

**Corporate Governance og
God selskabsledelse**

Indledning

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.

Banken skal endvidere forholde sig til Finansrådets Anbefalinger om god selskabsledelse og ekstern revision, der knytter sig til dele af Corporate Governance Anbefalingerne.

Vores holdning til begge sæt Anbefalinger er generelt positiv, for banken og vores interessenter (medarbejdere, kunder, leverandører og lokalsamfund) og samspillet disse imellem er en forudsætning for bankens fortsatte, positive udvikling. Som lokal bank 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 vores øvrige interessenter.

Aktionærer og andre interessenter kan i det følgende læse mere om bankens holdning til Anbefalingerne. Vi lever op til langt de fleste af Anbefalingerne, og for de Anbefalinger, som vi ikke lever op til, er der redegjort nærmere om baggrunden herfor i overensstemmelse med et "følg eller forklar"- princip. Finansrådets Anbefalinger lever vi op til efter samme udgangspunkt, et følg eller forklar princip, idet vi specielt har redegjort for de enkelte punkter, hvor vi har valgt at fravige Anbefalingerne.

Corporate Governance Anbefalingerne er opdelt i følgende 8 hovedafsnit:

- | | |
|-------|---|
| I. | Aktionærernes rolle og samspil med selskabsledelsen |
| II. | Interessenternes rolle og betydning for selskabet |
| III. | Åbenhed og gennemsigtighed |
| IV. | Bestyrelsens opgaver og ansvar |
| V. | Bestyrelsens sammensætning |
| VI. | Bestyrelsens og direktionens vederlag |
| VII. | Risikostyring |
| VIII. | 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: Lov om finansiell virksomhed, Lov om finansiell stabilitet og Lov om statsligt kapitalindskud m.fl.

I. Aktionærernes rolle og samspil med ledelsen

1) Udøvelse af ejerskab og kommunikation

Det anbefales, at selskabet undersøger, på hvilke områder informationsteknologi kan anvendes til at forbedre kommunikationen mellem selskabet og aktionærerne samt mellem selskabets aktionærer indbyrdes.

Lollands Bank følger Anbefalingen.

Banken tilstræber størst mulig åbenhed og udbygger løbende kommunikationen med alle interessenter ved at stille relevant og opdateret materiale til rådighed på bankens hjemmeside, www.lollandsbank.dk. På siden findes bl.a. et særligt afsnit om God Selskabsledelse.

På grund af bankens stærke forankring i de områder hvor vi driver virksomhed og nærheden til ejerkredsen finder vi det ikke relevant at afholde on-line generalforsamlinger eller på anden måde etablere yderligere kommunikationsmuligheder mellem aktionærerne

2) Kapital og aktiestruktur

Det anbefales, at bestyrelsen med passende mellemrum vurderer, hvorvidt selskabets kapital- og aktiestruktur fortsat er i aktionærernes og selskabets interesse, samt redegør for denne vurdering i selskabets årsrapport.

Lollands bank følger Anbefalingerne om kapital- og aktiestruktur.

Banken har stemmerets-begrænsning, således at ingen aktionær kan stemme for mere end 1% af stemmerne - eller p.t. 9.150 stemmer.

Denne stemmeretsbegrænsning i vedtægterne er i fuld åbenhed vedtaget på generalforsamlingen som udtryk for, at banken ønskes bevaret som en selvstændig, stærk, lokal bank til glæde for alle bankens interessenter.

En ophævelse af denne værnsregel vil - efter bestyrelsens opfattelse - medføre, at bankens aktier i høj grad gøres til et kortsigtet spekulationsobjekt, hvilket bestyrelsen ikke finder kan være i aktionærernes, kundernes, medarbejdernes og lokalsamfundets interesse.

Bestyrelsen har derfor **ikke** til hensigt at ændre vedtægtsbestemmelsen herom.

På den anden side ser bestyrelsen heller ikke for nærværende noget behov for at indføre yderligere begrænsninger eller værnsregler i vedtægterne.

Bankens aktier er fordelt på en lang række investorer, hvoraf mange bor i lokalområdet. Der henvises til bankens årsrapport for opgørelse af aktionærer som har givet meddelelse om, at de ejer mere end 5 %.

3) Forberedelse af generalforsamlingen, herunder indgivelse og afgivelse af fuldmagter

Det anbefales, at generalforsamlingen indkaldes med et tilstrækkeligt varsel til, at aktionærerne kan forberede sig og tage stilling til de anliggender, der skal behandles på generalforsamlingen, at indkaldelsen med tilhørende dagsorden udformes således, at aktionærerne får et fyldestgørende billede af de anliggender, der omfattes af dagsordenens punkter og at fuldmagter, som gives et selskabs bestyrelse, så vidt muligt indeholder aktionærernes stillingtagen til hvert enkelt punkt på dagsordenen.

Lollands Bank følger Anbefalingen.

