

## **Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse, jf. årsregnskabslovens § 107 b**

### **Corporate governance - god selskabsledelse**

Vordingborg Bank er omfattet af anbefalingerne for god selskabsledelse, som er tilgængelige på Komitéen for God Selskabsledelses hjemmeside [www.corporategovernance.dk](http://www.corporategovernance.dk).

Den lovpligtige redegørelse for virksomhedsledelse, jf. årsregnskabslovens § 107 b udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i Vordingborg Banks årsrapport.

## Redegørelse vedr. perioden 1/1-2011 - 31/12-2011.

Det fremgår nedenfor, hvorledes Vordingborg Bank A/S forholder sig til Komitéen for god Selskabsledelses "Anbefalinger for god selskabsledelse" fra april 2010 (med mindre ændringer i august 2011) og Finansrådets supplerende "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008, som vedrører god selskabsledelse og ekstern revision.

Bestyrelsens holdning til begge sæt anbefalinger er generelt positiv. Vi følger de fleste anbefalinger. Der ligger grundige overvejelser i bestyrelsen bag de punkter i anbefalingerne, som vi ikke følger. Vi har nedenfor redegjort herfor efter det gældende "følg eller forklar"-princip. Det indebærer, at banken skal følge anbefalingerne eller forklare, hvorfor anbefalingerne ikke følges helt eller delvist. Af hensyn til vores interessenter er vi gået videre, så vi på en række relevante punkter også redegør for, *hvordan* anbefalingerne følges.

For god ordens skyld skal vi oplyse, at årsregnskabslovens § 107 b, stk. 1, nr. 3, hvortil der henvises i skemaet nedenfor ikke finder anvendelse for banken, som er omfattet af den tilsvarende bestemmelse i § 134 i regnskabsbekendtgørelsen for pengeinstitutter (bekendtgørelse nr. 1305 af 16. december 2008 om finansielle rapporter for kreditinstitutter og fondsmæglerselskaber m.fl.).

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	<b>Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:</b> Det fremgår af årsregnskabslovens § 107 b, stk.1, nr. 3, at selskabet skal angive årsagerne til, at selskabet har besluttet at fravige dele af anbefalingerne. Selskabet kan her oplyse, hvorfor man ikke følger en given anbefaling, og hvad man har gjort i stedet.  Selskabet er ikke forpligtet til at forklare, hvis en anbefaling følges, men det kan være en fordel at forklare det, således at det vises, hvad selskabet gør for at følge en anbefaling. Det kan også oplyses her.

## 1. Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse

### 1.1. Dialog mellem selskabet og aktionærerne

<p>1.1.1. Det <b>anbefales</b>, at det centrale ledelsesorgan bl.a. gennem investor relations arbejde sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærerne, således at det centrale ledelsesorgan kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet, og at investor relations materiale gøres tilgængeligt for alle investorer på selskabets hjemmeside.</p>	x		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Vordingborg Bank tilstræber størst mulig åbenhed om bankens aktiviteter og fremtidsudsigter og en løbende dialog med sine aktionærer. Banken har blandt andet truffet følgende foranstaltninger med henblik på formidling af oplysninger og løbende dialog:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relevant investor relations materiale publiceres på bankens hjemmeside <a href="http://www.vorbank.dk">www.vorbank.dk</a>, hvor der også er kontaktoplysninger til bankens afdeling for investor relations.</li> <li>• Vordingborg Bank udgiver en gang årligt magasinet "Vorbank", som fremsendes til aktionærerne og er tilgængeligt i bankens afdelinger.</li> </ul>
---	---	--	---

### 1.2. Kapital- og aktiestruktur

<p>1.2.1. Det <b>anbefales</b>, at det centrale ledelsesorgan årligt vurderer, hvorvidt selskabets kapital- og aktiestruktur fortsat er i aktionærernes og selskabets interesse, samt redegør for denne vurdering i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside.</p>	x		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Der henvises til bankens årsrapport.</p> <p>Aktiekapitalens størrelse er 19.800.000 kr., fordelt på 198.000 aktier med et nominelt beløb på hver 100 kr. Aktiekapitalen er ikke fordelt på aktieklasser. Alle aktier har lige ret til udbytte.</p> <p>Bankens egenkapital udgør pt. ca. 10% af den samlede balance.</p> <p>Banken har en beholdning af egne aktier på nominelt kr. 548.300 (Opgjort pr. 31.12.2011.)</p> <p>Banken har ikke vedtaget regler om tilbagekøb af egne aktier.</p> <p>Bestyrelsen vurderer, at kapital- og aktiestrukturen er passende for</p>
--	---	--	--

			<p>aktionærerne og banken. Vordingborg Bank er passende kapitaliseret, ligesom der er en passende likviditet i aktien.</p> <p>Vedtægterne indeholder værneregler. Der er således en stemmeretsbegrænsning på 10 stemmer pr. aktionær. Bestemmelsen er i fuld åbenhed blevet vedtaget på bankens generalforsamling som udtryk for, at Vordingborg Bank ønskes bevaret som en stærk og selvstændig bank til glæde for alle bankens interessenter.</p> <p>Bankens aktier vil i høj grad blive et kortsigtet spekulationsobjekt, hvis værnereglerne ophæves, hvilket bestyrelsen vurderer ikke kan være i aktionærernes, bankens, kundernes, medarbejdernes eller lokalsamfundets interesse. Bestyrelsen har derfor ikke til hensigt at foreslå ændrede vedtægtsbestemmelser herom. På den anden side ser bestyrelsen heller ikke for nærværende behov for at indføre yderligere begrænsninger eller værneregler i vedtægterne.</p>
<b>1.3. Generalforsamling</b>			
1.3.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan og direktionen fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen.	x		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Vordingborg Bank følger selskabslovens bestemmelser om aktivt ejerskab, herunder reglerne om brevstemmer og fuldmægtige.</p> <p>Bestyrelsen tilstræber desuden at fremme aktivt ejerskab gennem den løbende dialog med bankens aktionærer, jf. punkt 1.1.1, og bankens forankring og synlighed i lokalsamfundet. Vordingborg Bank ønsker at sikre en samhørighed med alle sine interessenter, herunder aktionærerne, via lokale sponsorater, arrangementer og sit øvrige engagement.</p>
1.3.2. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan beslutter eller indstiller til generalforsamlingen, om generalforsamling skal afholdes ved fysisk fremmøde eller som delvis eller fuldstændig elektronisk generalforsamling.	x		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen har på baggrund af bankes størrelse og lokale forankring vurderet, at det er mest hensigtsmæssigt at afholde fysisk generalforsamling. Det er indgået i vurderingen, at der er tilstrækkelige muligheder for at udøve sit ejerskab aktivt på anden måde, f.eks. ved afgivelse af brevstemmer eller ved afgivelse af fuldmagt til bestyrelsen eller anden fuldmægtig, jf. punkt 1.3.1.</p>

