

Virksomhedsledelse – Anbefalinger omkring God Selskabsledelse (Corporate Governance)

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, senest i november 2014, alternativt kan der i årsrapporten henvises til hjemmesiden hvor redegørelsen kan offentliggøres.

Skjern Banks holdning til Anbefalingerne er generelt positiv, for banken og bankens interessenter (medarbejdere, kunder, leverandører og lokalsamfund) og samspillet disse imellem er en forudsætning for bankens fortsatte, positive udvikling. Som lokalt pengeinstitut satser banken særligt på den personlige kundekontakt, og da banken 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 interessenter.

Aktionærer og andre interessenter 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 i nærværende redegjort nærmere om baggrunden herfor, samt hvordan banken i stedet har valgt at indrette sig, i overensstemmelse med "følg eller forklar"-princippet.

Corporate Governance anbefalingerne er opdelt i følgende 5 hovedafsnit:

1. Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter.
2. Bestyrelsens opgaver og ansvar
3. Bestyrelsens sammensætning og organisering
4. Ledelsens vederlag
5. Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision

Corporate Governance Anbefalingerne 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

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

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 5 forskellige hovedområder, som komiteen har beskæftiget sig med.

1. Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter

1.1 Dialog mellem selskab, aktionærer og øvrige interessenter

1.1.1 Det anbefales, at bestyrelsen sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærerne, således at aktionærerne får relevant indsigt i selskabets potentiale og politikker, og bestyrelsen kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet

Skjern Bank følger anbefalingen.

Bankens bestyrelse lægger stor vægt på en åben og tæt dialog med alle interessenter, herunder ikke mindst med bankens ejere, aktionærerne. Dette sker ved et højt informationsniveau, eksempelvis på bankens hjemmeside, ved afholdelse af 2 årsmøder i Esbjerg og Skjern, samt ved en aktiv indsats i alle fora, hvor interessenterne mødes.

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. Det er bankens mål, at hjemmesiden og relevante sociale medier, til enhver tid har en fremtrædende position som vigtige kommunikationskanaler udadtil i forhold til såvel eksisterende som potentielle kunder, aktionærer og øvrige forretningsforbindelser – herunder de lokalsamfund, hvor banken er repræsenteret.

1.1.2 Det anbefales, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder aktionærer og andre investorer, samt sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.

Skjern Bank følger anbefalingen.

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.

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

1.1.3 Det anbefales, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.

Skjern Bank følger anbefalingen.

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.

1.2 Generalforsamling

1.2.1 Det anbefales, at bestyrelsen ved tilrettelæggelse af selskabets generalforsamling planlægger afviklingen, så den understøtter aktivt ejerskab.

Skjern Bank følger anbefalingen.

På baggrund af bankens lokale forankring og nærheden til ejerkredsen finder vi det ikke p.t. relevant at afholde elektroniske online generalforsamlinger.

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.

1.2.2 Det anbefales, at der i fuldmagter til brug for generalforsamlingen gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.

Skjern Bank følger anbefalingen.

Der gives ved anvendelse af fuldmagter aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen på generalforsamlingen.

1.3 Overtagelsesforsøg

1.3.1 Det anbefales, at selskabet etablerer en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der vedrører perioden fra bestyrelsen får begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat. Beredskabsproceduren bør fastsætte, at bestyrelsen afholder sig fra, uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærene fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.

Skjern Bank følger anbefalingen.

Banken har etableret en beredskabsprocedure, der beskriver bestyrelsens retningslinjer, såfremt bestyrelsen får begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat.

2. Bestyrelsens opgaver og ansvar

2.1 Overordnede opgaver og ansvar

2.1.1 Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til de forhold, der skal indgå i bestyrelsens varetagelse af sine opgaver.

Skjern Bank følger anbefalingen.

Bestyrelsen varetager den overordnede strategiske ledelse af banken, herunder årligt at fastlægge 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.

