

Virksomhedsledelse – anbefalinger omkring God Selskabsledelse (Corporate Governance) og Finansrådets supplerende anbefalinger

Danske, børsnoterede selskaber skal i deres årsrapport give en redegørelse for, hvordan de forholder sig til Komiteen for god selskabsledelses "Anbefalinger for god selskabsledelse" fra 2005 med senere ajourføringer, alternativt kan der i årsrapporten henvises til hjemmesiden hvor redegørelsen kan offentliggøres.

Endvidere skal pengeinstituttet i forbindelse med indkaldelsen til generalforsamling/repræsentantskab forholde sig til Finansrådets anbefalinger om god selskabsledelse og ekstern revision, der knytter sig til dele af Corporate Governance anbefalingerne.

Bankens holdning til begge sæt Anbefalinger er generelt positiv, for banken og vores interesser (medarbejdere, kunder, leverandører og lokalsamfund) og samspillet disse imellem er en forudsætning for bankens fortsatte, positive udvikling. Som lokalt pengeinstitut satser vi særligt på den personlige kundekontakt, og da vi lever af at leve op til kundernes tillid og tryghed, er det vigtigt, at der udover skyldig hensyntagen til aktionærerne, også tages hensyn til ønsker hos øvrige interesser.

Aktionærer og andre interesser kan i det følgende læse mere om bankens holdning til anbefalingerne.

Banken lever op til langt de fleste af Anbefalingerne, og for de anbefalinger, som banken ikke lever op til, er der redegjort nærmere om baggrunden herfor i overensstemmelse med et "følg eller forklar"-princip. NASDAQ OMX Copenhagen understreger om "følg eller forklar"-princippet, at det er gennemsigtigheden om selskabernes forhold, der er det bærende element, og det er op til det enkelte selskab at vurdere i hvilket omfang anbefalingerne følges, eller hvorvidt dette ikke er hensigtsmæssigt eller ønskeligt for det pågældende selskab.

Finansrådets anbefalinger lever banken op til efter samme udgangspunkt, ligesom der efterfølgende er redegjort for, hvor banken har valgt at fravige anbefalingerne.

Corporate Governance anbefalingerne er opdelt i følgende 9 hovedafsnit:

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse2. Interessenternes rolle og betydning for selskabet samt selskabets samfundsansvar3. Åbenhed og transparens4. Det øverste og det centrale ledelsesorgans |
|--|

- | | |
|----|--|
| | opgaver og ansvar |
| 5. | Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering |
| 6. | Ledelsens vederlag |
| 7. | Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering) |
| 8. | Risikostyring og intern kontrol |
| 9. | Revision |

Finansrådets anbefalinger uddyber en række forhold i relation til Corporate Governance anbefalingernes punkt 4 om bestyrelsens opgaver og ansvar, punkt 5 om bestyrelsens sammensætning og 6 om bestyrelsens og direktionens vederlag og indeholder endvidere en selvstændig anbefaling om ekstern revision.

Corporate Governance Anbefalingerne og Finansrådets Supplerende Anbefalinger supplerer de regler, der i øvrigt gælder for børsnoterede selskaber, og de regler, der findes i selskabslovgivningen om ledelsen, samt for pengeinstitutterne den finansielle lovgivning.

Corporate Governance Anbefalingerne kan ses på www.coporategovernance.dk og Finansrådets Anbefalinger kan ses på www.finansraadet.dk.

Om Anbefalingerne som Skjern Bank ikke følger skal særligt bemærkes:

I. Aktionærernes rolle og samspil med ledelsen

Bankens vedtægter indeholder en stemmeretsbegrænsning, således at ingen aktionær kan afgive mere end 5 stemmer. En ophævelse af værnsreglerne vil efter bestyrelsens opfattelse medføre en høj risiko for at bankens aktier gøres til kortsigtede spekulationsobjekter, hvorfor bestyrelsen ikke har til hensigt at foreslå ændrede vedtægtsbestemmelser herom. Bestyrelsen ser omvendt intet aktuelt behov for at indføre yderligere begrænsninger eller værnsregler.

Skjern Bank holder generalforsamling/repræsentantskabsmøde den 7. marts 2011.

Indkaldelse 10. januar 2011.

God Selskabsledelse (Corporate Governance)

God Selskabsledelse i Skjern Bank handler om de mål, som banken styres efter og de overordnede principper og strukturer, der regulerer samspillet mellem bankens ledelse og bankens aktionærer og kunder, bankens medarbejdere samt de lokalområder hvor banken har afdelinger.

Mission/vision

Skjern Banks mission er at være en selvstændig, troværdig og kompetent samarbejdspartner, for alle vore interessenter.

For vore kunder - vil vi aktivt og opsøgende afdække finansielle behov og med høj faglig kompetence tilbyde løsninger der skaber merværdi.