1.3.3 Det <b>anbefales</b> , at der i fuldmagter til det øverste ledelsesorgan gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	x		Anbefalingen følges.
1.3.4. Det <b>anbefales</b> , at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen er til stede på generalforsamlingen.	x		Anbefalingen følges.  Alle bestyrelsesmedlemmer deltager på generalforsamlingen, medmindre de er forhindret af sygdom eller ikke kan deltage af andre tvingende grunde.
<b>1.4. Overtagelsesforsøg</b>			
1.4.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan fra det øjeblik, det får kendskab til, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat, afholder sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.	x		Anbefalingen følges.  Bestyrelsen har ikke kendskab til planlagte overtagelsesforsøg, men bestyrelsen agter at følge anbefalingen, hvis det får kendskab til overtagelsesforsøg.
1.4.2. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan giver aktionærerne mulighed for reelt at tage stilling til, om de ønsker at afstå deres aktier i selskabet på de tilbudte vilkår.	x		Anbefalingen følges.  Bestyrelsen har ikke kendskab til planlagte overtagelsesforsøg, men bestyrelsen agter at følge anbefalingen, hvis der fremsættes overtagelsestilbud.
<b>2. Interessenternes rolle og betydning for selskabet og selskabets samfundsansvar</b>			
<b>2.1. Selskabets politik i relation til interessenterne og samfundsansvar</b>			
2.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan identificerer selskabets vigtigste interessenter samt deres væsentligste interesser i forhold til selskabet.	x		Anbefalingen følges.  I bestyrelsen er der enighed om, at interessenterne lever i et gensidigt afhængighedsforhold. Derfor skal det til stadighed sikres, at kunders, aktionærers og medarbejderes roller og interesser respekteres i overensstemmelse med bankens vedtagne politikker og gældende lovgivning, herunder regler om god skik m.v.

<p>2.1.2. Det <b>anbefales</b>, at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder investorerne, og sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.</p>	<p>x</p>		<p>Anbefalingen følges delvis.</p> <p>En af bankens leveregler er at vægte kundernes, aktionærernes og medarbejdernes interesser lige højt og ønske en balance mellem deres indflydelse.</p> <p>Bankens vision/leveregler er tilgængelige på bankens hjemmeside <a href="http://www.vorbank.dk">www.vorbank.dk</a>.</p>
<p><b>2.2. Samfundsansvar</b></p>			
<p>2.2.1. Det <b>anbefales</b>, at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.</p>	<p>x</p>		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken har redegjort for sit samfundsansvar på hjemmesiden <a href="http://www.vorbank.dk">www.vorbank.dk</a> og i årsrapporten i medfør af § 135 i regnskabsbekendtgørelsen for pengeinstitutter.</p>
<p><b>3. Åbenhed og transparens</b></p>			
<p><b>3.1. Afgivelse af oplysninger til markedet</b></p>			
<p>3.1.1. Det <b>anbefales</b>, at det centrale ledelsesorgan vedtager en kommunikationsstrategi.</p>	<p>x</p>		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen ønsker generelt størst mulig åbenhed om Vordingborg Bank og vil derfor løbende arbejde for, at informationsniveauet og kommunikationen med interessenterne udbygges med henblik på, at alle væsentlige oplysninger om banken offentliggøres på en pålidelig og fyldestgørende måde. Endvidere vil bankens hjemmeside fortsat blive udbygget for at understøtte dialogen med interessenterne.</p> <p>Åbenhed og gennemsigtighed er af vital betydning for Vordingborg Banks fremtid. Det er derfor bankens politik at offentliggøre alle væsentlige oplysninger for aktionærer, kunder og finansmarkederne uden forsinkelse.</p>
<p>3.1.2. Det <b>anbefales</b>, at oplysninger fra selskabet til markedet udfærdiges på dansk og engelsk.</p>		<p>x</p>	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Bestyrelsen har vurderet, at der ikke er behov for at udfærdige materiale på engelsk. Vurderingen er blandt andet foretaget på baggrund af Vordingborg Banks lokale forankring og det meget begrænsede antal udenlandske</p>

			kunder/aktionærer, hvoraf de flest i øvrigt taler dansk.
3.1.3. Det <b>anbefales</b> , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	x		Anbefalingen følges Vordingborg Bank offentliggør årsrapport, halvårsrapport og en periodemeddelelse for hvert regnskabs halvår i henhold til gældende regler herfor.
<b>4. Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar</b>			
<i>4.1. Overordnede opgaver og ansvar</i>			
4.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.	x		Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008: <i>"Ad IV. Bestyrelsens opgaver og ansvar Ad 4. Information fra direktionen til bestyrelsen 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, c. 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, d. bankens strategi løbende bliver opdateret, og at der udarbejdes skriftligt oplæg hertil, som sendes til bestyrelsen."</i>  Begge sæt anbefalinger følges.  Strategiplanen evalueres løbende, blandt andet på baggrund af direktionens oplæg.
4.1.2. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt drøfter og sikrer, at de nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer er til stede for, at selskabet kan nå sine strategiske mål.	x		Anbefalingen følges.  Drøftelse af nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer, for at banken kan nå sine strategiske mål, indgår som en integreret del af den løbende evaluering af bestyrelsens strategiplan, jf. punkt 4.1.1. ovenfor.