Til varetagelse af bestyrelsens opgaver afholdes møder hver 3. uge, men herudover afholdes møder ad hoc. Mødeprocenten ved bankens bestyrelsesmøder er næsten 100 %. Alle væsentlige beslutninger træffes af den samlede bestyrelse, og mødefrekvensen betyder, at bestyrelsen er en aktiv sparringspartner for direktionen. Antallet af møder oplyses i bankens årsrapport. 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.

2.1.2 Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.

Skjern Bank følger anbefalingen.

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.

2.1.3 Det anbefales, at bestyrelsen påser, at selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter at selskabets strategi og langsigtede værdiskabelse er i aktionærernes og selskabets interesse samt redegør herfor i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og / eller på selskabets hjemmeside.

Skjern Bank følger anbefalingen.

Bankens bestyrelse overvejer løbende tilstrækkeligheden af bankens kapitalstruktur, med henblik på til stadighed at have en passende kapitaldækning. Der henvises til bankens vedtægter, hvoraf bankens kapital og aktiestruktur fremgår.

2.1.4 Det anbefales, at bestyrelsen årligt gennemgår retningslinjer for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til bestyrelsen

Skjern Bank følger anbefalingen.

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 og næstformandens pligter m.v.

2.1.5 Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og successionsplaner.

Skjern Bank følger anbefalingen.

Bestyrelsen drøfter mindst 1 gang årligt direktionens sammensætning, udvikling i risici og successionsplaner. Herunder er det tilsikret, at et kortere fravær af bankens direktør ikke vil få væsentlig betydning for selskabets daglige drift.

2.1.6 Det anbefales, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder fastsætte konkrete mål og i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og / eller på selskabets hjemmeside redegør for såvel sin målsætning som status for opfyldelsen heraf.

Skjern Bank følger anbefalingen.

Bestyrelsen drøfter årligt bankens aktiviteter for at sikre en for banken relevant mangfoldighed i bankens ledelsesniveauer. Der er udarbejdet en politik med konkrete måltal for mangfoldigheden i såvel bestyrelsen som i ledergruppen generelt. Bankens måltal og politik på området er offentliggjort på hjemmesiden.

2.2 Samfundsansvar

2.2.1 Det anbefales, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.

Skjern Bank følger anbefalingen.

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

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

2.3 Formanden og næstformanden for bestyrelsen

2.3.1 Det anbefales, at der vælges en næstformand for bestyrelsen som fungerer i tilfælde af formandens forfald, og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden.

Skjern Bank følger anbefalingen.

Bankens bestyrelse har valgt en næstformand der i tilfælde af bestyrelsesformandens forfald kan fungere som formand, og i øvrigt være en effektiv sparringspartner for denne.

2.3.2 Det anbefales, at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden om at udføre særlige driftsopgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, bør der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom, der sikrer, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Beslutninger om formandens deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf bør oplyses i en selskabsmeddelelse.

Skjern Bank følger anbefalingen.

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 arbejdsfordeling 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.

3. Bestyrelsens sammensætning og organisering

3.1 Sammensætning

3.1.1 Det anbefales, at bestyrelsen årligt redegør for:

- Hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver
- Sammensætningen af bestyrelsen
- De enkelte medlemmers særlige kompetencer.

Skjern Bank følger ikke anbefalingen.

Bestyrelsen har ikke fundet det formålstjenesteligt årligt at offentliggøre hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over, sammensætningen af bestyrelsen og de enkelte medlemmers særlige kompetencer. Internt i bestyrelsen vurderes der løbende på, hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre de opgaver, der påhviler bestyrelsen, samt vurdere bestyrelsens sammensætning i lyset heraf.

3.1.2 Det anbefales, at bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen gennemføres ved en grundig og for bestyrelsen transparent proces, der er godkendt af den samlede bestyrelse. 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. alder, international erfaring og køn.

Skjern Bank følger anbefalingen.

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. Bestyrelsen har i en særskilt politik fastlagt konkrete måltal herfor.

Bankens hjemmeside indeholder oplysning om repræsentantskabsmedlemmernes og bestyrelsesmedlemmernes alder, årstallet for indvælgelse, samt udløbet af den aktuelle valgperiode.

