

Corporate Governance

Januar 2022

Indhold

Indledning.....	3
Komitéen for god Selskabsledelse ”Anbefalinger for god Selskabsledelse fra 2. december 2020”	5
1. Samspil med selskabets aktionærer, investorer og øvrige interessenter	5
1.1. Dialog med aktionærer, investorer og øvrige interessenter	5
1.2. Generalforsamling.....	6
1.3 Overtagelsesforsøg.....	8
1.4. Relation til det omkringliggende samfund	8
2. Bestyrelsens opgaver og ansvar.....	8
2.1 Overordnede opgaver og ansvar.....	8
2.2. Bestyrelsesmedlemmerne	10
3. Bestyrelsens sammensætning, organisering og evaluering	11
3.1. Sammensætning.....	11
3.2. Bestyrelsens uafhængighed.....	15
3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af øvrige ledelseshverv	16
3.4. Ledelsesudvalg	17
3.5. Evaluering af bestyrelse og direktion	20
4. Ledelsens vederlag.....	21
4.1. Vederlag til bestyrelse og direktion.....	21
5. Risikostyring.....	23
5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger.....	23
Finans Danmarks ledelseskodex af 22. november 2013	25
Generelle anbefalinger.....	25
Anbefalinger vedrørende bestyrelsens sammensætning	26

Anbefalinger vedrørende uddannelse af bestyrelsesmedlemmerne	27
Anbefaling vedrørende evaluering af bestyrelsen og dennes medlemmer	28
Anbefalinger vedrørende samarbejdet med virksomhedens daglige ledelse	28
Øvrige anbefalinger.....	28

Indledning

Sparekassen Danmarks forretningsmodel er baseret på sparekassens vision og værdigrundlag samt på sparekassens historie, geografiske placering og betydning i lokalområdet.

Sparekassen Danmark ønsker at tilbyde relevante og konkurrencedygtige finansielle produkter og ydelser baseret på en kompetent rådgivning for at fastholde kunder og tiltrække nye – primært baseret på helkundeforhold.

God selskabsledelse – Corporate Governance – skal understøtte værdiskabende og ansvarlig ledelse. Komitéen for god Selskabsledelse har i december 2020 opdateret deres ”Anbefalinger for god Selskabsledelse.” De opdaterede anbefalinger er trådt i kraft for regnskabsår, der starter den 1. januar 2021 eller senere, og der skal således rapporteres første gang på disse anbefalinger i 2022 i forbindelse med regnskabsafleggelsen for 2021. I det efterfølgende redegøres for sparekassens efterlevelse af anbefalingerne.

Sparekassen Danmark forholder sig tillige til Finans Danmarks ledelseskodeks for pengeinstitutter fra november 2013, og bestyrelsen foretager årligt en selvevaluering, der bl.a. skal sikre bestyrelsens kollektive egnethed i overensstemmelse med Finanstilsynets vejledning nr. 9172 af 30. marts 2020 samt EBA’s retningslinjer herfor.

Ledelsens holdning til de forskellige anbefalinger mv. er meget positiv, for Sparekassen Danmark og vores interessenter (garanter, kunder, medarbejdere, leverandører og lokalsamfund) og samspillet disse imellem er en forudsætning for Sparekassen Danmarks fortsatte positive udvikling. Som lokalt pengeinstitut satser vi særligt på den personlige kundekontakt, og da vi lever af at leve op til kundernes tillid og tryghed, er det vigtigt, at der tages hensyn til ønsker hos vores interessenter.

Af Sparekassen Danmarks forretningsmodel følger en række kompetencekrav til bestyrelsen i sparekassen, der tilstræber, at bestyrelsen sammensættes på en måde, som sikrer tilstedeværelsen af udvalgte kvalifikationer og kompetencer, og at der blandt bestyrelsens medlemmer er erhvervskompetencer inden for erhvervene landbrug, fast ejendom, jura, regnskab/revision samt erfaring med ledelse af finansiel virksomhed.

Med udgangspunkt i Finanstilsynets vejledning af 30. marts 2020 har bestyrelsen i Sparekassen Danmark gennemført en selvevaluering for 2021. Det er bestyrelsens vurdering, at de enkelte bestyrelsesmedlemmer besidder en række individuelle kompetencer, der tilsammen giver en viden og erfaring i den samlede bestyrelse, som matcher de risici, der er afledt af sparekassens forretningsmodel.

Komitéen for god Selskabsledelses Anbefalinger er opdelt i følgende fem hovedafsnit:

1. Samspil med selskabets aktionærer, investorer og øvrige interessenter.
2. Bestyrelsens opgaver og ansvar.
3. Bestyrelsens sammensætning, organisering og evaluering.
4. Ledelsens vederlag.
5. Risikostyring.