For vore aktionærer - vil vi arbejde for at Skjern Bank giver et konkurrencedygtigt afkast med udgangspunkt i at banken drives som en sund forretning.

For vore medarbejdere - skal Skjern Bank opleves som en attraktiv arbejdsplads, hvor sund fornuft er udgangspunkt for trivsel, handlefrihed og personlig udvikling.

For de lokale samfund - vil vi aktivt leve op til vores sociale ansvarlighed og bidrage aktivt til udviklingen som den lokale bank.

Skjern Banks vision er med hele Danmark som virkeområde, at være kendt og respekteret som en moderne finansiell servicevirksomhed, som tilstræber langvarige relationer samt at leve op til vore nøgleværdier:

- Individuelle løsninger
- Handlekraft
- Nærvær

Komité for God Selskabsledelse

Bestyrelsen og direktionen i Skjern Bank har siden offentliggørelsen i 2001 af Nørby-udvalgets første sæt anbefalinger omkring god selskabsledelse, løbende forholdt sig og taget stilling til anbefalingerne, herunder evalueret på, om banken skal ændre på sin indstilling til regelsættet. Blandt andet har bestyrelsen overvejet at indføre tidsbegrænsning for, hvor længe en person kan være medlem af bestyrelsen eller repræsentantskabet, men har besluttet for nærværende ikke at indføre tidsbegrænsninger.

I det følgende gennemgås ledelsens holdninger til komiteens anbefalinger indenfor de 9 forskellige hovedområder, som komiteen har beskæftiget sig med.

1. Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse

Skjern Bank følger delvis anbefalingerne på området.

Banken har dog en stemmeretsbegrænsning, således at ingen aktionær kan afgive mere end 5 stemmer. En ophævelse af værnreglerne vil efter bestyrelsens opfattelse medføre en høj risiko for at bankens aktier gøres til kortsigtede spekulationsobjekter, hvorfor bestyrelsen ikke har til hensigt at foreslå ændrede vedtægtsbestemmelser herom. Bestyrelsen ser omvendt intet aktuelt behov for at indføre yderligere begrænsninger eller værnregler.

Aktionærerne er bankens ejere, og det er bankens langsigtede målsætning at realisere det bedst mulige afkast til bankens aktionærer.

Skjern Bank tilstræber gennem den på bankens hjemmeside offentliggjorte Investor Relations-politik størst mulig åbenhed omkring bankens forhold. Gennem de opdaterede informationer omkring banken, sikres det at bankens aktionærer let kan søge informationer omkring banken.

Skjern Bank lægger stor vægt på kommunikation til og dialog med sine aktionærer og øvrige kapitalinteressenter, og banken har intensiveret sin kommunikationsindsats – ikke mindst via bankens hjemmeside. Det er bankens mål, at hjemmesiden til enhver tid har en fremtrædende position som bankens vigtigste kommunikationskanal udadtil i forhold til såvel eksisterende som potentielle kunder, aktionærer og øvrige forretningsforbindelser – herunder de lokalsamfund, hvor banken er repræsenteret.

På baggrund af bankens lokale forankring og nærheden til ejerkredsen finder vi det ikke p.t. relevant at afholde elektroniske online generalforsamlinger. Banken afholder hvert år et antal møder med aktionærerne.

Generalforsamlingen har bemyndiget bestyrelsen, efter nærmere samråd med repræsentantskabet, til at udvide aktiekapitalen med indtil 7.440.000 til i alt 30.000.000 i en eller flere emissioner. Bemyndigelsen er gældende til den 1. april 2012. Bestyrelsen er endvidere bemyndiget til at ændre stykstørrelsen på Skjern Banks aktier inden for en ramme på 20 kr. til 1 kr. pr. aktie.

Ultimo 2010 har banken ca. 14.400 aktionærer. Der er ingen aktionærer der ejer mere end 5 % af aktiekapitalen.

Bankens ledelse anser det gældende indkaldelsesvarsel til bankens generalforsamlinger (tidligst 5 uger, og senest 3 uger før) for en tilfredsstillende mulighed for at kunne tage stilling til dagsordenen for generalforsamlingen for at fremme aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen. Ændringer i vedtægterne kan vedtages, når 1/3 af aktiekapitalen er repræsenteret på generalforsamlingen og såfremt forslaget vedtages med mindst 2/3 såvel af de afgivne stemmer som af den på

generalforsamlingen repræsenterede, stemmeberettigede aktiekapital. I tilfælde af, at 1/3 af aktiekapitalen ikke er repræsenteret, men forslaget er vedtaget med 2/3 såvel af de afgivne stemmer som af den på generalforsamlingen repræsenterede, stemmeberettigede aktiekapital, indkalder bestyrelsen inden 14 dage til en ny generalforsamling, på hvilken forslaget kan vedtages med 2/3 af de afgivne stemmer uden hensyn til den repræsenterede aktiekapitals størrelse.