3.1.3 Det anbefales, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamlingen, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover det i lovgivningen fastlagte udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes:

- Øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusiv ledelsesudvalg i udenlandske virksomheder
- Krævende organisationsopgaver
- Om kandidater til bestyrelsen anses for uafhængige

Skjern Bank følger ikke anbefalingen.

Indkaldelse til generalforsamling indeholder ikke en oversigt over kandidaterne til posten som bestyrelsesmedlem men derimod som repræsentantskabsmedlem, idet bankens bestyrelse vælges blandt bankens repræsentantskabsmedlemmer. 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 bankens bestyrelsesmedlemmer om der er områder, hvor bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og sagkundskab bør opdateres.

3.1.4 Det anbefales, at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af bestyrelsen.

Skjern Bank følger anbefalingen.

Af bankens vedtægter fremgår den fastsatte aldersgrænse for både repræsentantskabs- og bestyrelsesmedlemmer som er 70 år.

3.1.5 Det anbefales, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.

Skjern Bank følger ikke anbefalingen.

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 medarbejder-valgte bestyrelsesmedlemmer for 4 år ad gangen. Valgperioderne er forskudt, således at der hvert år er medlemmer på valg. Afvigelsen fra anbefalingerne skyldes, at dette bedre sikrer 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.

3.2 Bestyrelsens uafhængighed

3.2.1 Det anbefales, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige således at bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser.

For at være uafhængig må den pågældende ikke:

- Være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab.
- Indenfor de seneste 5 år have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen.
- Repræsentere en kontrollerende aktionærs interesser
- Inden for det seneste år have haft en væsentlig forretningsrelation (f.eks. personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet, et datterselskab eller associeret selskab
- Være eller inden for de seneste 3 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 bestyrelsen i mere end 12 år
- Være i nær familie med personer, som ikke betragtes som uafhængige.

Skjern Bank følger anbefalingen.

Alle bankens aktionæervalgte bestyrelsesmedlemmer vurderes at opfylde ovenstående kriterier, og vurderes alle at være uafhængige medlemmer af bestyrelsen.

3.3 Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv

3.3.1 Det anbefales, at hvert enkelt medlem af bestyrelsen vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende arbejde, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv end, at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.

Skjern Bank følger anbefalingen.

Hvert enkelt medlem af bestyrelsen har forinden valget til bestyrelsen vurderet, hvor meget tid bestyrelsesposten kræver og hvorvidt dette harmonerer med det enkelte medlems øvrige hverv.

3.3.2 Det anbefales, at ledelsesberetningen udover det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen:

- Den pågældendes stilling
- Den pågældendes alder og køn
- Om medlemmet anses for uafhængigt
- Tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen
- Udløbet af den aktuelle valgperiode
- Den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i udenlandske virksomheder samt
- Krævende organisationsopgaver
- 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.

Skjern Bank følger anbefalingen.

Af bankens årsrapport fremgår ovenstående oplysninger, banken har dog valgt at præsentere oplysningerne i noterne og ikke under ledelsesberetningen.

3.4 Ledelsesudvalg

Bankens bestyrelse har nedsat 3 udvalg: Revisionsudvalget, risikoudvalg samt Nominerings- og vederlagsudvalget. Det er ledelsens vurdering at banken herefter har nedsat de udvalg der er relevant for banken.

- 3.4.1 Det anbefales, at selskabet på selskabets hjemmeside offentliggør:
- Ledelsesudvalgenes kommissorier
 - Udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg
 - Navnene på medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer

Skjern Bank følger anbefalingen.

Banken har valgt at offentliggøre udvalgenes kommissorier på bankens hjemmeside, ligesom udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg også offentliggøres.

- 3.4.2 Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.

Skjern Bank følger anbefalingen.

Alle medlemmer af bankens ledelsesudvalg er vurderet uafhængige.

- 3.4.3 Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et egentligt revisionsudvalg, der sammensættes således, at
- Formanden for bestyrelsen ikke er formand for revisionsudvalget
 - 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

Skjern Bank følger anbefalingen.