Generalforsamlingen indkaldes af bestyrelsen ved bekendtgørelse i Erhvervs- og Selskabsstyrelsens IT-system, på bankens hjemmeside, i et landsdækkende samt i et lokalt dagblad med meddelelse til alle navnenoterede aktionærer.

Indkaldelse til generalforsamlingen sker med mindst 3 ugers varsel og højst 5 ugers varsel.

Fuldmagter gives til afstemning på en bestemt generalforsamling med en på forhånd kendt dagsorden.

4) Bestyrelsens pligter og aktionærernes rettigheder ved overtagelsesforsøg

Når et offentliggjort overtagelsestilbud fremsættes, anbefales det, at bestyrelsen i sådanne situationer afholder sig fra på egen hånd og uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.

Lollands Bank følger Anbefalingen, idet eventuelle defensive tiltag med henblik på imødegåelse af et overtagelsesforsøg vil blive forelagt for aktionærerne.

II. Interessenternes rolle og betydning for selskabet

1) Selskabets politik i relation til interessenterne

Det anbefales, at bestyrelsen vedtager en politik for selskabets forhold til sine interessenter.

Lollands Bank følger ikke Anbefalingen, da der ikke er udarbejdet en skriftlig politik som er offentlig tilgængelig.

Bestyrelsen vil overveje at samle en skriftlig beskrevet politik over forhold til sine interessenter indeholdende bankens samlede idegrundlag, grundlæggende værdier og formål. Bestyrelsen vil ligeledes vurdere, hvorledes der informeres til aktionærer og andre interessenter om, hvordan den vedtagne politik føres ud i livet, i det omfang det ikke sker på forskriftsmæssig måde, jf. de børsetiske og andre regler.

Der er i bestyrelsen enighed om at interessenterne lever i et gensidigt afhængighedsforhold, hvorfor det til stadighed skal tilsikres at kundernes, aktionærernes og medarbejdernes interesser og roller respekteres i overensstemmelse med bankens vedtagne politikker, gældende lovgivning, god skik, regler, etiske retningslinier m.v.

2) Interessenternes rolle og interesser

Det anbefales, at bestyrelsen sikrer, at interessenternes interesser og roller respekteres i overensstemmelse med selskabets politik herom.

Lollands Bank følger Anbefalingen.

Relationerne til bankens interessenter er væsentlig for en meget lokalorienteret virksomheds udvikling, og der er - fra både bestyrelsens og direktionens side - til stadighed fokus på at sikre et godt og frugtbart samspil - alt med henblik på at styrke bankens position.

III. Åbenhed og gennemsigtighed

1) Oplysning og afgivelse af information

Det anbefales, at bestyrelsen vedtager en informations- og kommunikationspolitik.

Endvidere anbefales det, at der udarbejdes procedurer, der sikrer, at alle væsentlige oplysninger af betydning for aktionærernes og finansmarkedernes vurdering af selskabet og dets aktiviteter samt forretningsmæssige mål, strategier og resultater offentliggøres straks på en pålidelig og fyldestgørende måde, medmindre offentliggørelse kan undlades efter de børseretlige regler.

Det anbefales, at offentliggørelse sker både på dansk og engelsk og eventuelt andre relevante sprog og omfatter brug af selskabets hjemmeside med identisk indhold på disse sprog.

Lollands Bank følger i det væsentlige Anbefalingen.

Åbenhed og gennemsigtighed er af vital betydning for bankens fremtid og bestyrelsen ønsker størst mulig åbenhed om banken. Det er derfor vores politik at offentliggøre alle væsentlige oplysninger for aktionærer, kunder og finansmarkederne uden forsinkelse.

Det skal dog bemærkes, at da banken er et dansk pengeinstitut, der alene henvender sig til danske kunder og investorer, har bestyrelsen ikke fundet det relevant at få oversat materiale til engelsk.

2) **Investor-relationen**

Det anbefales, at bestyrelsen sikrer den løbende dialog mellem selskabet og selskabets aktionærer og potentielle aktionærer.

Lollands Bank følger Anbefalingen.

Bestyrelsen lægger stor vægt på dialogen med såvel aktionærer som andre interessenter.

Der stilles relevant investor-materiale til rådighed på bankens hjemmeside www.lollandsbank.dk, hvor der også findes afsnit om Investor Relations:

- Finanskalender
- Fondsbørsmeddelelse
- God Selskabsledelse
- Lønpolitik
- Regnskaber
- Risikorapporter
- Garantifonden
- Generalforsamling
- Vedtægter

BankTanker / Aktionærnyt udsendes 1-2 gange årligt til bankens aktionærer og kan samtidig ses på bankens hjemmeside.

3) **Årsrapporten og supplerende oplysninger**

Det anbefales, at bestyrelsen overvåger i hvilket omfang årsrapporten skal suppleres med andre end de krævede internationale regnskabsstandarder, som f.eks. US-GAAP, hvis brancheforhold eller andre omstændigheder gør dette relevant i forhold til modtagernes informationsbehov, herunder hensynet til sammenlignelighed.

