

Corporate Governance redegørelse for Middelfart Sparekasse

Vore garantanter og andre interessenter kan i det følgende læse mere om sparekassens holdning til Finansrådets anbefalinger for god selskabsledelse. Finansrådet har henstillet til, at medlemsvirksomhederne fra og med i år redegør for, hvorledes det enkelte pengeinstitut lever op til anbefalingerne for god selskabsledelse. Anbefalingerne for God Selskabsledelse er udarbejdet af Komiteen for God Selskabsledelse og er først og fremmest møntet på børsnoterede virksomheder. Finansrådet har på flere punkter suppleret anbefalingerne, hvorved de er tilpasset pengeinstitutter, herunder garantsparekasser som Middelfart Sparekasse, der hverken er børsnoteret eller har aktionærer.

Redegørelsen vil fremover blive offentliggjort på Middelfart Sparekasses hjemmeside i forbindelse med indkaldelse til det ordinære repræsentantskabsmøde, der holdes i marts.

Som garantsparekasse skal Middelfart Sparekasse redegøre for følgende punkter:

- I. Bestyrelsens opgaver og ansvar
- II. Bestyrelsens sammensætning
- III. Bestyrelsens og direktionens vederlag.
- IV. Finansrådets anbefalinger om ekstern revision

Sammenfattende kan det siges, at Middelfart Sparekasse i vidt omfang lever op til anbefalingerne. På de områder, hvor anbefalingerne på ovenstående punkter ikke følges, er der i det følgende redegjort nærmere om baggrunden for fravigelsen. Redegørelsen er opbygget således, at hvert punkt i anbefalingerne indledningsvist er gengivet (med kursiv), hvorefter sparekassens redegørelse følger.

I. Bestyrelsens opgaver og ansvar

1) Bestyrelsens overordnede opgaver og ansvar

Anbefalinger:

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 den løbende vurdering af 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.”

Bestyrelsen i Middelfart Sparekasse afholder én gang om året et strategiseminar, hvor alle væsentlige forhold drøftes.

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 sparekassen 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 som muligt får lejlighed til at give deres holdning til kende.”*

Middelfart Sparekasse følger begge sæt anbefalinger. Rammerne for bestyrelsens arbejde, herunder formandens opgaver, er fastlagt i bestyrelsens forretningsorden. Alle bestyrelsesmedlemmer deltager 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.

Middelfart Sparekasse følger anbefalingerne, 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,*
- c. tilvejebringe klare retningslinier for alle væsentlige beslutninger, som skal træffes i banken. Retningslinierne 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.”*

Middelfart Sparekasse følger delvist anbefalingerne, der i øvrigt for pengeinstitutter i stor udstrækning er lovkrav. Bestyrelsens skriftlige retningslinier til direktionen fastlægges i henhold til en instruks, hvori bl.a. arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og direktion fastlægges. Kravet om dokumentation for beslutninger efterleves, idet alle væsentlige beslutninger skal kunne dokumenteres. Anbefalingerne er fraveget for så vidt angår formelle formkrav til dokumentation, da dokumentationsformen vil afhænge af sammenhængen og arbejdsprocessen.

II. 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 den generalforsamling, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udsender en beskrivelse af de opstillede bestyrelseskandidaters baggrund med oplysning om bestyrelseskandidaternes øvrige direktions- 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.”

Sparekassens redegørelse

De to sæt anbefalinger følges delvist.

Det tilstræbes, at bestyrelsen har faglig kompetence, en god aldersfordeling og bredde (mangfoldighed) i øvrigt, samt bred erhvervsmæssig baggrund. Den finansielle lovgivning stiller krav om, at ledelsen i et pengeinstitut opfylder en række krav om egnethed (kvalifikationer og erfaring) samt hæderlighed. 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. Henvisningen til revisorloven skal i henhold til Finansrådet forstås som en henvisning til Revisionsbekendtgørelsen for pengeinstitutter. Sparekassen nedsætter umiddelbart efter det ordinære repræsentantskabsmøde 2009 det i henhold til Bekendtgørelse om revisionsudvalg for finansielle virksomheder nu lovpligtige revisionsudvalg.

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.”

Middelfart Sparekasse følger begge sæt Anbefalinger. Middelfart Sparekasse tilbyder nyvalgte bestyrelsesmedlemmer en grundig introduktion til bestyrelsesarbejdet, herunder mulighed for deltagelse i relevante kurser. 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 sådan, 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.

Middelfart Sparekasse følger anbefalingerne. Middelfart Sparekasses bestyrelse består af 9 medlemmer, hvoraf 3 er valgt blandt medarbejderne. Bestyrelsen vælges af repræsentantskabet. Medarbejdernes valg af bestyrelsesmedlemmer sker i henhold til lovgivningen herom. Bestyrelsen overvejer løbende, om antallet af bestyrelsesmedlemmer og sammensætningen er hensigtsmæssig set i forhold til pengeinstituttets 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 repræsentantskabsvalgt 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.”*

Middelfart Sparekasse følger delvist anbefalingerne. I årsrapporten oplyses navnene på bestyrelsens medlemmer tillige med en oversigt over pågældendes øvrige bestyrelsesposter.