Alle medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktion tilstræber at være til stede på generalforsamlingen.

Såfremt der måtte forekomme overtagelsesforsøg vedrørende banken, vil bankens bestyrelse vurdere, hvad der er bedst for bankens aktionærer på lang sigt og handle ud fra dette.

Såfremt den administrerende direktør afskediges uden gyldig grund eller dennes stilling nedlægges, har direktøren krav på 3 års løn fra fratrædelsestidspunktet. I tilfælde af et gennemført overtagelsesforsøg eller fusion, har den administrerende direktør under visse omstændigheder krav på op til yderligere 12 måneders løn.

Herudover foreligger der ingen væsentlige aftaler, som banken har indgået, og som får virkning, ændres eller udløber, hvis kontrollen med banken ændres ved et gennemført overtagelsestilbud.

2. Interessenternes rolle og betydning for selskabet samt selskabets samfundsansvar

Skjern Bank følger anbefalingerne på området.

Banken har altid ved udviklingen af banken, fokuseret på bankens mange interessenter, og bestyrelsen har som følge heraf defineret den nedenfor beskrevne politik i relation til interessenterne. Skjern Bank følger dermed anbefalingerne.

Aktionærer

For vore aktionærer – vil vi arbejde for at Skjern Bank giver et konkurrencedygtigt afkast med udgangspunkt i at banken drives som en sund forretning.

Kunder

For vore kunder – såvel de bestående som nye kunder – vil vi aktivt og opsøgende afdække finansielle behov og med høj faglig kompetence tilbyde løsninger der skaber merværdi. Det er bankens politik, at søge at bidrage positivt til løsningen af såvel de private kunders som erhvervskundernes finansieringsmæssige ønsker og behov.

Medarbejdere

For vore medarbejdere – skal Skjern Bank opleves som en attraktiv arbejdsplads, hvor sund fornuft er udgangspunkt for trivsel, handlefrihed og personlig udvikling.

Lokalsamfundet

For de lokale samfund – vil vi leve op til vores sociale ansvarlighed og bidrage aktivt til udviklingen som den lokale bank. Banken anser det som en særlig forpligtelse at understøtte sunde og etisk korrekte initiativer i lokalområderne.

Dialog

Banken tilstræber at have en åben, ærlig og positiv dialog med alle interessenter. Dette sikres ved maksimal åbenhed omkring banken og ved den personlige kontakt. Bankens bestyrelse er stærkt engageret heri og påser, at alle bankens medarbejdere, herunder ledelsen til stadighed lever op til banken mål om dialog.

CSR

Skjern Bank har udarbejdet en politik for samfundsansvar, som baserer sig på bankens medarbejdere, lokalsamfund og miljøet.

Politikken i sin helhed, samt den tilknyttede redegørelse kan læses på bankens hjemmeside www.skjernbank.dk.

3. Åbenhed og transparens

Skjern Bank følger anbefalingerne.

Skjern Bank har gennem en årrække haft Investor Relations-politik, og således også en kommunikationspolitik. Investor Relations-politikken, som forefindes på bankens hjemmeside opdateres løbende.

Bankens bestyrelse lægger stor vægt på en åben og tæt dialog med alle bankens interessenter, herunder ikke mindst med bankens ejere, aktionærer. Dette sker ved et højt informationsniveau, eksempelvis på bankens hjemmeside, ved afholdelse af en række årsmøder i de lokalområder, hvor banken har afdelinger, samt ved en aktiv indsats i alle fora, hvor interessenterne mødes.

Bankens hjemmeside udvikles løbende med det mål, at denne altid skal være på niveau med de bedste hjemmesider i den finansielle sektor.

Københavns Fondsbørs udgiver regler og anbefalinger for informationsniveauet fra børsnoterede selskaber. Banken offentliggør straks alle oplysninger, som har interesse for finansmarkedet, aktionærer og øvrige interessenter.

Banken udsender alle offentliggørelser, herunder kvartalsrapporter, halvårsrapporter og årsrapporter i både en dansk og en engelsk udgave til alle med interesse for banken. Alle udgivelser offentliggøres tillige på bankens hjemmeside.

4. Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar

Skjern Bank følger anbefalingerne på området.

Bestyrelsen varetager den overordnede strategiske ledelse af banken, herunder fastlægges de væsentligste opgaver i relation til håndhævelsen af den overordnede finansielle og ledelsesmæssige kontrol af banken, samt den løbende kontrol og vurdering af direktionens arbejde. Bestyrelsens opgaver varetages gennem afholdelse af bestyrelsesmøder og anden dialog med bankens direktion.