Bankens revisionsudvalg består af 3 medlemmer, hvoraf bankens næstformand er formand for revisionsudvalget. Herudover består udvalget af et aktionærvalgt medlem og et medarbejdervalgt medlem. Formanden for udvalget er uafhængigt og kvalificeret i henhold til Finanstilsynets bestemmelser herom.

- 3.4.4 Det anbefales, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til bestyrelsen om:
- Regnskabspraksis på de væsentligste områder
 - Væsentlige regnskabsmæssige skøn
 - Transaktioner med nærtstående parter
 - Usikkerhed og risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år.

Skjern Bank følger anbefalingen.

Bestyrelsen har udarbejdet et kommissorium for det nedsatte revisionsudvalg, denne følger de lovmæssige krav for området, og dermed også ovenstående forhold. Udvalget afholder min. 4 møder om året. Udvalget kan indbyde alle bankens medarbejdere, samt eksterne specialister til deltagelse i udvalgets møder, hvis dette skønnes relevant.

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.

3.4.5 Det anbefales, at revisionsudvalget:

- 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.
- Overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger

Skjern Bank følger anbefalingen.

Revisionsudvalget udfører ovenstående opgaver.

3.4.6 Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, der har bestyrelsesformanden som formand og som mindst har følgende forberedende opgaver:

- Beskrive de kvalifikationer, der kræves i bestyrelsen og direktionen og til en given post, og angive hvilken tid der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring der findes i de to ledelsesorganer.
- Årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale bestyrelsen eventuelle ændringer.
- Årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til bestyrelsen herom.
- Overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af bestyrelsen og direktionen, til kandidater til bestyrelsen og direktionen
- Foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder forslag til konkrete ændringer.

Skjern Bank følger anbefalingen.

Banken har nedsat et særskilt nominerings- og aflønningsudvalg, som varetager ovenstående opgaver og som består af bestyrelsesformand Hans Jeppesen, næstformand Jens Okholm og medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem Carsten Jensen.

- 3.4.7 Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et aflønningsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:
- Indstille vederlagspolitikken (herunder "overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning") for bestyrelsen og direktionen til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse.
 - Fremkomme med forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, som medlemmer af bestyrelsen og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen.
 - Indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet.

Skjern Bank følger anbefalingen.

Bankens nominerings- og aflønningsudvalg består af bestyrelsesformand Hans Jeppesen, næstformand Jens Okholm og medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem Carsten Jensen, og har bankens bestyrelsesformand som formand. Aflønningsudvalget har bl.a. 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.

- 3.4.8 Det anbefales, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.

Skjern Bank følger anbefalingen.

Såfremt aflønningsudvalget søger ekstern rådgivning anvendes de eksterne rådgivere som udvalget finder kvalificeret til at yde rådgivningen. Der vil ikke blive anvendt en rådgiver der ligeledes anvendes af direktionen.

3.5 Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen

3.5.1 Det anbefales, at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure, hvor den samlede bestyrelses og de individuelle medlemmers bidrag og resultater samt samarbejde med direktionen årligt evalueres. Væsentlige ændringer afledt af evalueringen bør oplyses i ledelsesberetningen eller på selskabets hjemmeside.

Skjern Bank følger anbefalingen.

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.

3.5.2 Det anbefales, at bestyrelsen i forbindelse med forberedelsen af generalforsamlingen overvejer, hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov. Herunder skal det sikres, at der kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle medlemmer har mulighed for at deltage aktivt.

Skjern Bank følger anbefalingen

Bestyrelsen overvejer løbende, hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til bankens behov. I henhold til vedtægterne består bestyrelsen af mellem 4 – 6 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.

3.5.3 Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.

Skjern Bank følger anbefalingen.

Bestyrelsen evaluerer mindst en gang årligt direktionens arbejde og resultater, efter en fastlagt procedure herfor.

3.5.4 Det anbefales, at direktionen og bestyrelsen fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem bestyrelsesformanden og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for bestyrelsen.

Skjern Bank følger anbefalingen.

Bestyrelsen evaluerer mindst en gang årligt samarbejdet mellem direktion og bestyrelsen efter en fastlagt procedure herfor.