Garanter og andre interessenter kan i det følgende læse mere om Sparekassen Danmarks efterlevelse af Corporate Governance Anbefalingerne. Da Komitéens anbefalinger er retningslinjer for "best practice" for ledelse af børsnoterede selskaber, er der naturligt visse af anbefalingerne, som ikke er egnede for en garantsparekasse, hvilket der er kommenteret. Sparekassen Danmark følger langt de fleste af anbefalingerne, og for de anbefalinger, som sparekassen ikke følger, er der redegjort nærmere om baggrunden herfor i overensstemmelse med et "følg eller forklar"-princip. Sparekassen har anvendt komitéens rapporteringsskema til redegørelsen.

Finans Danmarks ledelseskodex består af 12 anbefalinger, der til dels emnemæssigt overlapper anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse. Sparekassen følger alle 12 anbefalinger, hvilket der er redegjort for i det følgende.

Begge redegørelser vedrører regnskabsperioden 1. januar 2021 til 31. december 2021.

Komitéen for god Selskabsledelses ”Anbefalinger for god Selskabsledelse fra 2. december 2020”

Anbefaling	Selskabet <u>følger</u>	Selskabet <u>forklarer</u> ¹	
		<i>hvorfor</i>	<i>hvordan</i>
1. Samspil med selskabets aktionærer, investorer og øvrige interessenter			
1.1. Dialog med aktionærer, investorer og øvrige interessenter			
1.1.1. Komitéen anbefaler , at ledelsen via løbende dialog sikrer aktionærer, investorer og øvrige interessenter relevant indsigt i selskabets forhold, og at bestyrelsen får mulighed for at kende og inddrage deres holdninger i sit arbejde.	Sparekassen tilstræber størst mulig åbenhed om sparekassens aktiviteter og fremtidsudsigter, og sparekassen ønsker en løbende dialog med sine garanter og øvrige interessenter. Som garant sparekasse har sparekassen ingen aktionærer. Relevant og opdateret materiale stilles til rådighed på sparekassens hjemmeside. På siden findes bl.a. et særligt afsnit om Corporate Governance.		
1.1.2. Komitéen anbefaler , at selskabet udarbejder politikker for forholdet til aktionærer, investorer og evt. også øvrige interessenter for at sikre, at de forskellige interesser indgår i selskabets overvejelser, og at sådanne politikker gøres tilgængelig på selskabets hjemmeside.		For at sikre en åben dialog og positive relationer med sparekassens interessenter og derigennem imødekomme deres interesser har sparekassens bestyrelse vedtaget en kommunikationspolitik, der forholder sig til	Kommunikationspolitikken er ikke tilgængelig på sparekassens hjemmeside. Bestyrelsen vil i det kommende år vurdere, om kommunikationspolitikken skal gøres tilgængelig på hjemmesiden.

¹ Hvis en anbefaling ikke følges, skal selskabet forklare, *hvorfor* anbefalingen ikke følges, og *hvordan* selskabet har indrettet sig anderledes. En tilstrækkelig forklaring besvarer begge spørgsmål og kategoriserer besvarelsen som efterlevelse af anbefalingen. Det er derfor vigtigt, at selskabet besvarer begge spørgsmål i sin forklaring.

		<p>både intern og ekstern kommunikation.</p> <p>Målet med kommunikationspolitikken er at understøtte sparekassens forretningsstrategi og grundlæggende værdier under hensyntagen til relevant lovgivning m.v. samt at sikre sparekassen et positivt omdømme i forhold til interne og eksterne interessenter.</p>	
<p>1.1.3. Komitéen anbefaler, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.</p>		<p>Sparekassen finder, at offentliggørelse af den lovpligtige årsrapport og halvårsrapport giver interessenterne en tilstrækkelig indsigt i sparekassens økonomiske forhold.</p>	<p>Sparekassen offentliggør i henhold til gældende regnskabsregler en årsrapport og en halvårsrapport, der er tilgængelige på sparekassens hjemmeside.</p>
<p>1.2. Generalforsamling</p>			
<p>1.2.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen tilrettelægger selskabets generalforsamling, så aktionærer, der ikke kan være fysisk til stede eller er repræsenteret på generalforsamlingen, kan stemme og stille spørgsmål til ledelsen forud for eller på generalforsamlingen. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen sikrer aktionærerne mulighed for at overvære generalforsamlingen via webcast eller anden digital transmittering.</p>	<p>Repræsentantskabet er sparekassens øverste myndighed. Der afholdes derfor ikke generalforsamlinger, men repræsentantskabsmøder.</p> <p>Repræsentantskabsmøder afholdes som udgangspunkt fysisk i Vrå eller Hobro. Bestyrelsen kan dog, når den anser det for hensigtsmæssigt, beslutte, at repræsentantskabsmedlemmerne har mulighed for at deltage i et repræsentantskabsmøde fra flere geografiske lokationer (med elektronisk forbindelse mellem de forskellige</p>		