Endvidere varetages bestyrelsens kontrol via tæt dialog med bankens interne revision, samt det nedsatte revisionsudvalg.

Bestyrelsen afholder minimum én gang om året et strategiseminar, hvor alle væsentlige forhold drøftes og bankens strategi evalueres og eventuelt tilpasses. Den overordnede strategi drøftes endvidere løbende i bestyrelsen for at sikre, at de nødvendige kompetencer og ressourcer er til stede for, at banken kan nå sine strategiske mål.

Bestyrelsens opgaver og instrukser til direktionen, samt retningslinjerne for den løbende rapportering til bestyrelsen er beskrevet i bestyrelsens forretningsorden, samt i instruks i henhold til § 70 i lov om finansiel virksomhed.

Forretningsordenen gennemgås én gang årligt, af forretningsordenen fremgår formandens pligter m.v. Der er endvidere valgt en næstformand der i tilfælde af bestyrelsesformandens forfald kan fungere som formand, og i øvrigt være en effektiv sparringspartner for denne.

Bestyrelsen har møder ca. hver 14. dag, men herudover afholdes møder ad hoc. Mødeprocenten ved bankens bestyrelsesmøder er næsten 100 %, og det er aldrig forekommet, at mere end 1 bestyrelsesmedlem er fraværende. Alle væsentlige beslutninger træffes af den samlede bestyrelse, og mødefrekvensen betyder, at bestyrelsen er en aktiv sparringspartner for direktionen.

Den løbende rapportering til bestyrelsen sker kontinuerligt og efter en fast frekvens. Rapporteringerne behandles på bestyrelsesmøderne.

Endvidere tilstræber bestyrelsesformanden og de øvrige bestyrelsesmedlemmer, at hver enkelt bestyrelsesmedlems viden og kompetencer anvendes bedst muligt i bestyrelsesarbejdet.

Såfremt bestyrelsen undtagelsesvis anmoder formanden om at udføre særlige opgaver for banken, herunder deltagelse i den daglige ledelse, vil det ske ud fra en sikring af, at bestyrelsen bevarer den overordnede ledelse og kontrolfunktion. Den ændrede arbejdsfordelingen mellem formanden, næstformanden, den øvrige bestyrelse og direktion vil blive foretaget ved en bestyrelsesbeslutning. Aftalen om formandens deltagelse i den daglige ledelse og varighed heraf, vil blive oplyst i en selskabsmeddelelse. Den situation er dog aldrig forekommet i selskabets historie.

5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering

Skjern Bank følger i vid udstrækning anbefalingerne på området.

I bestyrelsen vurderes det løbende, hvilke kompetencer den skal råde over for bedst muligt at kunne udføre de opgaver, der påhviler den, samt vurderer bestyrelsens sammensætning i lyset heraf. Bestyrelsen har ikke fundet det formålstjenesteligt, at sådanne kompetencebeskrivelser offentliggøres på bankens hjemmeside.

Bestyrelsen vælges af og i blandt repræsentantskabets medlemmer. Valg af medlemmer til repræsentantskabet sker på generalforsamlingen ved simpelt flertal. Repræsentantskabsmedlemmer vælges for 4 år ad gangen. Bestyrelsesmedlemmer vælges for 2 år ad gangen, dog vælges medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer for 4 år ad gangen. Valgperioderne er forskudt, således at der hvert år er medlemmer på valg. Hermed sikres kontinuiteten i bestyrelsesarbejdet. Bestyrelsen har overvejet, om en valgperiode på et år ville være hensigtsmæssig, men finder det af kontinuitetsmæssige årsager ikke værdiskabende at ændre på de nugældende valgperioder. Der er fastsat en aldersgrænse for både repræsentantskabs- og bestyrelsesmedlemmer på 67 år.

I sammensætningen af bestyrelsen, tager repræsentantskabet udgangspunkt i at sikre en kompetencemæssigt bredt funderet bestyrelse. Det tilstræbes, at der i videst muligt omfang sikres en mangfoldighed i repræsentantskabs- og bestyrelsesmedlemmers alder og køn.

Indkaldelse til generalforsamling indeholder en oversigt over kandidaterne til posten som repræsentantskabsmedlem. På generalforsamlingen har kandidaterne mulighed for at præsentere sig selv.

Forud for valg af nye medlemmer af repræsentantskabet gives disse en introduktion til hvad arbejdet i repræsentantskabet indebærer. Ligeledes gives der forud for repræsentantskabets samt medarbejdernes valg af nye medlemmer til bestyrelsen en grundig introduktion til banken og bestyrelsesarbejdet. Det vurderes løbende for såvel nye som nuværende

bestyrelsesmedlemmer om der er områder, hvor bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og sagkundskab bør opdateres.