		<p>Bestyrelsen har i forbindelse med den seneste drøftelse herom ikke fundet anledning til at træffe særlige foranstaltninger.</p> <p>Der henvises til punkt 4.1.3. nedenfor, hvoraf det fremgår, at banken også følger "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008, Ad IV., Ad 1, punkt c.</p> <p>Der henvises ligeledes til punkt 5.1.1. om bestyrelsens sammensætning nedenfor.</p>
<p>4.1.3. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger sine væsentligste opgaver i relation til den finansielle og ledelsesmæssige kontrol med selskabet, herunder på hvilken måde det vil udøve kontrol med direktionens arbejde.</p>	<p>x</p>	<p>Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:  <i>"Ad IV. Bestyrelsens opgaver og ansvar  Ad 1: Bestyrelsens overordnede opgaver og ansvar  Bankers, sparekassers og andelskassers bestyrelser skal:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>a. 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,</i></li> <li><i>b. sikre, at der er udarbejdet procedurer for direktionens inddragelse af og rapportering til bestyrelsen. Sådanne procedurer udarbejdes af direktionen og godkendes af bestyrelsen,</i></li> <li><i>c. 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,</i></li> <li><i>d. være en kvalificeret sparringspartner i forhold til direktionen."</i></li> </ol> <p>Begge sæt anbefalinger følges.</p> <p>Bestyrelsen drøfter disse ovenstående forhold i forbindelse med den årlige gennemgang af bestyrelsens forretningsorden og instruks til direktionen.</p> <p>Bankens strategi behandles en gang om året på et bestyrelsesmøde.</p> <p>Det er bestyrelsens opgave og ansvar at forestå den overordnede ledelse samt tilsyn og kontrol med direktionens daglige ledelse af banken. I bestyrelsens forretningsorden og den til enhver tid gældende direktionsinstruks har</p>

			Vordingborg Bank fastlagt nærmere procedurer, hvor bl.a. forhold som planlægning, opfølgning og risikostyring er adresseret. I instruksen er arbejdsfordeling mellem bestyrelse og direktion fastlagt, herunder hvilke dispositioner, der skal besluttes eller godkendes af bestyrelsen.
4.1.4 Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan hvert år drøfter selskabets aktiviteter for at sikre mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder at der er lige muligheder for begge køn samt at det øverste ledelsesorgan fastsætter konkrete mål og i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside redegør for såvel sin målsætning som status for opfyldelsen heraf.	x		<p>Anbefalingerne følges delvis.</p> <p>Der foregår løbende en drøftelse af selskabets aktiviteter med henblik på at sikre mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer og sikre lige muligheder for begge køn. Rekruttering til bankens ledelsesniveauer sker på baggrund af faglig kompetence, erhvervsmæssig baggrund, egnethed og hæderlighed og ikke på baggrund af en formel fastlagt proces.</p> <p>Banken udarbejder ikke konkrete mål for mangfoldighed, herunder andelen af kvinder på udvalgte ledelsesniveauer.</p>
<b>4.2. Forretningsordener</b>			
4.2.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår sin forretningsorden med henblik på at sikre, at den er dækkende og tilpasset selskabets virksomhed og behov.	x		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Det er et lovkrav for pengeinstitutter, at forretningsordenen opdateres årligt.</p>
4.2.2. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår og godkender en forretningsorden for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til det øverste ledelsesorgan samt til kommunikation i øvrigt mellem de to ledelsesorganer.	x		<p>Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:  <i>"Ad IV. Bestyrelsens opgaver og ansvar  Ad 4. Information fra direktionen til bestyrelsen  Ud over anbefalingerne i afsnit VI, 4 er det direktionens opgave og ansvar, at:</i> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>a. varetage den daglige ledelse af banken, sparekassen eller andelskassen,</i></li> <li><i>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,</i></li> <li><i>c. 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</i></li> </ol> </p>

			<p><i>dokumentation af, hvilke medarbejdere, der har været involveret i processen, og hvem der har truffet de endelige beslutninger,</i></p> <p>d. <i>bankens strategi løbende bliver opdateret, og at der udarbejdes skriftligt oplæg hertil, som sendes til bestyrelsen."</i></p> <p>Begge sæt anbefalinger følges.</p> <p>Anbefalingerne er for pengeinstitutter i udpræget grad et lovkrav. Bestyrelsens skriftlige retningslinjer til direktionen er fastlagt i en instruks, hvoraf arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og direktion også fremgår.</p> <p>Direktionen består kun af en person og der foreligger derfor ikke en arbejds- og opgavefordeling for direktionen.</p>
<b>4.3. Formanden og næstformanden for det øverste ledelsesorgan</b>			
4.3.1. Det <b>anbefales</b> , at der vælges en næstformand for det øverste ledelsesorgan, som fungerer i tilfælde af formandens forfald og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden.	x		Anbefalingen følges
4.3.2. Det <b>anbefales</b> , at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse, som indeholder en beskrivelse af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.	x		<p>Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:</p> <p><i>"Ad IV. Bestyrelsens opgaver og ansvar</i></p> <p><i>Ad 2. Bestyrelsesformandens opgaver</i></p> <p><i>Formanden for en banks, sparekasses eller andelskasses bestyrelse skal:</i></p> <p>a. <i>sørge for, at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse for bestyrelsen. Beskrivelsen, som kan indgå i bestyrelsens forretningsorden, skal være skriftlig og specifik,</i></p> <p>b. <i>sikre, at hele bestyrelsen inddrages i bestyrelsesarbejdet, og at alle bestyrelsesmedlemmer så vidt som muligt får lejlighed for at give deres holdning tilkende."</i></p> <p>Begge sæt anbefalinger følges.</p>