Det anbefales, at bestyrelsen i forbindelse med udarbejdelsen af årsrapporten også i tilfælde, hvor det ikke er krævet af gældende standarder eller lovgivning, tager stilling til, om det er formålstjenligt, at selskabet offentliggør yderligere uddybende ikke-finansielle oplysninger.

Lollands Bank følger Anbefalingen.

Årsrapport aflægges i overensstemmelse med Finanstilsynets regnskabsbekendtgørelse. Bestyrelsen finder, at banken i relevant omfang redegør for sit forhold til sine interessenter, og at yderligere rapportering ikke for nærværende er relevant.

4) **Kvartalsrapporter**

Det anbefales, at selskaber gør brug af kvartalsrapporter.

Lollands Bank følger delvis Anbefalingen.

Banken udarbejder periodemeddelelser, som ikke opfylder de standardiserede krav til kvartalsrapporter. Det er dog bestyrelsens vurdering at de offentliggjorte periodemeddelelser i tilstrækkelig omfang kan danne grundlag for en løbende vurdering af banken.

IV. Bestyrelsens opgaver og ansvar

1) Bestyrelsens overordnede opgaver og ansvar

Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter og fastlægger sine væsentligste opgaver i relation til varetagelse af den overordnede, strategiske ledelse, den finansielle og ledelsesmæssige kontrol af selskabet samt løbende vurderer direktionens arbejde.

Finansrådets Supplerende Anbefalinger har på dette punkt følgende indhold:

”Bankers, sparekassers og andelskassers bestyrelser skal

- fastlægge retningslinier 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 i forhold til direktionen.”

Lollands Bank følger Anbefalingen.

Bestyrelsen afholder én gang om året et møde, hvor alle væsentlige, ovenstående, forhold drøftes. Bestyrelsen drøfter disse forhold i forbindelse med den årlige gennemgang af Bestyrelsens forretningsorden og Instruksen til direktionen.

Det er bestyrelsens opgave og ansvar at forestå den overordnede ledelse samt udøve tilsyn og kontrol med direktionens daglige ledelse.

I bestyrelsens forretningsorden og instrukserne fra bestyrelsen til direktionen har banken fastlagt nærmere procedurer, hvor bl.a. forhold som planlægning, opfølgning og risikostyring er adresseret.

2) Bestyrelsesformandens opgaver

Det anbefales, at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse, som indeholder en beskrivelse af bestyrelsesformandens og eventuelt næstformandens opgaver, pligter og ansvar.

Det anbefales, at bestyrelsesformanden påser, at det enkelte bestyrelsesmedlems særlige viden og kompetencer bliver anvendt bedst muligt i bestyrelsesarbejdet til gavn for selskabet.

Det anbefales, at der vælges en næstformand i selskabet. Næstformanden skal kunne fungere i tilfælde af bestyrelsesformandens forfald og i øvrigt være en effektiv sparringspartner for denne.

Finansrådets anbefalinger har på dette punkt følgende, supplerende indhold:

”Formanden for en banks, sparekasses eller andelskasses bestyrelse skal:

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

Lollands Bank følger Anbefalingen.

Rammerne for bestyrelsens arbejde, herunder formandens opgaver er fastlagt i bestyrelsens forretningsorden. Alle bestyrelsesmedlemmer deltager på lige fod i bestyrelsens arbejde på sådan måde, at den enkeltes viden og kompetencer nyttiggøres bedst muligt.

3) Forretningsorden

Det anbefales, at forretningsordenen altid er tilpasset det enkelte selskabs behov og mindst én gang årligt gennemgås af den samlede bestyrelse med henblik på at sikre dette.

Lollands Bank følger Anbefalingen, der i øvrigt er et lovbestemt krav for pengeinstitutter.

4) Information fra direktionen til bestyrelsen

Det anbefales, at bestyrelsen fastlægger procedurer for direktionens rapportering til bestyrelsen og for bestyrelsens og direktionens kommunikation i øvrigt. Med henblik på at sikre, at der løbende tilgår bestyrelsen de oplysninger om selskabets virksomhed, som bestyrelsen har behov for.

Finansrådets Supplerende Anbefalinger har på dette punkt følgende indhold:

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

- a. varetage den daglige ledelse af banken, sparekassen eller andelskassen,
- b. 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,
- d. tilvejebringe klare retningslinier for alle væsentlige beslutninger, som skal træffes i banken. Retningslinier 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,
- e. bankens strategi løbende bliver opdateret, og at der udarbejdes skriftligt oplæg hertil, som sendes til bestyrelsen.”

Lollands Bank følger begge sæt Anbefalinger, der i øvrigt for pengeinstitutter i udpræget grad må siges at være et lovkrav.