	<p>lokationer), hvis det sikres, at repræsentantskabsmedlemmernes mulighed for at udøve deres rettigheder ikke forringes som følge heraf.</p> <p>Bestyrelsen kan desuden, når den anser det for hensigtsmæssigt og teknisk forsvarligt, beslutte at gennemføre et repræsentantskabsmøde delvist eller fuldstændigt elektronisk (uden mulighed for fysisk fremmøde).</p> <p>Repræsentantskabsmedlemmerne kan derved elektronisk 1) deltage i, 2) ytre sig til samt 3) stemme til repræsentantskabsmødet.</p> <p>Repræsentantskabsmedlemmerne har desuden mulighed for at udøve aktiv indflydelse ved afgivelse af fuldmagt til et andet repræsentantskabsmedlem eller til bestyrelsen.</p> <p>På repræsentantskabsmødet har repræsentantskabsmedlemmerne mulighed for at stemme og stille spørgsmål til sparekassens ledelse.</p>		
<p>1.2.2. Komitéen anbefaler, at aktionærerne i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen kan tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.</p>	<p>Ved afgivelse af fuldmagt har et repræsentantskabsmedlem mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.</p>		

1.3 Overtagelsesforsøg			
<p>1.3.1. Komitéen anbefaler, at selskabet har en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der indeholder en "køreplan" for de forhold, som bestyrelsen bør overveje og tage stilling til, hvis et overtagelsestilbud er fremsat, eller bestyrelsen får en begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud kan blive fremsat. Derudover anbefales, at det fremgår af proceduren, at bestyrelsen afholder sig fra, uden generalforsamlingens godkendelse, at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som søger at afskære aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsestilbuddet.</p>		<p>Sparekassen er en selvejende institution, og overtagelsesforsøg kan derfor ikke umiddelbart finde sted.</p>	<p>Bestyrelsen har derfor ikke fundet det relevant at etablere en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg.</p>
1.4. Relation til det omkringliggende samfund			
<p>1.4.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen godkender en selskabets samfundsansvar, herunder for socialt ansvar og bæredygtighed, og at politikken er tilgængelig i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen påser, at politikken efterleves.</p>		<p>Sparekassen har ikke en formuleret politik for samfundsansvar (CSR).</p>	<p>Sparekassen har udarbejdet en rapport om samfundsansvar (CSR) for at synliggøre, hvordan sparekassen i praksis udviser samfundsansvar. Rapporten findes på sparekassens hjemmeside.</p>
<p>1.4.2. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen godkender en skattepolitik, der gøres tilgængelig på selskabets hjemmeside.</p>	<p>Sparekassen har en skattepolitik, der er tilgængelig på hjemmesiden.</p>		
2. Bestyrelsens opgaver og ansvar			
2.1 Overordnede opgaver og ansvar			
<p>2.1.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen, som led i at understøtte selskabets vedtægtsmæssige formål og langsigtede værdiskabelse, forholder sig til selskabets purpose samt sikrer og fremmer en god kultur og gode værdier i selskabet. Selskabet bør forklare herom i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.</p>	<p>Bestyrelsen forholder sig mindst én gang årligt til sparekassens purpose som led i strategiprocessen.</p>		

	<p>Sparekassens purpose udledes dagligt gennem sparekassens kultur og værdier.</p>		
<p>2.1.2. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter og løbende følger op på selskabets overordnede strategiske mål for at sikre værdiskabelsen i selskabet.</p>	<p>Bestyrelsen evaluerer mindst én gang årligt sparekassens strategiplan.</p>		
<p>2.1.3. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen løbende påser, om selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter en strategi og langsigtet værdiskabelse, der både er i selskabets og aktionærernes interesse. Komitéen anbefaler, at selskabet redegør herfor i ledelsesberetningen.</p>	<p>Bestyrelsen forholder sig løbende til sparekassens kapitalstruktur og redegør for strukturen i ledelsesberetningen i årsrapporten.</p> <p>Sparekasser er grundlæggende kendetegnet ved at være selvejende, at have kundedemokrati, en decentral struktur og en lokal forankring.</p> <p>Det følger af at være selvstændig, at ingen ejer sparekassens formue eller overskud, der i tilfælde af ophør skal tilgå almennyttige interesser. Sparekassen har derfor ingen aktionærer. Repræsentantskabet er sparekassens øverste myndighed.</p> <p>I overensstemmelse med lov om finansiel virksomhed kan sparekassens garantier ved valg til repræsentantskabet afgive en stemme for hver 1.000 kr. indbetalt garantkapital, dog højst 20 stemmer pr. garant.</p> <p>Sparekassens bestyrelse har vedtaget en forrentningspolitik. Den faktiske forrentning af</p>		