<p>4.3.3. Det <b>anbefales</b>, at formanden for det øverste ledelsesorgan organiserer, indkalder og leder møderne med henblik på at sikre effektiviteten i ledelsesorganets arbejde og med henblik på at skabe bedst mulige forudsætninger for medlemmernes arbejde enkeltvis og samlet.</p>	x		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Formandens opgaver indgår i opgavebeskrivelsen, jf. punkt 4.3.2, hvortil der også henvises for så vidt angår formandens anbefalede opgaver i henhold til "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008.</p>
<p>4.3.4. Det <b>anbefales</b>, at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden om at udføre særlige opgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, skal der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom inklusive forholdsregler til sikring af, at bestyrelsen bevarer den overordnede ledelse og kontrolfunktion. Der skal sikres en forsvarlig arbejdsdeling mellem formanden, næstformanden, den øvrige bestyrelse og direktionen. Aftaler om formandens deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf skal oplyses i en selskabsmeddelelse.</p>	x		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Det har ikke været relevant for bestyrelsesformanden at deltage i den daglige ledelse eller at udføre andre særlige opgaver for banken i det forløbne rapporteringsår. Bestyrelsen agter at følge anbefalingen, hvis der opstår behov for, at bestyrelsesformanden udfører særlige opgaver for banken.</p>
<p><b>5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering</b></p>			
<p><i>5.1. Sammensætning</i></p>			
<p>5.1.1. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan årligt beskriver, hvilke kompetencer det skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og at kompetencebeskrivelsen offentliggøres på hjemmesiden. Indstillingen til generalforsamlingen om sammensætningen af det øverste ledelsesorgan bør udformes i lyset heraf.</p>	x		<p>Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:</p> <p><i>"Ad V. Bestyrelsens sammensætning</i> <i>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."</i></p> <p>Finansrådet har oplyst, at henvisningen til revisorloven skal forstås som en henvisning til revisionsbekendtgørelsen for pengeinstitutter.</p> <p>Begge sæt anbefalinger følges delvis.</p> <p>Kompetencebeskrivelsen offentliggøres ikke på bankens hjemmeside.</p>

			<p>Det tilstræbes, at bestyrelsen 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 bestyrelsesmedlemmer sker på baggrund af ovennævnte kriterier, og ikke på baggrund af en formelt fastlagt proces, da bestyrelsen ikke har fundet behov for at fastlægge en sådan proces.</p>
<p>5.1.2. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan sikrer en formel, grundig og for medlemmerne transparent proces for udvælgelse og indstilling af kandidater til ledelsesorganet. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater skal der tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. international erfaring, køn og alder.</p>	x		<p>Anbefalingen følges delvis.</p> <p>Der henvises til punkt 5.1.1 ovenfor.</p>
<p>5.1.3. Det <b>anbefales</b>, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til det øverste ledelsesorgan er på dagsordenen, udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser, og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver.</p>		x	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Bestyrelsesmedlemmerne vælges ikke direkte på generalforsamlingen, men af repræsentantskabets midte, med mindre overholdelse af lovkrav nødvendiggør valg af bestyrelsesmedlem udenfor repræsentantskabet. Repræsentantskabet modtager derfor oplysninger om de opstillede personers ledelseshverv i andre danske aktieselskaber på generalforsamlingens vegne.</p> <p>Vordingborg Bank fremsender pt. ikke kandidatliste vedr. valg til repræsentantskabet ved indkaldelse til generalforsamling</p> <p>Bestyrelsen har vurderet, at det er tilstrækkeligt, hvis oplysningerne afgives på generalforsamlingen/repræsentantskabsmødet før valget finder sted.</p>
<p>5.1.4. Det <b>anbefales</b>, at der årligt i ledelsesberetningen redegøres for sammensætningen af det øverste ledelsesorgan, herunder for mangfoldighed, samt for de enkelte medlemmers særlige kompetencer.</p>	x		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Årsrapporten indeholder en oversigt over bestyrelsens medlemmer med oplysninger om de enkelte medlemmers baggrund og forudsætninger, herunder de pågældende personers øvrige ledelseshverv m.v. i henhold til punkt 5.7.2 nedenfor.</p>

5.2. Uddannelse af medlemmer af det øverste ledelsesorgan			
5.2.1. Det <b>anbefales</b> , at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet.	x		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Vordingborg Bank tilbyder ny bestyrelsesmedlemmer en grundig introduktion til bestyrelsesarbejdet. Der gøres brug af kursustilbud fra Finanssektorens Uddannelsescenter mv., der er dækkende. Herudover vurderes behovet for supplerende uddannelse løbende.</p>
5.2.2. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan årligt foretager en vurdering af, om der er områder, hvor medlemmernes kompetence og sagkundskab bør opdateres.	x		<p>Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:  <i>"Ad V. Bestyrelsens sammensætning            Ad 2. Introduktion til uddannelse og 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."</i></p> <p>Begge sæt anbefalinger følges.</p>
5.3. Antal medlemmer af det øverste ledelsesorgan			
5.3.1. Det <b>anbefales</b> , at antallet af medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke er større end, at der kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle medlemmer har mulighed for at deltage aktivt.	x		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Vordingborg Banks bestyrelse består af 5 medlemmer, således at repræsentantskabets formand og næstformand er fødte medlemmer af bestyrelsen som henholdsvis formand og næstformand. De øvrige 3 medlemmer vælges blandt det samlede repræsentantskabs medlemmer, medmindre overholdelse af lovkrav eller andre vægtige hensyn gør det nødvendigt eller hensigtsmæssigt at vælge ét bestyrelsesmedlem udenfor repræsentantskabet.</p> <p>Banken har ikke medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen.</p> <p>Bestyrelsen har vurderet, at det er et passende antal medlemmer i overensstemmelse med anbefalingen i punkt 5.3.2.</p>
5.3.2. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan i forbindelse med forberedelsen af hvert års generalforsamling overvejer, hvorvidt antallet af	x		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen vurderer løbende, om antallet af bestyrelsesmedlemmer og</p>

medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov.			sammensætningen er hensigtsmæssig i forhold til bankens behov.  Der henvises i øvrigt til punkt 5.3.1.
<b>5.4. Det øverste ledelsesorgans uafhængighed</b>			
<p>5.4.1. Det <b>anbefales</b>, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte ledelsesmedlemmer er uafhængige, således at det øverste ledelsesorgan kan handle uafhængigt af særinteresser.</p> <p>For at være uafhængig må den pågældende ikke:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet eller et associeret selskab,</li> <li>• have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af det øverste ledelsesorgan,</li> <li>• repræsentere en kontrollerende aktionærs interesser,</li> <li>• 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 eller et associeret selskab,</li> <li>• være eller inden for de seneste tre år have været ansat eller partner hos ekstern revisor,</li> <li>• være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet,</li> <li>• have været medlem af det øverste ledelsesorgan i mere end 12 år, eller</li> <li>• være i nær familie med personer, som</li> </ul>	x		<p>Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:  <i>"Ad V. Bestyrelsens sammensætning  Ad 4. Bestyrelsens afhængighed  Det har ingen indflydelse på vurderingen af uafhængighed, om et bestyrelsesmedlem er kunde i banken, sparekassen eller andelskassen."</i></p> <p>Begge sæt anbefalinger følges.</p>

betragtes som afhængige.			
5.4.2. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt oplyser hvilke medlemmer, det anser for uafhængige, og at det oplyses, om nye kandidater til det øverste ledelsesorgan anses for uafhængige.	x		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen anser følgende bestyrelsesmedlemmer for at være uafhængige:            Civiløkonom Morten Lynge Andersen            Direktør Knud Rasmussen            Farvehandler Jakob Mikkelsen            Revisor Torben Post Pedersen            Advokat Jesper Popp (har dog været valgt til bestyrelsen siden 1997)</p> <p>Der oplyses om nye kandidaters uafhængighed samtidig med, at der oplyses om kandidaternes kompetencer og øvrige hverv, jf. punkt 5.1.3.</p>
<b>5.5. Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan</b>			
5.5.1. Det <b>anbefales</b> , at der i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside redegøres for reglerne for medarbejdervalg og for selskabets anvendelse heraf i selskaber, hvor medarbejderne har valgt at benytte selskabslovgivningens regler om medarbejderrepræsentation.	x		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Vordingborg Bank har ikke medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i bestyrelsen.</p>
<b>5.6. Mødefrekvens</b>			
5.6.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan mødes regelmæssigt i henhold til en i forvejen fastlagt møde- og arbejdsplan, og når det i øvrigt skønnes nødvendigt eller hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov, samt at antallet af afholdte møder oplyses i årsrapporten.	x		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Mødefrekvensen offentliggøres i årsrapporten.</p> <p>Bestyrelsen holder møde cirka hver måned og derudover mødes bestyrelsen så ofte, som det er nødvendigt. Hertil kommer 4 årlige revisionsudvalgsmøder samt deltagelse i 4 årlige repræsentantskabsmøder. Bestyrelsen afholder årligt et strategiseminar.</p>

5.7. Medlemmernes engagement og antallet af andre ledelseshverv			
5.7.1. Det <b>anbefales</b> , at hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende arbejde, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv end, at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.	x		Anbefalingen følges.  Det er vigtigt for bestyrelsens arbejde, at alle bestyrelsesmedlemmer har de nødvendige ressourcer til at kunne yde en aktiv indsats i bestyrelsen. Det forventede tidsforbrug til varetagelsen af bestyrelsesmedlemmernes opgaver i bestyrelsen og af medlemmernes andre hverv vurderes løbende.
5.7.2. Det <b>anbefales</b> , at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af det øverste ledelsesorgan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• den pågældendes stilling,</li> <li>• den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og</li> <li>• 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.</li> </ul>	x		Anbefalingen følges.  Der henvises i øvrigt til punkt 5.1.4 ovenfor om årsrapportens oplysninger om sammensætningen af det øverste ledelsesorgan, herunder for mangfoldighed samt for de enkelte medlemmers særlige kompetencer.
5.8. Aldersgrænse			
5.8.1. Det <b>anbefales</b> , at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af det øverste ledelsesorgan, og at årsrapporten indeholder oplysninger om aldersgrænsen og om alderen på de enkelte bestyrelsesmedlemmer.	x		Anbefalingen følges delvis.  Aldersgrænsen for valg til bankens repræsentantskab er 67 år jf. vedtægternes § 14. Valget gælder for 3 år. Bestyrelsen vælges for 3 år ad gangen blandt repræsentantskabets medlemmer, med mindre overholdelse af lovkrav eller andre vægtige hensyn gør det nødvendigt at vælge et bestyrelsesmedlem udenfor repræsentantskabet jf. vedtægternes § 19.  Bestyrelsens alder oplyses i årsrapporten.