Bestyrelsens skriftlige retningslinier til direktionen fastlægges i henhold til en instruks, hvori bl.a. arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og direktion fastlægges. Bankens direktion udgør alene ét medlem, hvorfor der ikke er udarbejdet en arbejds- og opgavefordeling for direktionen.

V. Bestyrelsens sammensætning

1) **Sammensætning af bestyrelsen**

Det anbefales, at bestyrelsen løbende vurderer, hvilke kompetencer den skal råde over for bedst muligt at kunne udføre de opgaver, der påhviler den, samt vurderer bestyrelsens sammensætning i lyset heraf.

Det anbefales, at dette sker ved:

- at bestyrelsen ved vurderingen af dens sammensætning tager hensyn til mangfoldighed i relation til bl.a. køn og alder,
- at bestyrelsen sikrer en formel, grundig og gennemsigtig proces for dens udvælgelse og indstilling af kandidater,
- at bestyrelsen sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udsender en beskrivelse af de opstillede bestyrelseskandidaters baggrund med oplysning om bestyrelseskandidaternes øvrige direktion- og bestyrelsesposter i såvel danske som udenlandske selskaber samt krævede organisationsopgaver,
- at der i beskrivelsen gives oplysning om de rekrutteringskriterier, bestyrelsen har fastlagt, herunder de krav til professionelle kvalifikationer, international erfaring, uddannelsesmæssig baggrund mv., som det er væsentligt at have repræsenteret i bestyrelsen, og at der sikres selskabets aktionærer mulighed for at drøfte rekrutteringskriterierne på generalforsamlingen,
- at der i beskrivelsen gives oplysning om bestyrelsens vurdering af den sammensætning, herunder med hensyn til mangfoldighed, samt at der gives selskabets aktionærer mulighed for at drøfte bestyrelsens sammensætning på generalforsamlingen, og
- at bestyrelsen årligt i ledelsesberetningen redegør for dens sammensætning, herunder for dens mangfoldighed, samt for de enkelte medlemmers eventuelle særlige kompetencer.

Finansrådets Supplerende Anbefalinger har på dette punkt følgende indhold:

”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.”

Lollands Bank følger delvist de to sæt Anbefalinger.

Bestyrelsesmedlemmerne vælges ikke direkte på generalforsamlingen, men af repræsentantskabet, der vælges af generalforsamlingen. Mht. bestyrelsesvalg følges anbefalingen omkring fremsendelse af kandidatliste.

Det tilstræbes, at repræsentantskabet har faglig kompetence, en god aldersfordeling og bredde (mangfoldighed) i øvrigt, samt bred erhvervmæssig 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 repræsentantskabsmedlemmer sker på baggrund af ovennævnte kriterier, og ikke på baggrund af en formelt fastlagt proces.

Henvisningen til revisorloven skal i henhold til Finansrådet forstås som en henvisning til Revisionsbekendtgørelsen for pengeinstitutter.

Der fremsendes tillige kandidatliste vedr. valg af repræsentantskabsmedlemmer ved indkaldelse til generalforsamlingen.

2) Introduktion til og uddannelse af nye bestyrelsesmedlemmer

Det anbefales, at bestyrelsesmedlemmer ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet, og at bestyrelsesformanden i samarbejde med de enkelte medlemmer tager stilling til, om der er behov for at tilbyde den pågældende relevant supplerende uddannelse.

Det anbefales, at bestyrelsen årligt foretager en vurdering af, om der er områder, hvor medlemmernes kompetence og sagkundskab bør opdateres.

Finansrådets Supplerende Anbefalinger har på dette punkt følgende indhold:

”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.”

Lollands Bank følger begge sæt Anbefalinger.

Banken tilbyder nyvalgte bestyrelsesmedlemmer en grundig introduktion til bestyrelsesarbejdet, herunder mulighed for deltagelse i relevante kurser på bl.a. Finanssektorens Uddannelsescenter. Herudover vurderes behovet for supplerende uddannelse løbende og mindst en gang årligt.

3) Antallet af bestyrelsesmedlemmer

Det anbefales, at bestyrelsen ikke er større end, at der kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle medlemmer har mulighed for at deltage aktivt og således, at bestyrelsens størrelse giver mulighed for, at bestyrelsens kompetencer og erfaringer passer til selskabets behov.

Det anbefales, at bestyrelsen med passende mellemrum overvejer, hvorvidt antallet af bestyrelsesmedlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov.

Lollands Bank følger Anbefalingerne.

Bankens bestyrelse består af mindst 4 og højst 6 aktionærvalgte medlemmer, der vælges af repræsentantskabet for 3 år ad gangen.

Der tilstræbes så vidt muligt 4 aktionærvalgte medlemmer.

Medarbejdernes valg af bestyrelsesmedlemmer sker i henhold til lovgivningen herom.