	<p>garantkapitalen fastsættes én gang årligt i forbindelse med sparekassens ordinære repræsentantskabsmøde.</p> <p>I overensstemmelse med lovens krav forudsætter sparekassens indløsning af garantkapital Finanstilsynets forudgående tilladelse.</p>		
<p>2.1.4. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen udarbejder og årligt gennemgår retningslinjer for direktionen, herunder krav til rapporteringen til bestyrelsen.</p>	<p>Bestyrelsens skriftlige retningslinjer til direktionen er fastlagt i en instruks, hvoraf arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og direktion samt direktionsmedlemmernes hovedansvarsområder også fremgår.</p>		
<p>2.2. Bestyrelsesmedlemmerne</p>			
<p>2.2.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen udover en formand har en næstformand, som kan træde til ved formandens forfald og i øvrigt være en tættere sparringspartner for formanden.</p>		<p>I perioden fra fusionen af Sparekassen Vendsyssel og Jutlander Bank A/S til det ordinære repræsentantskabsmøde i 2024 er det aftalt, at bestyrelsen ledes af et formandskab på to sidestillede formænd, og der er i denne periode derfor ikke valgt en næstformand.</p>	<p>Formandskabet supplerer hinanden ved eventuelt forfald, og de fungerer som sparringspartnere.</p> <p>I bestyrelsens forretningsorden er fastlagt fordelingen af opgaverne i formandskabet samt i forhold til de øvrige bestyrelsesmedlemmer.</p>
<p>2.2.2. Komitéen anbefaler, at formanden i samarbejde med de enkelte bestyrelsesmedlemmer sikrer, at medlemmerne løbende opdaterer og supplerer deres viden om relevante forhold, og at medlemmernes særlige viden og kompetencer bliver brugt bedst muligt.</p>	<p>Sparekassen følger de kompetencekrav til bestyrelsen, som fremgår af den finansielle lovgivning. I overensstemmelse hermed vurderer bestyrelsen løbende, om dens medlemmer</p>		

	<p>har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå sparekassens aktiviteter og de hermed forbundne risici.</p> <p>Bestyrelsesmedlemmer deltager på lige fod i bestyrelsens arbejde på en sådan måde, at hvert medlems viden og kompetencer udnyttes bedst muligt.</p>		
<p>2.2.3. Komitéen anbefaler, at hvis bestyrelsen undtagelsesvist beder et bestyrelsesmedlem om at varetage særlige opgaver for selskabet, for eksempel kortvarigt deltage i den daglige ledelse, bør bestyrelsen godkende det for at sikre, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Det anbefales, at selskabet offentliggør beslutningen om et bestyrelsesmedlems deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf.</p>	<p>Det har ikke været relevant for et bestyrelsesmedlem at deltage i den daglige ledelse eller at varetage andre særlige opgaver for sparekassen i det forløbne rapporteringsår.</p> <p>Bestyrelsen agter at følge anbefalingen, hvis der opstår behov for, at et bestyrelsesmedlem varetager særlige opgaver for sparekassen.</p>		
<h3>3. Bestyrelsens sammensætning, organisering og evaluering</h3>			
<h4>3.1. Sammensætning</h4>			
<p>3.1.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen årligt gennemgår og i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside oplyser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hvilke kollektive og individuelle kompetencer bestyrelsen bør råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og • bestyrelsens sammensætning og mangfoldighed. 	<p>Bestyrelsen foretager i overensstemmelse med den finansielle lovgivning årligt en selvevaluering, som drøftes i nomineringsudvalget. Nomineringsudvalget forelægger konklusionerne af drøftelserne for bestyrelsen.</p>		

	<p>Evalueringsprocessen forestås mindst hvert 3. år af en ekstern konsulent.</p> <p>I selvevalueringen indgår en redegørelse for forholdene nævnt i anbefalingen.</p> <p>Herudover har bestyrelsen udarbejdet en kompetenceprofil for bestyrelsen, som er tilgængelig på sparekassens hjemmeside.</p> <p>Bestyrelsens indstilling af kandidater til bestyrelsesvalg på repræsentantskabsmødet er udarbejdet med henblik på at sikre, at bestyrelsen bedst muligt lever op til den udarbejdede kompetenceprofil.</p> <p>Sparekassens årsrapport indeholder en oversigt over bestyrelsens medlemmer med oplysninger om de enkelte medlemmers baggrund og forudsætninger, herunder de pågældende personers øvrige ledelseshverv m.v.</p>		
<p>3.1.2. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer og godkender en politik for mangfoldighed, som er tilgængelig i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.</p>	<p>Bestyrelsen drøfter årligt sparekassens aktiviteter på et strategiseminar.</p> <p>Bestyrelsen har vedtaget en politik for mangfoldighed, der gennemgås en gang om året med henblik på at tilpasse politikken til sparekassens udvikling. Politikken offentliggøres på sparekassens hjemmeside.</p>		