4. Ledelsens vederlag

4.1 Vederlagspolitikens form og indhold

4.1.1 Det anbefales, at bestyrelsen udarbejder en klar og overskuelig vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen, der indeholder:

- En detaljeret beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen
- En begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter
- En beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter

Vederlagspolitikken bør godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.

Skjern Bank følger anbefalingen.

Aflønningsudvalget vedtager aflønningspolitikken, som definerer aflønningen af bestyrelsen, direktionen og særlige risikotagere, politikken godkendes på generalforsamlingen, gennem godkendelse af formandens beretning og ved væsentlige ændringer som et separat punkt på dagsordenen.

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.

Det vurderes, at den samlede aflønning ligger på et konkurrencedygtigt og rimeligt niveau, som afspejler direktionens og bestyrelsens indsats og resultater.

- 4.1.2 Det anbefales, at der hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter:
- Fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse
 - Sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelses aflønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt.
 - Er klarhed om resultatkrævier og målbarhed for udmøntning af variable dele
 - Er kriterier der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår
 - Indgås en aftale, der giver selskabet ret 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

Skjern Bank følger anbefalingen

Aflønningen består af en fast aflønning, og der indgår således ikke nogen form for bonus og incitaments aflønning eller variable lønde dele i øvrigt, hvilket er i overensstemmelse med den vedtagne aflønningspolitik udarbejdet af Aflønningsudvalget.

- 4.1.3 Det anbefales, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner eller tegningsoptioner

Skjern Bank følger anbefalingen

Aflønningen består af en fast aflønning, og der indgår således ikke nogen form for bonus og incitaments aflønning eller variable lønde dele i øvrigt, hvilket er i overensstemmelse med den vedtagne aflønningspolitik udarbejdet af Aflønningsudvalget.

- 4.1.4 Det anbefales, at hvis der anvendes aktiebaseret aflønning, skal programmerne være revolverende, dvs. tildeles periodisk og bør have en løbetid på mindst 3 år fra tildelingen.

Skjern Bank følger anbefalingen

Banken anvender ikke aktiebaseret aflønning

- 4.1.5 Det anbefales, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.

Skjern Bank følger anbefalingen.

Banken udbetaler ikke fratrædelsesgodtgørelse der overstiger værdien af de sidste to års vederlag.

4.2 Oplysning om vederlagspolitikken

4.2.1 Det anbefales, at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.

Skjern Bank følger anbefalingen.

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

4.2.2 Det anbefales, at aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.

Skjern Bank følger ikke anbefalingen.

Bestyrelsens aflønning vedtages af repræsentantskabet jævnt før bankens vedtægter.

4.2.3 Det anbefales, at der i årsrapporten gives oplysning om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold og at der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken.

Skjern Bank følger anbefalingen.

Bestyrelsen vurderer, at de i årsrapporten indeholdte oplysninger om vederlag til bestyrelsen og vederlag og væsentligste indhold i fratrædelsesordningen for direktionen er fyldestgørende og tilstrækkelige. Der er fuld sammenhæng mellem aflønningen og aflønningspolitikken.

5. Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision

5.1 Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger

5.1.1 Det anbefales, at bestyrelsen tager stilling til og i ledelsesberetningen redegør for de væsentligste strategiske og forretningsmæssige risici, risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen samt for selskabets risikostyring

Skjern Bank følger anbefalingen.

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.

5.2 Whistleblower-ordning

5.2.1 Det anbefales, at bestyrelsen 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.

Skjern Bank følger anbefalingen.

Der er etableret en whistleblower-ordning, hvor alle bankens ansatte har mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom, via et 100 % anonymt link på bankens intranet.

5.3 Kontakt til revisor

5.3.1 Det anbefales, at bestyrelsen sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og bestyrelsen, herunder at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.

Skjern Bank følger anbefalingen.

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.

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

5.3.2 Det anbefales, at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelse og revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.

Skjern Bank følger anbefalingen.

Bankens direktion forestår den endelige aftaleudarbejdelse med ekstern revision, men på baggrund af en konkret indstilling fra den samlede bestyrelse, til indholdet af aftalen.