I henhold til bekendtgørelse om revisionsudvalg for finansielle virksomheder har banken besluttet, at revisionsudvalget omfatter hele bestyrelsen.

Revisionsudvalget mødes efter en fastlagt mødeplan, og arbejder efter et udarbejdet kommissorium.

Hvert år i juni måned vurderes samarbejdet mellem bestyrelse og direktion.

Banken følger anbefalingen.

Banken har nedsat et lønudvalg bestående af den samlede bestyrelse. Der er udfærdiget en lønpolitik, som er vedtaget af bankens generalforsamling.

Bankens lønpolitik fremgår ligeledes af bankens hjemmeside under Investor Relations.

Bestyrelsen overvejer løbende, om antallet af bestyrelsesmedlemmer og sammensætningen er hensigtsmæssig set i forhold til bankens behov.

4) Bestyrelsens uafhængighed

Med henblik på, at bestyrelsen kan handle uafhængig af særinteresser, anbefales det, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige.

For at et generalforsamlingsvalgt medlem af bestyrelsen i denne sammenhæng kan anses for at være uafhængig, må det enkelte medlem ikke:

- være ansat i eller have været ansat i selskabet inden for de sidste 5 år,
- være eller have været medlem af direktionen i selskabet,
- være professionel rådgiver for selskabet eller ansat i eller have en økonomisk interesse i den virksomhed, som er professionel rådgiver for selskabet,
- i øvrigt have en væsentlig strategisk interesse i selskabet andet end som aktionær.

Finansrådets Supplerende anbefalinger har på dette punkt følgende indhold:

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

Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt oplyser, hvilke bestyrelsesmedlemmer der ikke kan anses for at være uafhængige, og at det oplyses om nye kandidater til bestyrelsen anses for uafhængige, og at dette begrundes.

Det anbefales, at medlemmer af et selskabs direktion ikke indgår i selskabets bestyrelse.

Det anbefales endvidere, at hovedaktionærer ikke er medlem af et selskabs direktion og bestyrelse samtidig. Bestyrelsen i selskaber med en hovedaktionær bør i alle tilfælde være særlig opmærksom på, at de øvrige aktionærers interesser varetages på lige fod med hovedaktionærens.

Det anbefales, at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om bestyrelsesmedlemmerne:

- Den pågældendes stilling.
- Den pågældendes øvrige direktions- og bestyrelsesposter i såvel danske som udenlandske selskaber samt krævende organisationsopgaver.
- Det antal aktier, optioner og warrants 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.

Lollands Bank følger begge sæt Anbefalinger.

Forrest i årsrapporten findes en oversigt over bestyrelsens medlemmer indeholdende oplysninger om de enkelte medlemmers stillinger og deres øvrige bestyrelsesposter.

I årsrapporten oplyses tillige direktionens og bestyrelsens samlede aktiebesiddelser i banken fordelt på henholdsvis antal stk. og kursværdi.

5) Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Det anbefales, at det enkelte selskab overvejer behovet for, at systemet med medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer forklares i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside.

Lollands Bank følger ikke Anbefalingen.

Bestyrelsen værdsætter de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmers indsats i bestyrelsen, hvor de indgår på lige fod med øvrige bestyrelsesmedlemmer.

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

6) Mødefrekvens

Det anbefales, at bestyrelsen mødes med jævne mellemrum i henhold til en i forvejen fastlagt møde- og arbejdsplan, og når dette i øvrigt skønnes nødvendigt eller hensigtsmæssigt i lyset af selskabets behov, og at den årlige mødefrekvens offentliggøres i årsrapporten.

Lollands Bank følger Anbefalingerne.

Bestyrelsen afholder ordinært bestyrelsesmøde ca. hver 3. uge, og derudover mødes bestyrelsen så ofte som det er nødvendigt.

7) Tiden til bestyrelsesarbejdet og antallet af bestyrelsesposter

Det anbefales, at et bestyrelsesmedlem, der samtidig indgår i en direktion i et aktivt selskab, ikke beklæder mere end tre menige bestyrelsesposter eller én formandspost og én menig bestyrelsespost i selskaber, der ikke er en del af koncernen, medmindre der foreligger særlige omstændigheder.

Lollands Bank følger Anbefalingen.

Bestyrelsen finder det vigtigt, at alle bestyrelsesmedlemmer har de nødvendige ressourcer til at kunne yde en aktiv indsats i bestyrelsen.

Enkelte af bestyrelsesmedlemmerne overskrider dog ovennævnte antal bestyrelsesposter.

Bestyrelsen finder imidlertid ikke, at det er antallet af poster, men derimod den dermed forbundne arbejdsmængde, der er relevant. Medlemmernes øvrige ledelseshverv og tidsforbruget hertil vurderes løbende.

8) Aldersgrænse

Det anbefales, at selskabet fastsætter en aldersgrænse for bestyrelsesmedlemmer, og at årsrapporten indeholder oplysninger om alderen på de enkelte bestyrelsesmedlemmer.