	<p>For at fremme mangfoldighed i forhold til køn og ligestilling har bestyrelsen fastlagt måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen samt vedtaget en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i sparekassens øverste ledelseslag. Måltal og politik er udarbejdet i henhold til kravene i den finansielle lovgivning.</p>		
<p>3.1.3. Komitéen anbefaler, at rekruttering af kandidater til bestyrelsen følger en grundig proces, der er godkendt af bestyrelsen. Komitéen anbefaler, at der i vurderingen af bestyrelseskandidater - udover individuelle kompetencer og kvalifikationer - også indgår behovet for kontinuitet, fornyelse og mangfoldighed.</p>	<p>Bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen - efter indstilling fra Nomineringsudvalget - sker på baggrund af en transparent proces, hvor der tages udgangspunkt i bestyrelsens kompetenceprofil samt den årlige evaluering af bestyrelsen. Processen sikrer en grundig vurdering af bestyrelseskandidaternes samlede kompetencer og samtidig vurderes disse i forhold til de eksisterende og nødvendige kompetencer i bestyrelsen.</p> <p>Det vurderes ligeledes, om kandidaterne har de nødvendige ressourcer, herunder tid, til at varetage hvervet som bestyrelsesmedlem.</p> <p>Den finansielle lovgivning stiller krav om, at ledelsen i et pengeinstitut opfylder en række krav om egnethed (kvalifikationer og</p>		

	<p>erfaring) samt hæderlighed, der tillige skal være opfyldt.</p> <p>Bestyrelsen indstiller derefter til repræsentantskabet, hvilke kandidater den vil anbefale til valg.</p>		
<p>3.1.4. Komitéen anbefaler, at indkaldelsen til generalforsamlinger, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover de i lovgivningen fastlagte oplysninger også beskriver de opstillede kandidaters</p> <ul style="list-style-type: none"> • kompetencer, • øvrige ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg, • krævende organisationsopgaver og • uafhængighed. 	<p>Sammen med indkaldelsen til det ordinære repræsentantskabsmøde udsender bestyrelsen en motiveret indstilling om de kandidater, bestyrelsen anbefaler til valg. Af indstillingen fremgår kandidaternes hverv, øvrige ledelseshverv og kompetencer. Bestyrelsen indstiller ingen nye kandidater til valg, som ikke er uafhængige, jf. anbefaling 3.2.1.</p>		
<p>3.1.5. Komitéen anbefaler, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling, og at disse opstilles og vælges individuelt.</p>		<p>I perioden fra fusionen af Sparekassen Vendsyssel og Jutlander Bank A/S til det ordinære repræsentantskabsmøde i 2024 består bestyrelsen af mellem 10 og 12 medlemmer, der vælges af repræsentantskabet. Ud over de af repræsentantskabet valgte medlemmer kan medarbejderne vælge et antal medlemmer af bestyrelsen i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lovgivning herom.</p> <p>Valgperioden for de bestyrelsesmedlemmer, der sidder i bestyrelsen efter gennemførelsen af fusionen af Sparekassen Vendsyssel og Jutlander Bank A/S</p>	<p>Efter det ordinære repræsentantskabsmøde i 2024 udgøres bestyrelsen af otte repræsentantskabsvalgte medlemmer. Ud over de af repræsentantskabet valgte medlemmer kan medarbejderne vælge et antal medlemmer af bestyrelsen i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lovgivning herom.</p> <p>På det ordinære repræsentantskabsmøde i 2024 er alle bestyrelsesmedlemmer på valg, og der vælges otte medlemmer. Fire af disse vælges for en toårig</p>

		udløber først på det ordinære repræsentantskabsmøde i 2024.	periode, og fire vælges for en treårig periode. Ved efterfølgende valg vælges de repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer for toårige valgperioder. Bestyrelsen vurderer, at valgordningen sikrer kontinuitet og stabilitet i bestyrelsesarbejdet.
3.2. Bestyrelsens uafhængighed			
<p>3.2.1. Komitéen anbefaler, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, så bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser.</p> <p>For at være uafhængig må den pågældende ikke:</p> <ul style="list-style-type: none"> være eller inden for de seneste fem år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab, indenfor de seneste fem år have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen, repræsentere eller have tilknytning til en kontrollerende aktionær, inden for det seneste år have haft en forretningsrelation (for eksempel personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab, som er væsentlig for selskabet og/eller forretningsrelationen, være eller inden for de seneste tre år have været ansat eller partner i samme selskab som selskabets generalforsamlingsvalgte revisor, være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet, have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller 	<p>Bestyrelsen lægger vægt på kontinuitet i bestyrelsesarbejdet, men er samtidig opmærksom på betydningen af uafhængighed.</p> <p>I sparekassens årsrapport findes en oversigt over bestyrelsens medlemmer indeholdende oplysninger om de enkelte medlemmer, herunder de pågældendes øvrige direktions- og bestyrelsesposter.</p> <p>Desuden oplyses antallet af uafhængige bestyrelsesmedlemmer i årsrapporten.</p> <p>Mindst halvdelen af de repræsentantskabsvalgte medlemmer er uafhængige.</p>		