### 5.9. Valgperiode

<p>5.9.1. Det <b>anbefales</b>, at de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.</p>		x	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Repræsentantskabet vælges blandt aktionærer bosiddende i bankens virkeområde. Valget gælder for 3 år, således at der afgår mindst 1/3 af medlemmerne årligt.</p> <p>Bankens bestyrelse vælges af repræsentantskabet for 3 år ad gangen med mulighed for genvalg. Repræsentantskabet vælger blandt sine medlemmer en formand og en næstformand. Formanden og næstformand for repræsentantskabet er tillige henholdsvis formand og næstformand for bestyrelsen.</p> <p>De øvrige 3 medlemmer vælges blandt det samlede repræsentantskabs medlemmer, medmindre overholdelse af lovkrav eller andre vægtige hensyn gør det nødvendigt eller hensigtsmæssigt at vælge ét bestyrelsesmedlem udenfor repræsentantskabet.</p>
<p>5.9.2. Det <b>anbefales</b>, at årsrapporten oplyser tidspunktet for medlemmets indtræden i det øverste ledelsesorgan, hvorvidt genvalg af medlemmet har fundet sted, samt udløbet af den aktuelle valgperiode.</p>		x	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Da valg til bestyrelse ikke sker på generalforsamlingen, er det ikke aktuelt, at nævne indtræden, genvalg og udløbet af valgperioden i årsrapporten, banken har dog nævnt årstallet for indtræden i bestyrelsen.</p>

### 5.10. Ledelsesudvalg (komitéer)

<p>5.10.1. Det <b>anbefales</b>, at selskabet i ledelsesberetningen i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside offentliggør:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ledelsesudvalgenes kommissorier,</li> <li>• udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt</li> <li>• navnene på medlemmerne i det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer og, hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer.</li> </ul>	x		<p>Anbefalingen følges</p> <p>Der er i ledelsesberetningen i årsrapporten redegjort for Vordingborg Banks revisionsudvalg.</p> <p>Banken benytter generelt ikke ledelsesudvalg, medmindre det er lovpligtigt. Bestyrelsen vurderer, at bestyrelsens mødefrekvens muliggør, at alle væsentlige drøftelser og beslutninger kan træffes af den samlede bestyrelse.</p>
--	---	--	---

5.10.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.	x		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Der er ingen ledelsesudvalg, jf. punkt 5.10.1 ovenfor, men bestyrelsen agter at følge anbefalingen ved nedsættelse af ledelsesudvalg.</p>
5.10.3. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt <u>revisionsudvalg</u> .	x		<p>Anbefalingen følges</p> <p>Banken er forpligtet til at nedsætte et revisionsudvalg, og revisionsudvalgets opgaver fremgår udtrykkeligt af lovgivningen.</p> <p>Revisionsudvalgets opgaver varetages i overensstemmelse med lovgivningen om revisionsudvalg og kommentarerne til anbefalingernes punkt 5.10.2 af den samlede bestyrelse. Bestyrelsen vurderer hvert år, om der på baggrund af kompleksiteten i pengeinstituttets regnskabs- og revisionsforhold er behov for at ændre den praksis.</p> <p>Revisionsudvalget består af:  Civiløkonom Morten Lyng Andersen  Direktør Knud Rasmussen  Farvehandler Jakob Mikkelsen  Revisor Torben Post Pedersen  Advokat Jesper Popp</p>
5.10.4. Det <b>anbefales</b> , at det ved sammensætningen af revisionsudvalget sikres, at: <ul style="list-style-type: none"> <li>• formanden for det øverste ledelsesorgan ikke er formand for revisionsudvalget og, at</li> <li>• 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.</li> </ul>	x		<p>Anbefalingen følges delvis.</p> <p>Bestyrelsesformanden er også formand for revisionsudvalget.</p> <p>Udvalget råder tilsammen 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.</p>
5.10.5. Det <b>anbefales</b> , at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til det øverste ledelsesorgan om:	x		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Der henvises til skemaets punkt 5.10.3 om revisionsudvalgets sammensætning. Der er ikke behov for selvstændige procedurer for</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• regnskabspraksis på de væsentligste områder,</li> <li>• væsentlige regnskabsmæssige skøn,</li> <li>• transaktioner med nærtstående parter, og</li> <li>• usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne.</li> </ul>			revisionsudvalgets rapportering til bestyrelsen, fordi revisionsudvalgets opgaver varetages af den samlede bestyrelse, som derfor har fuld indsigt.
5.10.6. Det <b>anbefales</b> , at revisionsudvalget: <ul style="list-style-type: none"> <li>• årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald,</li> <li>• fremkommer med anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision og den interne revisions budget, og</li> <li>• overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.</li> </ul>	x		Anbefalingen følges.  Bestyrelsen har på baggrund af revisionsudvalgets vurderinger og anbefalinger besluttet at banken fortsat ikke skal have intern revision.
5.10.7. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u> , som har mindst følgende forberedende opgaver: <ul style="list-style-type: none"> <li>• beskrive de kvalifikationer, der kræves i de to ledelsesorganer og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer,</li> <li>• årligt vurdere ledelsesorganernes struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale det øverste ledelsesorgan eventuelle ændringer,</li> <li>• årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til det øverste ledelsesorgan herom,</li> <li>• overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af ledelsesorganerne, til kandidater til ledelsesposter, og</li> </ul>		x	Anbefalingen følges ikke.  Vordingborg Bank benytter generelt ikke ledelsesudvalg, medmindre det er lovpligtigt, jf. punkt 5.10.1.