Lollands Bank følger Anbefalingerne.

Bestyrelsens aldersgrænse er fastsat således at der ikke kan ske genvalg af personer der er fyldt 70 år. Den maksimale alder vil derfor udgøre 72 år.

9) Valgperiode

Det anbefales, at medlemmer af bestyrelsen er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling, og at bestyrelsen i den sammenhæng søger sikret balancen mellem fornyelse og kontinuitet, særligt for så vidt angår formands- og næstformandsposten.

Det anbefales, at årsrapporten oplyser tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen, hvorvidt genvalg af medlemmet har fundet sted, samt udløbet af den nye valgperiode.

Lollands Bank følger delvist Anbefalingerne.

Bestyrelsesmedlemmerne vælges af repræsentantskabet for max. 3 år ad gangen med mulighed for genvalg. Valgperioderne er forskudt, således at der hvert år er medlemmer på valg. Hermed sikres kontinuiteten i bestyrelsesarbejdet.

Det fremgår alene af årsrapporten hvornår de enkelte bestyrelsesmedlemmer er indvalgt i bestyrelsen.

10) Anvendelse af bestyrelsesudvalg (komitéer)

Det anbefales, at bestyrelsen overvejer og beslutter, om den vil nedsætte udvalg, herunder nominerings-, vederlags- og revisionsudvalg.

Hvis bestyrelsen nedsætter et udvalg, anbefales det, at dette alene sker vedrørende forhold, der angår afgrænsede temaer med henblik på at forberede beslutninger, som så træffes i den samlede bestyrelse.

Såfremt der nedsættes bestyrelsesudvalg, anbefales bestyrelsen at udarbejde et kommissorium for det enkelte udvalg, hvori udvalgets ansvarsområde og kompetence fastlægges.

Det anbefales, at væsentlige punkter i det enkelte bestyrelsesudvalgskommissorium oplyses i selskabets årsrapport, og at navnene på medlemmerne i det enkelte bestyrelsesudvalg samt antallet af møder i løbet af året oplyses i årsrapporten.

Lollands Bank følger Anbefalingen.

Banken benytter generelt ikke udvalg og komitéer, idet bestyrelsen finder, at bestyrelsens mødefrekvens muliggør, at alle væsentlige drøftelser og beslutninger kan træffes af den samlede bestyrelse.

11) Evaluering af bestyrelsens og direktionens arbejde

Det anbefales, at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure, hvor bestyrelsens og de individuelle medlemmers, herunder bestyrelsesformandens arbejde, resultater og sammensætning løbende og systematisk evalueres med henblik på at forberede bestyrelsesarbejdet og at der fastsættes klare kriterier for evalueringen.

Det anbefales, at evalueringen af bestyrelsen foretages en gang årligt, at den forestås af bestyrelsesformanden eventuelt med inddragelse af ekstern bistand, at resultatet drøftes i den samlede bestyrelse, og at der i årsrapporten oplyses om fremgangsmåden ved bestyrelsens selvevaluering.

Lollands Bank følger delvis Anbefalingen.

Bestyrelsen foretager hvert år selvevaluering, men finder ikke pt. behov for skematiske evalueringer af bestyrelse eller direktion og samarbejdet imellem dem.

Det anbefales, at bestyrelsen én gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter i forvejen fastsatte klare kriterier.

Lollands Bank følger Anbefalingen.

Direktionen evalueres en gang om året.

Det anbefales, at direktionen og bestyrelsen fastlægger en procedure, hvorved samarbejdet mellem bestyrelsen og direktionen én gang årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem den administrerende direktør og bestyrelsesformanden. Resultatet af evalueringen forelægges for den samlede bestyrelse.

Lollands Bank følger delvis anbefalingen.

Herudover finder bestyrelsen, at den med hyppige møder og et tæt samarbejde med direktionen har den nødvendige dialog om de opnåede resultater.

VI. Bestyrelsens og direktionens vederlag

1) Vederlag

Det anbefales, at det samlede vederlag (fast løn, incitamentsaf lønning omfattende enhver variabel aflønning, pension, fratrædelsesordninger og andre fordele) ligger på et konkurrencedygtigt og rimeligt niveau og afspejler direktionens og bestyrelsens selvstændige indsats og værdiskabelse for selskabet.

Lollands Bank følger Anbefalingen.

2) Vederlagspolitik

Det anbefales, at bestyrelsen vedtager en vederlagspolitik, og at selskabet oplyser om indholdet heraf i årsrapporten samt på selskabets hjemmeside.

Det anbefales, at vederlagspolitikken afspejler selskabets og aktionærernes interesser, er tilpasset selskabets specifikke forhold og er rimelig i forhold til de opgaver og det ansvar, der varetages, samt at den fremmer langsigtet adfærd, er gennemsigtig og klart forståelig.