<ul style="list-style-type: none"> være i nær familie med personer, som ikke er uafhængige, jf. kriterierne ovenfor. <p>Uanset at et bestyrelsesmedlem ikke er omfattet af ovenstående kriterier, kan bestyrelsen af andre grunde beslutte, at medlemmet ikke er uafhængigt.</p>			
<p>3.2.2. Komitéen anbefaler, at direktionsmedlemmer ikke er medlem af bestyrelsen, og at et fratrædende direktionsmedlem ikke træder direkte ind i bestyrelsen.</p>	<p>Sparekassen har ikke hverken tidligere eller nuværende direktører som medlemmer af bestyrelsen.</p>		
<p>3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af øvrige ledelseshverv</p>			
<p>3.3.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen og hvert enkelt medlem af bestyrelsen i forbindelse med den årlige evaluering, jf. anbefaling 3.5.1., vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på bestyrelsesarbejdet. Formålet er, at det enkelte bestyrelsesmedlem ikke påtager sig flere hverv, end at vedkommende kan udføre bestyrelseshvervet i selskabet tilfredsstillende.</p>	<p>Bestyrelsen finder det vigtigt, at alle bestyrelsesmedlemmer har de nødvendige ressourcer, herunder tid, til at kunne yde en aktiv indsats i bestyrelsen.</p> <p>Det forventede tidsforbrug til varetagelsen af bestyrelsesmedlemmernes opgaver i bestyrelsen og af medlemmernes andre hverv vurderes løbende, og det enkelte bestyrelsesmedlem vurderer løbende, om den pågældende har de nødvendige ressourcer, herunder tilstrækkelig tid, til at varetage sit hverv som bestyrelsesmedlem, henset til - sparekassens størrelse, organisation og kompleksitet.</p> <p>Det enkelte bestyrelsesmedlem tager i forbindelse med vurderingen tillige hensyn til antallet og omfanget af den</p>		

	pågældendes øvrige direktør- eller bestyrelsesposter.		
<p>3.3.2. Komitéen anbefaler, at ledelsesberetningen udover de i lovgivningen fastlagte krav indeholder følgende oplysninger om de enkelte bestyrelsesmedlemmer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • stilling, alder og køn, • kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet, • uafhængighed, • årstal for indtræden i bestyrelsen, • årstal for udløb af den aktuelle valgperiode, • deltagelse i bestyrelses- og udvalgsmøder, • ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg samt krævende organisationsopgaver, og • det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabets koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret. 	<p>I sparekassens årsrapport findes en oversigt over bestyrelsens medlemmer med oplysninger om de enkelte medlemmer, herunder de pågældendes øvrige direktions- og bestyrelsesposter.</p> <p>Da sparekassen er selvejende og dermed ikke har nogen aktionærer, er oplysninger om bestyrelsens aktieposter mv. ikke relevant.</p>		
3.4. Ledelsesudvalg			
<p>3.4.1. Komitéen anbefaler, at ledelsen i ledelsesberetningen beskriver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ledelsesudvalgenes væsentligste aktiviteter og antallet af møder i årets løb, og • medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgets formand og medlemmernes uafhængighed. <p>Det anbefales derudover, at ledelsesudvalgenes kommissorier offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>	<p>Sparekassen har nedsat følgende ledelsesudvalg:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Digitaliseringsudvalg • Nomineringsudvalg • Revisionsudvalg • Risikoudvalg • Vederlagsudvalg <p>Der redegøres for ovennævnte udvalg i ledelsesberetningen i sparekassens årsrapport.</p> <p>Udvalgenes kommissorier er offentliggjort på sparekassens hjemmeside.</p>		

<p>3.4.2. Komitéen anbefaler, at ledelsesudvalg alene består af bestyrelsesmedlemmer, og at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p>		<p>Medlemmerne af ledelsesudvalgene består udelukkende af bestyrelsesmedlemmer.</p>	<p>Ledelsesudvalgene har 4-8 medlemmer. Flertallet af medlemmer i de enkelte udvalg er dog ikke uafhængige.</p> <p>Bestyrelsen har vurderet, at sparekassens to formænd begge skal være medlem af de fem ledelsesudvalg. Formændene er ikke uafhængige, da de har været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år.</p> <p>I tre af udvalgene er desuden medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, der pr. definition ikke er uafhængige, repræsenteret.</p> <p>Bestyrelsen har vurderet, at udvalgene fungerer bedst, når medlemmerne vælges med udgangspunkt i kompetencer.</p>
<p>3.4.3. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et revisionsudvalg og udpeger en formand for revisionsudvalget, der ikke er bestyrelsens formand. Komitéen anbefaler, at revisionsudvalget udover de i lovgivningen fastlagte opgaver bistår bestyrelsen med, at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • føre tilsyn med rigtigheden af offentliggjorte finansielle oplysninger, herunder regnskabspraksis på de væsentligste områder, væsentlige regnskabsmæssige skøn og transaktioner med nærtstående parter, • gennemgå de interne kontrol- og risikoområder for at sikre styring af de største risici, herunder også i relation til udmeldte forventninger, • vurdere behovet for intern revision, • forestå evaluering af den generalforsamlingsvalgte revisor, 	<p>Sparekassen har nedsat et revisionsudvalg. Formanden for revisionsudvalget er ikke formand for bestyrelsen.</p> <p>Revisionsudvalget varetager de nævnte opgaver, dog foretages der ikke en individuel vurdering af behovet for en intern revisionsfunktion, idet det er et lovkrav, at sparekassen har etableret en intern revisionsfunktion.</p>		