I henhold til vedtægterne består bestyrelsen af mellem 3 – 5 aktionærvalgte bestyrelsesmedlemmer. Herudover kan bestyrelsen bestå af et antal medarbejdervalgte medlemmer, efter gældende lovgivning. Bestyrelsen overvejer løbende, om antallet af bestyrelsesmedlemmer og sammensætningen er hensigtsmæssig set i forhold til bankens behov.

Bestyrelsen har ikke fundet behov for en særskilt redegørelse herfor, idet systemet med medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er velkendt i Danmark.

Med hensyn til anbefalingerne om bestyrelsesmedlemmers uafhængighed, vurderes det ikke, at nogen af de nuværende bestyrelsesmedlemmer er afhængige. Anbefalingerne følges dermed, dog har bestyrelsen valgt at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke vil blive betragtet som afhængige medlemmer blot forbi medlemmet har været en del af det øverste ledelsesorgan i mere en 12 år.

I årsrapporten følges anbefalingerne omkring oplysningsforpligtelser for medlemmerne af bestyrelsen. Der oplyses således om medlemmernes stilling, bestyrelsesposter i andre aktieselskaber, og antallet af aktier i banken.

Bankens bestyrelse har nedsat to udvalg: Revisionsudvalget samt aflønningsudvalget. Disse er de eneste udvalg der er nedsat, hvilket skyldes at bestyrelsen har vurderet at mødefrekvensen og arbejdsplanen sikrer, at alle væsentlige drøftelser og beslutninger kan træffes af den samlede bestyrelse.

Revisionsudvalget, består af den samlede bestyrelse. Formanden for udvalget er uafhængigt og kvalificeret i henhold til finanstilsynets bestemmelser herom. Bestyrelsen har udarbejdet et kommissorium for det nedsatte revisionsudvalg, denne følger de lovmæssige krav for området. Udvalget afholder min. 4 møder om året. Udvalget kan indbyde bestemte af bankens medarbejdere til deltagelse i udvalgets møder.

Det vurderes, at udvalgets medlemmer besidder tilstrækkelig viden og erfaring til udførelse af opgaverne i udvalget. Det tilstræbes, at lade udvalget udføre de arbejdsopgaver, som er omfattet af anbefalingerne i God selskabsledelses særlige afsnit om revisionsudvalg. I øvrigt er forholdene omkring revisionsudvalget reguleret i Finanstilsynets bekendtgørelse herom.

Aflønningsudvalget har til opgave at indstille aflønningspolitikken til godkendelse i bestyrelsen forud for generalforsamlingen. Herudover skal udvalget komme med forslag til bestyrelsen om direktionens aflønning samt

sikre, at aflønningen er i overensstemmelse med aflønningspolitikken. Aflønningsudvalget skal endvidere overvåge, at oplysningerne i årsrapporten om aflønningen til det øverste ledelsesorgan og direktionen er korrekt, retvisende og fyldestgørende. Såfremt aflønningsudvalget søger ekstern rådgivning anvendes de eksterne rådgivere som udvalget finder kvalificeret til at yde rådgivningen.

Bestyrelsen finder det vigtigt, at alle bestyrelsesmedlemmer har de nødvendige ressourcer til at kunne yde en aktiv indsats i bestyrelsen. Bestyrelsen finder ikke, at det er antallet af ledelsesposter i andre virksomheder, der er afgørende for om der kan ydes en effektiv indsats for banken, men derimod aktuelle arbejdsmængde, der er relevant. Bestyrelsen afholder selvevaluering en gang årligt under bestyrelsesformandens ledelse. Bestyrelsen finder, at den med hyppige møder og et tæt samarbejde også med direktionen har en fuldt tilstrækkelig og positiv dialog om alle bankens forhold.

6. Ledelsens vederlag

Skjern Bank følger i det væsentlige anbefalingerne på området.

Aflønningsudvalget vedtager aflønningspolitikken, som definerer aflønningen af bestyrelsen og direktionen, politikken godkendes på generalforsamlingen.

Der er ingen medlemmer af bestyrelsen eller direktionen der aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.

Aflønningspolitikken omtales i ledelsesberetningen i årsrapporten og politikken offentliggøres på hjemmesiden.

Aflønningspolitikken og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på generalforsamlingen.

Det vurderes, at den samlede aflønning ligger på et konkurrencedygtigt og rimeligt niveau, som afspejler direktionens og bestyrelsens indsats og resultater. Aflønningen består af en fast aflønning, og der indgår således ikke nogen form for bonus og incitamentsaflønning eller variable løndelev i øvrigt., hvilket er i overensstemmelse med den vedtagne aflønningspolitik udarbejdet af Aflønningsudvalget.

Bankens opsigelsesvarsel overfor direktionen er 36 mdr., ved særlige omstændigheder dog op til 48 mdr. Varslet overskrider de anbefalede 2 år.