Det anbefales, at vederlagspolitikken indeholder en redegørelse for den faste løn og de overordnede retningslinier for incitamentsaf lønning (omfattende enhver variabel aflønning), herunder betingelserne for at optjene/få tildelt bonus/tantieme og/eller aktiekursrelaterede incitamentsordninger mv. samt for pensions- og fratrædelsesordninger og andre fordele. Oplysning om forholdet mellem henholdsvis den faste løn, incitamentsaf lønningen og de øvrige elementer i vederlæggelsen er en del af vederlagspolitikken.

Det anbefales, at der oplyses om eventuelle ydelsesdefinerede pensionsordninger (defined benefit ordninger).

Det anbefales, at selskabets rapportering om vederlagspolitikken og herunder incitamentsaf lønningen indeholder en redegørelse for, hvordan vederlagspolitikken er gennemført i det foregående regnskabsår, samt hvordan den er henholdsvis påtænkes fulgt, i det indeværende regnskabsår samt i det følgende regnskabsår.

Det anbefales, at vederlagspolitikken indeholder klare og overskuelige oplysninger, der kan forstås at den enkelte aktionær, og som sætter aktionæren i stand til efterfølgende at se, at bestyrelsen overholder vederlagspolitikken og de vedtagne retningslinier vedrørende incitamentsaf lønning. Der skal således være sammenhæng mellem de oplysninger, der

meddeles, henholdsvis godkendes af generalforsamlingen før tildelingen, og årsrapporten, som viser de faktiske forhold efter tildelingen.

Det anbefales, at selskabets vederlagspolitik omtales i formandens beretning på selskabets generalforsamling, og at bestyrelsens vederlag for det indeværende regnskabsår fremlægges til godkendelse på den generalforsamling, hvor årsrapporten for det foregående år forelægges til godkendelse.

3) Overordnede retningslinier for incitamentsafløjning

Det anbefales, at de overordnede retningslinier for incitamentsafløjning afspejler aktionærernes og selskabets interesser, er tilpasset selskabets specifikke forhold og er rimelig i forhold til de opgaver og det ansvar, der varetages. Der skal være sammenhæng mellem de oplysninger, der meddeles henholdsvis godkendes af generalforsamlingen før tildelingen, og årsrapporten, som viser den konkrete udmøntning af de godkendte retningslinier for incitamentsafløjning.

Det anbefales, at bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptionsprogrammer, men eventuelt med bonusprogrammer og aktier til markedskurs.

Det anbefales, at såfremt direktionen aflønnes med aktie- og tegningsoptioner, skal programmerne gøres revolverende (dvs. optionerne tildeles periodisk f.eks. hvert år og udløber over en årrække), og at indløsningskursen er højere end markedskursen på tildelingstidspunktet.

Det anbefales, at incitamentsafløjning udformes på en sådan måde, at den fremmer langsigtet adfærd, er gennemsigtig samt klart forståelig, også for udenforstående, og at værdiansættelsen på tildelingstidspunktet opgøres efter anerkendte metoder.

Finansrådets Supplerende Anbefalinger har på dette punkt følgende indhold:

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

- a. afhænge af flere forskellige parametre, og disse skal specifikt angives. Dette kan f.eks. være stigning i aktiekurs, regnskabsresultat, størrelsen af tab, fremgang i indtjening, udviklingen i udgifterne, gennemførelse af konkrete projekter eller sammenligning med f.eks. aktiekursudviklingen i en foruddefineret gruppe af sammenlignelige banker eller sparekasser (Peer Group),
- b. indeholde et loft for den potentielle udbetaling. Dette skal ikke nødvendigvis være en beløbsgrænse. Det kan f.eks. 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 % af aktiekursen på tildelingstidspunktet. Den valgte model skal være enkel og let forståelig.

Incitamentsprogrammer skal behandles og godkendes på bankens generalforsamling/-sparekassens repræsentantskabsmøde. Derefter skal incitamentsprogrammet uden udgrundet ophold offentliggøres på selskabets hjemmeside.”

Lollands Bank lever op til Anbefalingen

Bestyrelsen finder dog, at årsrapportens oplysninger om det samlede vederlag til bestyrelse og direktion er fyldestgørende information, da banken ikke har incitaments- eller optionsprogrammer til direktion eller bestyrelse, eller planer om at indføre sådanne.

Direktionens ansættelsesforhold, herunder fratrædelsesvilkår vurderes at følge almindelig praksis på området og evalueres løbende. Banken har ingen pensionstilsagn til direktionen.

Bankens lønpolitik fremgår i øvrigt under Investor Relations på bankens hjemmeside.

4) **Fratrædelsesordninger**

Det anbefales, at oplysninger om fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.

Lollands Bank følger Anbefalingen.