<ul style="list-style-type: none"> • gennemgå revisionshonoraret til den generalforsamlingsvalgte revisor, • føre tilsyn med grænserne for ikke-revisionsydelser udført af den generalforsamlingsvalgte revisor, og • sikre regelmæssig dialog mellem den generalforsamlingsvalgte revisor og bestyrelsen, bl.a. ved at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt har møde med revisor, uden at direktionen er til stede. <p>Hvis bestyrelsen på grundlag af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter at nedsætte en intern revisionsfunktion, har revisionsudvalget til opgave at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • udarbejde kommissorium og anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af den interne revision og budgettet til afdelingen, • påse, at den interne revision har tilstrækkelige ressourcer og kompetencer til at kunne udføre sin rolle, og • overvåge direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger. 			
<p>3.4.4. Komitéens anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At beskrive de påkrævede kvalifikationer for en given post i bestyrelsen og direktionen, det skønnede tidsforbrug for de forskellige poster i bestyrelsen samt kompetencer, viden og erfaring, der er/bør være i de to ledelsesorganer • Årligt at vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt udarbejde anbefalinger til bestyrelsen om eventuelle ændringer • At i samarbejde med formanden forestå den årlige bestyrelses-evaluering og vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetencer, viden, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom • At forestå rekruttering af nye bestyrelses- og direktionsmedlemmer og indstille kandidater til bestyrelsens godkendelse • At sikre, at der er en succesionsplan for direktionen 	<p>Sparekassen har nedsat et nomineringsudvalg, der varetager de anbefalede opgaver.</p>		

<ul style="list-style-type: none"> • At overvåge direktionens politik for ansættelse af ledende medarbejdere • At overvåge, at der udarbejdes en politik for mangfoldighed til godkendelse i bestyrelsen. 			
<p>3.4.5. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et vederlagsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At udarbejde udkast til vederlagspolitikken til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens godkendelse • At fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af direktionen • At fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen med henblik på indstilling til generalforsamlingen • At sikre, at ledelsens vederlag følger selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den enkeltes indsats • At bistå med at udarbejde den årlige vederlagsrapport til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens vejledende afstemning. 	<p>Sparekassen har nedsat et vederlagsudvalg, der varetager de anbefalede opgaver.</p>		
<p>3.5. Evaluering af bestyrelse og direktion</p>			
<p>3.5.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen en gang årligt gennemfører en bestyrelseevaluering og mindst hvert tredje år inddrager ekstern bistand i evalueringen. Komitéen anbefaler, at evalueringen har fokus på anbefalingerne om bestyrelsens arbejde, effektivitet, sammensætning og organisering, jf. anbefaling 3.1.-3.4. ovenfor, og som minimum altid omfatter følgende emner:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bestyrelsens sammensætning med fokus på kompetencer og mangfoldighed, • bestyrelsens og det enkelte medlems bidrag og resultater, • samarbejdet i bestyrelsen og mellem bestyrelsen og direktionen, • formandens ledelse af bestyrelsen, • udvalgsstrukturen og arbejdet i udvalgene, 	<p>Bestyrelsen foretager en årlig og systematisk evaluering af arbejdet i bestyrelsen og direktionen.</p> <p>Mindst hvert 3. år sker det med ekstern bistand. Evalueringens indhold lever op til anbefalingen.</p>		

<ul style="list-style-type: none"> • tilrettelæggelsen af bestyrelsesarbejdet og kvaliteten af bestyrelsesmaterialet, og • bestyrelsesmedlemmernes forberedelse til og aktive deltagelse i møderne. 			
<p>3.5.2. Komitéen anbefaler, at den samlede bestyrelse drøfter resultatet af bestyrelsesevalueringen, og at processen for evalueringen samt evalueringens overordnede konklusioner omtales i ledelsesberetningen, på selskabets hjemmeside samt på selskabets generalforsamling.</p>		<p>Den samlede bestyrelse drøfter resultatet af bestyrelsesevalueringen. Processen og de overordnede konklusioner omtales i ledelsesberetningen i sparekassens årsrapport.</p>	<p>Da bestyrelsesmedlemmerne ikke vælges på generalforsamlingen, men af repræsentantskabet, redegør bestyrelsesformanden ikke for bestyrelsesevalueringen, herunder processen og overordnede konklusioner, på generalforsamlingen, men derimod på repræsentantskabsmødet forud for valg til bestyrelsen.</p>
<p>3.5.3. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte kriterier, og at formanden gennemgår dette med direktionen. Desuden bør bestyrelsen løbende vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning, herunder mangfoldighed, succesionsplaner og risici under hensyntagen til selskabets strategi.</p>	<p>Bestyrelsen evaluerer en gang årligt direktionens arbejde og resultater samt vurderer behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning. I forlængelse heraf gennemgår bestyrelsens formandskab evalueringen og resultatet heraf med direktionen.</p>		
<h2>4. Ledelsens vederlag</h2>			
<h3>4.1. Vederlag til bestyrelse og direktion</h3>			
<p>4.1.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsens og direktionens vederlag samt øvrige ansættelsesvilkår både er konkurrencedygtig og forenelig med selskabets langsigtede aktionærinteresser.</p>	<p>Bestyrelsen har vedtaget en vederlagspolitik, som indeholder retningslinjer for tildeling af løn, herunder pensionsbidrag og retningslinjer for tildeling af fratrædelsesgodtgørelse, for</p>		