Bestyrelsen finder i øvrigt, at de i årsrapporten indeholdte oplysninger om vederlag til bestyrelsen og direktionen er fyldestgørende og tilstrækkelige.

7. Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)

Skjern Bank følger anbefalingerne på området.

Årsrapporten aflægges efter Finanstilsynets regnskabsbekendtgørelse.

Det er bestyrelsens vurdering, at alle oplysninger af ikke finansiell karakter i relevant omfang er medtaget i bankens rapportering. I rapporten for 2010, samt på bankens hjemmeside er redegjort for bankens samfundsansvar (Corporate Social Responsibility – CSR). Herudover vurderes der ikke at være behov for rapportering af ikke-finansiell karakter.

8. Risikostyring og intern kontrol

Skjern Bank følger anbefalingerne på området.

Bankens ledelse har fuld opmærksomhed på bankens væsentligste forretningsmæssige risici. Ledelsen modtager løbende rapportering herpå og følger udviklingen indenfor de væsentligste risikoområder. Der er etableret effektive risikostyrings- og rapporteringssystemer, som løbende evalueres af såvel bankens interne og eksterne revision samt Finanstilsynet.

Den største risikotype i Skjern Bank er kreditrisici på udlån, idet disse udgør langt den største del af aktivsiden, og som følge deraf genererer den største del af indtjeningen i banken. Den etablerede kreditpolitik vurderes fremadrettet at kunne understøtte bankens målsætninger.

I bankens årsrapport beskrives bankens risikoforhold samt styringen heraf.

Set i lyset af bankens lokale forankring og størrelse samt uformelle organisations struktur, har bestyrelsen besluttet, at der ikke skal etableres en whistleblower-ordning.

9. Revision

Skjern Bank følger anbefalingerne på området.

Ledelsen har generelt en løbende, tæt og kritisk dialog med såvel intern som ekstern revisor, ligesom ledelsen drøfter resultatet af revisionen, den udarbejdede årsrapport samt regnskabspraksis og regnskabsmæssige skøn med revisorerne.

Der foretages løbende en vurdering af revisorernes uafhængighed og kompetence m.v. til brug for indstilling til generalforsamlingen om valg af revisionsfirmaer. Der indgås hvert år en revisionsaftale, herunder aftale om honorering, mellem bestyrelsen og revisionen. Ved levering af ikke-revisionsmæssige ydelser, er der lavet retningslinjer der sikrer, at revisionens uafhængighed ikke bringes i fare.

Bestyrelsen og revisionsudvalget mødes med ekstern og intern revision uden at direktionen er til stede, når dette skønnes relevant, dog mindst en gang årligt.

Finansrådets supplerende anbefalinger for God Selskabsledelse

Skjern Banks holdning til Finansrådets anbefalinger

Skjern Banks holdning over for Anbefalingerne for god selskabsledelse såvel som Finansrådets nye anbefalinger er positiv, idet banken og dens interessenter (herunder medarbejdere, kunder, leverandører og lokalsamfund) og samspillet disse imellem, er en forudsætning for bankens positive udvikling. Skjern Bank er et lokalt pengeinstitut, som ønsker at skabe tryghed og tillid for bankens kunder, og derfor er det vigtigt, at banken, udover ansvarlig hensyntagen til aktionærerne, også tager hensyn til ønsker og krav fra bankens øvrige interessenter.

Af nedenstående kan vores aktionærer og andre interessenter læse mere om bankens holdning til anbefalingerne. Skjern Bank følger de fleste anbefalinger, for de anbefalinger der ikke følges, er der redegjort nærmere herfor i overensstemmelse med "følg eller forklar" – princippet.

God selskabsledelse i bankers, sparekasser og andelskassers bestyrelser og direktioner

Det henstilles til Finansrådets medlemsvirksomheder at følge de nedenfor anførte afsnit i de Anbefalinger for god selskabsledelse, som Komitéen for god selskabsledelse har udarbejdet, samt den supplerende Vejledning til beskrivelse af overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning, jf. selskabslovens § 139 (herefter kaldet anbefalingerne).

Områderne vedrører:

- 4. Det øverste og centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar
- 5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering
- 6. Ledelsens vederlag

Som bidrag til medlemsvirksomhedernes fortolkning, implementering og anvendelse af anbefalingerne, har Finansrådet udarbejdet den nedenfor anførte vejledning til Komitéens anbefalinger, hvori anbefalingerne konkretiseres og eksemplificeres i forhold til ledelse i banker, sparekasser og andelskasser. Finansrådets vejledning til anbefalingerne følger den numeriske systematik i Komitéens anbefalinger. Ved incitamentsprogrammer findes to yderligere krav i forhold til Komitéens anbefalinger og vejledning.