<ul style="list-style-type: none"> <li>indstille til det øverste ledelsesorgan forslag til kandidater til ledelsesorganerne.</li> </ul>			
<p>5.10.8. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitamentsaf lønning) for det øverste ledelsesorgan og direktionen til det øverste ledelsesorgans godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse,</li> <li>fremkomme med forslag til det øverste ledelsesorgan om vederlag til medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, og</li> <li>overvåge, at oplysningerne i årsrapporten om vederlaget til det øverste ledelsesorgan og direktionen er korrekt, retvisende og fyldestgørende.</li> </ul>	x		<p>Anbefalingen følges. Vederlagsudvalgets opgaver varetages i overensstemmelse med kommentarerne til anbefalingernes punkt 5.10.2 af den samlede bestyrelse. Bestyrelsen vurderer hvert år, om der på baggrund af særlige krav til udvalget er behov for at ændre den praksis.</p> <p>Vederlagsudvalget består af: Civiløkonom Morten Lyng Andersen Direktør Knud Rasmussen Farvehandler Jakob Mikkelsen Revisor Torben Post Pedersen Advokat Jesper Popp</p> <p>Vederlagsudvalget følger anbefalingerne.</p>
<p>5.10.9. Det <b>anbefales</b>, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.</p>	x		<p>Anbefalingen følges.</p>
<p><b>5.11. Evaluering af arbejdet i det øverste ledelsesorgan og i direktionen</b></p>			
<p>5.11.1. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan fastlægger en evalueringsprocedure, hvor det samlede øverste ledelsesorgans og dets individuelle medlemmers bidrag og resultater årligt</p>	x		<p>Anbefalingen følges. Bestyrelsen evalueres en gang om året efter opstillede kriterier.</p>

evalueres.			
5.11.2. Det <b>anbefales</b> , at evalueringen af det øverste ledelsesorgan forstås af formanden, at resultatet drøftes i det øverste ledelsesorgan, og at der i årsrapporten oplyses om fremgangsmåden ved selvevalueringen og resultaterne heraf.	x		Anbefalingen følges delvis.  Da der kun er tale om mundtlig evaluering beskrives fremgangsmåden ikke i årsrapporten.
5.11.3. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.	x		Anbefalingen følges.  Direktionens arbejde evalueres en gang om året efter opstillede kriterier.
5.11.4. Det <b>anbefales</b> , at direktionen og det øverste ledelsesorgan fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem formanden for det øverste ledelsesorgan og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for det øverste ledelsesorgan.	x		Anbefalingen følges.  Samarbejdet evalueres en gang om året.
<b>6. Ledelsens vederlag</b>			
<i>6.1. Vederlagspolitikens form og indhold</i>			
6.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan vedtager en vederlagspolitik for det øverste ledelsesorgan og direktionen.	x		Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008: <i>"Ad VI. Bestyrelsens og direktionens vederlag Incitamentsprogrammer skal etableres under iagttagelse af vejledningen fra Komiteen for god Selskabsledelse til beskrivelse af retningslinjer for incitamentsafłønning, jf. aktieselskabslovens § 69 b. Denne er også tilgængelig på linket: <a href="http://www.corporategovernance.dk">www.corporategovernance.dk</a>. Ved incitamentsprogrammer forstås alene resultatafhængigt vederlag. Dette kan fx være en kontantbonus eller ekstraordinære pensionsindbetalinger. Det følger af lov om finansiel stabilitet, at der ikke må indgås nye aftaler om aktieoptioner frem til den 30. september 2010. Disse anbefalinger omfatter ikke vederlag, der ikke er resultatafhængigt. Incitamentsprogrammer til medlemmer af direktionen i en bank, sparekasse</i>

			<p>eller andelskasse skal ud over vilkårene i Komitéens anbefalinger og vejledning:</p> <p>a. 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),</p> <p>b. 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.</p> <p>Incitamentsprogrammer skal behandles og godkendes på bankens generalforsamling/sparekassens repræsentantskabsmøde. Derefter skal incitamentsprogrammet uden ugrundet ophold offentliggøres på selskabets hjemmeside.”</p> <p>Begge sæt anbefalinger følges.</p> <p>Bestyrelsen har i 2010 vedtaget en lønpolitik (vederlagspolitik) for bestyrelse og direktion.</p> <p>Banken har ikke incitamentsprogrammer.</p>
6.1.2. Det <b>anbefales</b> at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling.	x		Anbefalingen følges.
6.1.3. Det <b>anbefales</b> , at vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen.	x		Anbefalingen følges.
6.1.4. Det <b>anbefales</b> , at vederlagspolitikken indeholder: <ul style="list-style-type: none"> <li>• en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og</li> </ul>	x		Anbefalingen følges.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter.</li> </ul>			
<p>6.1.5. Det <b>anbefales</b>, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse,</li> <li>• sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelses aflønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt,</li> <li>• er klarhed om resultatkrævier og målbarhed for udmøntning af variable dele, og</li> <li>• er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår.</li> </ul>	x		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Vederlagspolitikken indeholder ikke variable komponenter.</p>
<p>6.1.6. Det <b>anbefales</b>, at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.</p>	x		<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>6.1.7. Det <b>anbefales</b>, at hvis direktionen aflønnes med aktiebaseret aflønning, skal programmerne være revolverende, dvs. optionerne tildeles periodisk og bør tidligst kunne udnyttes 3 år efter tildelingen. Forholdet mellem indløsningskursen og markedskursen på tildelingstidspunktet skal forklares.</p>	x		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Direktionen aflønnes ikke med aktiebaseret aflønning.</p>
<p>6.1.8. Det <b>anbefales</b>, at vederlagsaftaler for direktionen, der indeholder aftaler om variable lønandele, fastslår en ret for selskabet til i helt særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige.</p>	x		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Der er ikke indgået vederlagsaftale med direktionen, der indeholder variable lønandele.</p>