Bestyrelsen har dog ikke fundet, at oplysninger om de enkelte bestyrelsesmedlemmers baggrund og forudsætninger skal offentliggøres.

5) Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

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

Middelfart Sparekasse følger ikke anbefalingen. Bestyrelsen har ikke fundet behov for en særskilt redegørelse herfor, idet systemet med medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer dels er velkendt i Danmark, og dels følger lovgivningen.

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.

Middelfart Sparekasse følger delvist anbefalingerne. Bestyrelsen afholder ordinært bestyrelsesmøde 11 gange om året, herudover afholdes et strategiseminar, og derudover mødes bestyrelsen så ofte som det er nødvendigt. Den årlige mødefrekvens er ikke offentliggjort i årsrapporten.

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.

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

Middelfart Sparekasse følger delvist anbefalingerne. Bestyrelsens aldersgrænse er fastsat til 70 år, hvilket fremgår af sparekassens vedtægter. De enkelte bestyrelsesmedlemmers alder er dog ikke angivet i årsrapporten.

9) Valgperiode

Det anbefales, at medlemmer af bestyrelsen er på valg hvert år på det ordinære repræsentantskabsmøde, 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.

Middelfart Sparekasse følger delvist anbefalingerne. Bestyrelsesmedlemmerne vælges for 4 år ad gangen og der er valg til bestyrelsen hvert andet år, hvor halvdelen af bestyrelsesmedlemmerne er på valg. Hermed sikres kontinuiteten i bestyrelsesarbejdet, og under hensyn hertil finder bestyrelsen det ikke hensigtsmæssigt, at hele bestyrelsen er på valg hvert år.

Bestyrelsen har ikke fundet det nødvendigt at oplyse om de enkelte bestyrelsesmedlemmers anciennitet i årsrapporten.

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.

Middelfart Sparekasse følger ikke anbefalingen. Bestyrelsen benytter generelt ikke udvalg og komitéer, idet bestyrelsen finder, at bestyrelsens størrelse og mødefrekvens muliggør, at alle væsentlige drøftelser og beslutninger kan træffes af den samlede bestyrelse. Sparekassen nedsætter dog umiddelbart efter det ordinære repræsentantskabsmøde 2009 det nu i henhold til Bekendtgørelse om revisionsudvalg for finansielle virksomheder lovpligtige revisionsudvalg.

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 fremgangsmåde ved bestyrelsens selvevaluering.

Middelfart Sparekasse følger delvist anbefalingen. Bestyrelsen og direktionen samt samarbejdet imellem dem evalueres løbende. Bestyrelsen 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.

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.

Middelfart Sparekasse følger delvist anbefalingerne. Bestyrelsen i Middelfart Sparekasse finder, at den med hyppige møder og et tæt samarbejde også med direktionen har den nødvendige dialog om de opnåede resultater.

VI. Bestyrelsens og direktionens vederlag¹

1) Vederlag

Det anbefales, at det samlede vederlag (fast løn, incitamentsaflønning 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.

Middelfart Sparekasse 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 incitamentsaflønning (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, incitamentsaflønningen 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 incitamentsaflønningen 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 bestyrelsens overholder vederlagspolitikken og de vedtagne retningslinier vedrørende incitamentsaflønning. 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.

¹ Det skal for en god ordens skyld præciseres, at Middelfart Sparekasse er en garantsparekasse, der ikke har aktionærer. Brugen af forskellige varianter af udtrykkene "aktionær", "selskab" og "generalforsamling" i det følgende skyldes udelukkende, at anbefalingerne er citeret ordret. I forhold til Middelfart Sparekasse er de korrekte betegnelser henholdsvis "garant", "sparekasse" og "repræsentantskab".

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.

Middelfart Sparekasse følger anbefalingerne idet såvel bestyrelsen som direktionen aflønnes med et fast honorar, som fremgår af den aflagte årsrapport. Hverken bestyrelse eller direktion deltager i optionsprogrammer.

3) Overordnede retningslinier for incitamentsaflønning

Det anbefales, at de overordnede retningslinier for incitamentsaflønning 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 incitamentsaflønning.

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 incitamentsaflønning 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.”

4) Fratrædelsesordninger

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

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.

Ad. 3)-5)

Middelfart Sparekasse lever delvist op til anbefalingerne, idet bestyrelsen dog ikke finder oplysninger om enkeltpersoners vederlag relevante for offentligheden. Bestyrelsen finder, at årsrapportens oplysninger om det samlede vederlag til bestyrelse og direktion er fyldestgørende information, og henviser samtidig til denne.

IV. Finansrådets anbefalinger om ekstern revision

Ekstern revision

Finansrådets 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.”*

Middelfart Sparekasse følger anbefalingen. Sparekassen har stor fokus på den eksterne revisions rolle og kvalifikationer.

---o0o---

Middelfart, marts 2009

Bestyrelsen