Udover vejledningens punkt 5 om det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering, der er udtryk for reglerne i den nye revisorlov samt henvisningen til selskabslovens § 139 (vedr. incitamentsaflønning), er ingen af de i vejledningen anførte forhold udtryk for lovregulering.

Ad 4. Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar

Bestyrelsens overordnede opgaver og ansvar

”Bankers, sparekassers og andelskassers bestyrelser skal

- fastlægge retningslinjer for og udøve kontrol med direktionens arbejde, herunder opgavernes fordeling mellem direktionsmedlemmerne. Der skal være en skriftlig oversigt over, hvilke dele af direktionens arbejde som bestyrelsen skal føre tilsyn med og inddrages i. Det skal være fastlagt, hvordan bestyrelsen løbende vil kontrollere overholdelsen heraf,
- sikre, at der er udarbejdet procedurer for direktionens inddragelse af og rapportering til bestyrelsen. Sådanne procedurer udarbejdes af direktionen og godkendes af bestyrelsen,
- påse, at direktionen besidder relevante kompetencer. Mindst en gang årligt skal bestyrelsen vurdere, om direktionen besidder alle nødvendige kompetencer. Er det ikke tilfældet, er det bestyrelsens ansvar at træffe beslutning om, hvordan denne udfordring kan løses,
- være en kvalificeret sparringspartner for direktionen.

Skjern Bank følger anbefalingerne.

Det er bestyrelsens opgave og ansvar at forestå den overordnede ledelse samt at udøve tilsyn og kontrol med direktionens daglige ledelse. I bestyrelsens forretningsorden og instrukserne fra bestyrelsen til direktionen er fastlagt nærmere procedurer, hvor forhold som planlægning, opfølgning og risikostyring er adresseret. Endvidere foretages der minimum én gang årligt en evaluering af direktionen, ligesom bestyrelsen foretager selvevaluering. Evalueringsprocessen udmønter sig bl.a. i uddannelsesplaner for det kommende år.

Bestyrelsesformandens opgaver

Formanden for en banks, sparekasses eller andelskasses bestyrelse skal:

- sørge for, at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse for bestyrelsen. Beskrivelsen, som kan indgå i bestyrelsens forretningsorden, skal være skriftlig og specifik,
- sikre, at hele bestyrelsen inddrages i bestyrelsesarbejdet, og at alle bestyrelsesmedlemmer så vidt som muligt får lejlighed for at give deres holdning til kende.

Skjern Bank følger anbefalingerne.

Der er udarbejdet en forretningsorden for bestyrelsen, der angiver rammerne for bestyrelsens arbejde.

Information fra direktionen til bestyrelsen

Ud over anbefalingerne i afsnit 4 er det direktionens opgave og ansvar, at:

- varetage den daglige ledelse af banken, sparekassen eller andelskassen,
- udarbejde en detaljeret arbejds- og opgavefordeling for direktionen. Denne beskrivelse skal foreligge skriftligt, og bestyrelsen skal orienteres om den valgte fordeling og løbende væsentlige ændringer,
- tilvejebringe klare retningslinjer for alle væsentlige beslutninger, som skal træffes i banken. Retningslinjerne skal være skriftlige og indeholde anvisninger på, hvilke typer af dispositioner der foretages på et givent stillingsniveau. Endvidere skal der oplyses om formkrav og krav til dokumentation af, hvilke medarbejdere, der har været involveret i processen, og hvem der har truffet de endelige beslutninger,
- bankens strategi løbende bliver opdateret, og at der udarbejdes skriftligt oplæg hertil, som sendes til bestyrelsen."

Skjern Bank følger anbefalingerne.

Bestyrelsens skriftlige retningslinjer til direktionen fastlægges i henhold til en instruks, hvoriblandt arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og direktion fastlægges. Da bankens direktion udgøres af et enkelt medlem, er der ikke udarbejdet en arbejds- og opgavefordeling for direktionen.

Bestyrelsen afholder årligt strategiseminar, hvor alle væsentlige forhold drøftes.

Ad 5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering

Sammensætning af bestyrelsen

Bestyrelsen skal være sammensat på en sådan måde, at den besidder alle relevante kompetencer i forhold til at lede en bank, sparekasse eller andelskasse. Mindst et bestyrelsesmedlem skal efter revisorlovens § 31, stk. 1 have kvalifikationer inden for regnskabsvæsen eller revision, som kan være opnået gennem særlig uddannelse, gennem vedkommendes nuværende eller tidligere ledelsesfunktioner eller gennem deltagelse i revisionsudvalgsarbejde. Det centrale i vurderingen af, hvorvidt kompetencerne er tilstrækkelige er, om den pågældende har et tilstrækkeligt kendskab til krav til regnskabsaflæggelse og gennemførelse af revision i virksomheder svarende til den pågældende virksomhed.