6.1.9. Det <b>anbefales</b> , at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.	x		Anbefalingen følges.
<b>6.2. Oplysning om vederlagspolitikken</b>			
6.2.1. Det <b>anbefales</b> , at vederlagspolitikken er klar og overskuelig, og at indholdet omtales i ledelsesberetningen i årsrapporten, samt at vederlagspolitikken offentliggøres på selskabets hjemmeside.	x		Anbefalingen følges.
6.2.2. Det <b>anbefales</b> , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	x		Anbefalingen følges.
6.2.3. Det <b>anbefales</b> , at der i års-/koncernregnskabet gives oplysning om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen, og at der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken.	x		Anbefalingen følges.
6.2.4. Det <b>anbefales</b> , at der som en del af oplysningen om det samlede vederlag oplyses om eventuelle ydelsesbaserede pensionsordninger, selskabet har påtaget sig over for medlemmer af det øverste ledelsesorgan henholdsvis direktionen samt disse ordningers aktuariemæssige værdi og forskydninger over året.	x		Anbefalingen følges.  Direktionens aflønning er incl. pension.
6.2.5. Det <b>anbefales</b> , at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.	x		Anbefalingen følges.
6.2.6. Det <b>anbefales</b> , at aktionæerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag	x		Anbefalingen følges.

til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regnskabsår.			
<b>7. Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)</b>			
<i>7.1. Yderligere relevante oplysninger</i>			
7.1.1. Det <b>anbefales</b> , at årsrapporten og den øvrige finansielle rapportering, suppleres med yderligere finansielle og ikke-finansielle oplysninger, hvor det skønnes påkrævet eller relevant i forhold til modtagernes informationsbehov.	x		Anbefalingen følges.  Bestyrelsen tilstræber at følge anbefalingen som led i bankens politikker om åbenhed og transparens.
<i>7.2. Going concern forudsætningen</i>			
7.2.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan ved behandling og godkendelse af årsrapporten specifikt tager stilling til, om regnskabsaflæggelsen sker under forudsætning om fortsat drift (going concern forudsætningen) inklusive de eventuelle særlige forudsætninger, der ligger til grund herfor, samt i givet fald eventuelle usikkerheder, der knytter sig hertil.	x		Anbefalingen følges.
<b>8. Risikostyring og intern kontrol</b>			
<i>8.1. Identifikation af risici</i>			
8.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt identificerer de væsentligste forretningsmæssige risici, der er forbundet med realiseringen af selskabets strategi og overordnede mål, samt risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen.	x		Anbefalingen følges.  Årlig risikovurdering er et lovkrav for pengeinstitutter. Det sker i forbindelse med fastlæggelsen af strategien og den løbende opfølgning, jf. skemaets punkt 4.1.1.  Der henvises til <i>Risikoplysninger</i> i årsrapporten, jf. punkt 8.3.1 nedenfor.

<p>8.1.2. Det <b>anbefales</b>, at direktionen løbende rapporterer til det øverste ledelsesorgan om udviklingen inden for de væsentlige risikoområder og overholdelsen af eventuelle vedtagne politikker, rammer m.v. med henblik på, at det øverste ledelsesorgan kan følge udviklingen og træffe de nødvendige beslutninger.</p>	<p>x</p>		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Der er fastsat retningslinjer for rapporteringen i forretningsordenen for direktionen, jf. punkt 4.2.2. ovenfor. Der henvises ligeledes til redegørelsen for punkt 4.1.3 ovenfor.</p> <p>Bestyrelsen har i instruks til direktionen nøje fastlagt en række politikker og beføjelser til sikring af banken. Bestyrelsen har således stedse fuld opmærksomhed på bankens risikostyring og følger op herpå ved bestyrelsens møder, hvor der til hvert møde gives en meget udførlig afrapportering.</p>
<p><b>8.2. Whistleblower-ordning</b></p>			
<p>8.2.1. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan beslutter, hvorvidt der skal etableres en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.</p>	<p>x</p>		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Det fremgår af kommentarerne til anbefalingen, at ordningen primært er relevant i internationalt arbejdende koncerner. Vordingborg Bank er ikke en internationalt arbejdende koncern, og bestyrelsen har på den baggrund besluttet, at der ikke skal indføres en formel whistleblower-ordning.</p>
<p><b>8.3. Åbenhed om risikostyring</b></p>			
<p>8.3.1. Det <b>anbefales</b>, at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici.</p>	<p>x</p>		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken oplyser om risikostyring i årsrapporten.</p>
<p><b>9. Revision</b></p>			
<p><b>9.1. Kontakt til revisor</b></p>			
<p>9.1.1. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og det øverste ledelsesorgan.</p>	<p>x</p>		<p>Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:</p> <p>"2. Ekstern revision Finansrådets medlemsvirksomheder skal have stor fokus på den eksterne revisors rolle og kvaliteten af det arbejde, som denne udfører. Fx bør banker, sparekasser og andelskasser stille krav:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• om, at eksterne revisorer har gennemgået en efteruddannelse målrettet</li> </ul>

			<p><i>bankområdet,</i></p> <p><i>• 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.”</i></p> <p>Begge sæt anbefalinger følges.</p> <p>Bestyrelsen har en løbende, tæt og kritisk dialog med revisor</p>
9.1.2. Det <b>anbefales</b> , at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem det øverste ledelsesorgan og revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.	x		Anbefalingen følges.
9.1.3. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan 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.		x	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Revisionsudvalget som udgøres af den samlede bestyrelse mødes mindst en gang om året med revisor. Direktionen er til stede ved dette møde.</p> <p>Vordingborg Bank har ikke intern revision jf. punkt 5.10.6.</p>
<b>9.2. Intern revision</b>			
9.2.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter, hvorvidt der skal etableres en intern revision til understøttelse og kontrol af selskabets interne kontrol- og risikostyringssystemer, samt begrunder beslutningen i ledelsesberetningen i årsrapporten.	x		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Der henvises til kommentarerne i skemaets punkt 5.10.6.</p>

Således vedtaget på bestyrelsesmøde den 19. januar 2012.

Morten Lynge Andersen

Knud Rasmussen

Jakob Mikkelsen

Torben Post Pedersen

Jesper Popp