011 på side 44 og på bankens hjemmeside.

Nævnet finder videre, at overskriften "*Banker ser stort på krav om kompetenceprofiler*" har den fornødne dækning i artiklen.

Pressenævnet finder, at Nyhedsbrev for Bestyrelser i en kritisk artikel kunne have givet Tønder Bank lejlighed til at uddybe bestyrelsens kompetencer eller have refereret oplysningerne i årsrapporten. Under henvisning til oplysningerne i rapporten om de enkelte bestyrelsesmedlemmer finder nævnet imidlertid

ikke tilstrækkeligt grundlag for at kritisere nyhedsbrevet for ikke at kontrollere oplysningerne yderligere. *Nævnet udtaler ikke kritik.*

Det følger af medieansvarslovens § 36, stk. 1, at anmodning om genmæle over for oplysninger af faktisk karakter, som er egnet til at påføre nogen økonomisk eller anden skade af betydning, og som er blevet bragt i et massemedie, skal tages til følge, medmindre oplysningernes rigtighed er utvivlsom.

Under henvisning til det ovenfor anførte, finder Pressenævnet, at oplysningen om, at Tønder Bank alene offentliggør overordnede hensigtserklæringer og derved fraviger anbefalingerne, må anses som en korrekt oplysning. Tønder Bank er derfor ikke berettiget til at få bragt et genmæle.

Afgjort den 9. oktober 2012