5) **Åbenhed om vederlag**

Det anbefales, at der i årsrapporten gives oplysning om størrelse af henholdsvis de enkelte bestyrelsesmedlemmer og de enkelte direktionsmedlemmers samlede vederlag fra selskabet og andre selskaber i samme koncern.

Lollands Bank følger Anbefalingen.

VII. Risikostyring

1) **Identifikation af risici**

Det anbefales, at bestyrelse og direktion ved udarbejdelsen af selskabets strategi og overordnede mål identificerer de væsentligste forretningsmæssige risici, der er forbundet med realiseringen heraf.

Lollands Bank følger Anbefalingen, der i øvrigt må siges at følge af lovkravene til pengeinstitutter i Lov om finansiel virksomhed.

Bestyrelsen har stedse fuld opmærksomhed på bankens risici og følger min. hvert kvartal op herpå.

2) **Plan for risikostyring**

Det anbefales, at direktionen på baggrund af de identificerede risici udarbejder en plan for virksomhedens risikostyring til bestyrelsens godkendelse og at direktionen løbende rapportere til bestyrelsen med henblik på, at den systematisk kan følge udviklingen inden for de væsentlige risikoområder. Rapporteringen kan bl.a. omfatte arbejdsgange og handlingsplaner, som kan eliminere, reducere, dele eller acceptere disse risici.

Lollands Bank følger Anbefalingen, der må siges at følge af lovkrav til banken.

3) **Åbenhed om risikostyring**

Det anbefales, at selskabet i sin årsrapport oplyser om selskabets risikostyringsaktiviteter.

Lollands Bank følger Anbefalingen, idet banken i sin årsrapport oplyser om risikostyring. Yderligere udarbejdes der risikorapporter som offentliggøres på bankens hjemmeside samtidig med årsrapporten.

VIII. Revision

1) **Bestyrelsens indstilling til valg af revisor**

Det anbefales, at bestyrelsen i samråd med direktionen foretager en konkret og kritisk vurdering af revisors uafhængighed og kompetence mv. til brug for indstilling til generalforsamlingen om valg af revisor.

Lollands Bank følger Anbefalingen.

2) Aftalen med revisor

Det anbefales, at revisionsaftalen og den tilhørende honorering af revisor aftales mellem selskabets bestyrelse og revisor.

Lollands Bank følger Anbefalingen.

3) Ikke-revisionsydelser

Det anbefales, at bestyrelsen årligt vedtager overordnede, generelle rammer for revisors levering af ikke-revisionsydelser med henblik på at sikre revisors uafhængighed mv.

Lollands Bank følger Anbefalingen, idet ekstern revisors ydelser primært relaterer sig til drifts-, skatte- og regnskabsmæssige forhold.

4) Interne kontrolsystemer

Det anbefales, at bestyrelsen mindst én gang årligt gennemgår og vurderer de interne kontrolsystemer i selskabet samt ledelsens retningslinier herfor og overvågning heraf og at bestyrelsen overvejer, i hvilket omfang den interne revision kan bistå bestyrelsen hermed.

Lollands Bank følger Anbefalingen. Banken har dog ikke en intern revision, men benytter en intern kontrolfunktion i stedet.

5) Regnskabspraksis og regnskabsmæssige skøn

I forbindelse med, at bestyrelsen sammen med revisor gennemgår årsrapporten (eventuelt et udkast hertil), anbefales det, særligt at drøfte regnskabspraksis på de væsentligste områder samt væsentlige regnskabsmæssige skøn samt at hensigtsmæssigheden af den valgte regnskabspraksis vurderes.

Lollands Bank følger Anbefalingen.

6) Resultatet af revisionen

Det anbefales, at resultatet af revisionen drøftes på møder med bestyrelsen med henblik på at gennemgå revisors observationer og konklusioner eventuelt baseret på et revisionsprotokollat.

Lollands Bank følger Anbefalingen.

7) Revisionsudvalg

Det anbefales, at bestyrelsen i selskaber med komplekse regnskabs- og revisionsmæssige forhold overvejer, hvorvidt der skal etableres et revisionsudvalg til forberedelse af bestyrelsens behandling af revisions- og regnskabsmæssige forhold.

Lollands Bank følger Anbefalingen. Banken lever op til kravene i Bekendtgørelse om revisionsudvalg for finansielle virksomheder om revisionsudvalg i pengeinstituttet. Bankens revisionsudvalg består af den samlede bestyrelse.

Ekstern revision

Finansrådets supplerende Anbefalinger har på dette punkt følgende indhold:

"Finansrådets medlemsvirksomheder skal have stor fokus på den eksterne revisors rolle og kvaliteten af det arbejde, som denne udfører. F.eks. bør banker, sparekasser og andelskasser 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.”

Lollands Bank følger Anbefalingen.

Lollands Bank har stor fokus på den eksterne revisions rolle og kvalifikationer, og vælger derfor revisionsfirmaer som opfylder ovennævnte krav.