Skjern Bank følger anbefalingerne.

Med baggrund i bankens ejerstruktur og brede lokalforankring anses repræsentantskabet for at være en vigtig sparringspartner for såvel bestyrelse som direktion, hvorfor det gennem mange år har været vedtægtsmæssigt bestemt, at generalforsamlingen vælger repræsentantskabet, der efterfølgende blandt sine medlemmer vælger bankens bestyrelse. På den baggrund tilstræbes det, at såvel repræsentantskabet som bestyrelse har faglig kompetence, en god aldersfordeling, samt bred erhvervsmæssig baggrund. Den finansielle lovgivning stiller tillige krav om, at ledelsen i et pengeinstitut opfylder en række krav om egnethed i form af kvalifikationer og erfaring samt hæderlighed. Rekruttering af nye repræsentantskabs- og dermed bestyrelsesmedlemmer sker på baggrund af ovennævnte kriterier, hvor der ved opstilling af kandidater til repræsentantskabet sker en valgbarhedsprøvelse.

Introduktion til og uddannelse af nye bestyrelsesmedlemmer

Det er bestyrelsesformandens opgave at tage stilling til, om de enkelte medlemmer af bestyrelsen skal tilbydes relevant supplerende uddannelse. Denne vurdering bør foretages mindst en gang årligt for alle bestyrelsesmedlemmer uanset deres anciennitet i bestyrelsen.

Skjern Bank følger anbefalingen.

Banken tilbyder blandt andet nyvalgte bestyrelsesmedlemmer en grundig introduktion til bestyrelsesarbejdet, herunder mulighed for deltagelse i relevante kurser. Herudover vurderes behovet for supplerende uddannelse af bestyrelsesmedlemmerne løbende og mindst en gang årligt.

Bestyrelsens uafhængighed

Det har ingen indflydelse på vurderingen af uafhængighed, om et bestyrelsesmedlem er kunde i banken, sparekassen eller andelskassen.

Skjern Bank følger anbefalingen.

I årsrapporten findes en oversigt over bestyrelsens medlemmer indeholdende oplysninger om de enkelte medlemmers øvrige ledelseshverv i danske aktieselskaber pr. 31. december 2010.

Ad 6. Ledelsens vederlag

Incitamentsprogrammer til medlemmer af direktionen i en bank, sparekasse eller andelskasse skal ud over vilkårene i Komitéens anbefalinger og vejledning:

- afhænge af flere forskellige parametre, og disse skal specifikt angives. Dette kan fx være stigning i aktiekurs, regnskabsresultat, størrelsen af

tab, fremgang i indtjening, udviklingen i udgifterne, gennemførelse af konkrete projekter eller sammenligning med fx aktiekursudviklingen i en foruddefineret gruppe af sammenlignelige banker eller sparekasser (Peer Group),

- indeholde et loft for den potentielle udbetaling. Dette skal ikke nødvendigvis være en beløbsgrænse. Det kan fx være en beslutning om, at udnyttelseskursen på en aktieoption aldrig kan ligge mere end en bestemt procentsats under den aktuelle aktiekurs eller, at udnyttelseskursen ikke må overstige 100 pct. af aktiekursen på tildelingstidspunktet. Den valgte model skal være enkel og let forståelig.

Incitamentsprogrammer skal behandles og godkendes på bankens generalforsamling. Derefter skal incitamentsprogrammet uden ugrundet ophold offentliggøres på selskabets hjemmeside.

Skjern Bank følger anbefalingen.

Banken har ikke indført og har ikke planer om at indføre incitamentsprogrammer, eller tilbyde variable løndele. Bankens bestyrelse og direktion er af den fælles holdning, at incitamentsprogrammer ikke fremmer en langsigtet adfærd. Bankens bestyrelsesmedlemmer og direktion kan investere egne midler i bankens aktier og dermed få del i en værditilvækst på lige fod med bankens øvrige aktionærer.

Ad Ekstern revision

Finansrådets medlemsvirksomheder skal have stor fokus på den eksterne revisors rolle og kvaliteten af det arbejde, som denne udfører. Medlemsvirksomheder bør derfor stille krav:

- om, at eksterne revisorer har gennemgået en efteruddannelse målrettet bankområdet,
- til de team, som eksterne revisorer bruger, dvs. sammensætningen skal sikre, at der mindst er to erfarne revisorer med i et team med supplerende kompetenceområder. For at være en erfaren revisor skal vedkommende ud over ovennævnte efteruddannelse også have deltaget i revision af en bank gennem minimum 3 år.

Skjern Bank følger anbefalingen.

Banken har stort fokus på den eksterne revisions rolle og kvalifikationer. Bankens eksterne revisorer har bred erfaring inden for den finansielle sektor.