	<p>bestyrelse, direktion og medarbejdere.</p> <p>Vederlagspolitikken vurderes både at være konkurrencedygtig og forenelig med sparekassens langsigtede interesser.</p>		
<p>4.1.2. Komitéen anbefaler, at aktiebaserede incitamentsprogrammer er revolverende, dvs. med periodisk tildeling, og primært er langsigtet med en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år.</p>		<p>Anbefalingen er ikke relevant, da sparekassen ikke er et aktieselskab og dermed ikke kan tilbyde aktiebaserede incitamentsprogrammer.</p>	
<p>4.1.3. Komitéen anbefaler, at den variable del af vederlaget har et loft på tildelingstidspunktet, og at der er gennemsigtighed om den potentielle værdi på udnyttelsestidspunktet under pessimistiske, forventede og optimistiske scenarier.</p>	<p>Der udbetales ikke variable lønde dele til bestyrelse og direktion, hverken i form af løn, pension eller anden tilsvarende ordning.</p>		
<p>4.1.4. Komitéen anbefaler, at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ved et direktionsmedlems fratræden ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.</p>	<p>Sparekassens aftaler om fratrædelsesgodtgørelse opfylder denne anbefaling.</p>		
<p>4.1.5. Komitéen anbefaler, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- og tegningsoptioner.</p>		<p>Anbefalingen er ikke relevant, da sparekassen ikke er et aktieselskab, og dermed ikke kan tilbyde aktiebaserede incitamentsprogrammer.</p>	
<p>4.1.6. Komitéen anbefaler, at selskabet har mulighed for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable vederlag for såvel direktion som bestyrelse, hvis vederlaget er tildelt, optjent eller udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig at være fejlagtige, eller hvis modtageren var i ond tro om andre forhold, som har medført udbetaling af et for højt variabelt vederlag.</p>	<p>Der udbetales ikke variable lønde dele til bestyrelse og direktion, hverken i form af løn, pension eller anden tilsvarende ordning.</p>		

5. Risikostyring

5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger

5.1.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen med udgangspunkt i selskabets strategi og forretningsmodel tager stilling til for eksempel de væsentligste strategiske, forretningsmæssige, regnskabsmæssige og likviditetsmæssige risici. Selskabet bør i ledelsesberetningen redegøre for disse samt for selskabets risikostyring.

Risikostyring er et lovkrav for pengeinstitutter. Til arbejdet med sparekassens risikostyring har bestyrelsen nedsat et risikoudvalg, ligesom der er udpeget en risikoansvarlig.

Sparekassens risikoansvarlige rapporterer løbende, dog minimum en gang årligt, til risikoudvalget og bestyrelsen med henblik på, at bestyrelsen systematisk kan følge udviklingen inden for de væsentligste risikoområder.

Herudover høres den risikoansvarlige om væsentlige beslutninger.

Ved udarbejdelsen af sparekassens forretningsmodel og strategi har bestyrelsen identificeret de væsentligste risici, der er forbundet med realiseringen heraf, og har i overensstemmelse med lovgivningen vedtaget politikker for de væsentligste risikoområder.

I årsrapporten er der redegjort for de væsentligste strategiske, forretningsmæssige, regnskabsmæssige og likviditetsmæssige risici.

<p>5.1.2. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen etablerer en whistleblowerordning, som giver medarbejdere og andre interessenter mulighed for at rapportere alvorlige forseelser eller mistanke herom på en hensigtsmæssig og fortrolig måde, og at der er en procedure for håndtering af sådanne whistleblowersager.</p>	<p>Sparekassen har i overensstemmelse med lovgivningen etableret en whistleblowerordning, hvor samtlige ansatte og bestyrelsesmedlemmer via en særlig, uafhængig og selvstændig kanal kan indberette lovovertrædelser eller potentielle lovovertrædelser begået af sparekassen, herunder ansatte, direktion og bestyrelsesmedlemmer.</p> <p>Ordningen kan desuden anvendes i de tilfælde, hvor der er tale om alvorlige forseelser eller mistanke herom. Sparekassens whistleblowerordning giver mulighed for fortrolighed og anonymitet.</p>		
---	---	--	--

Finans Danmarks ledelseskodex af 22. november 2013

Anbefaling	Følger/følger ikke	Kommentar
Generelle anbefalinger		
<p>1. Finans Danmark anbefaler, at pengeinstitutmedlemmerne forholder sig til samtlige anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse.</p>	Anbefalingen følges.	Som det ovenstående fremgår af denne redegørelse, har sparekassen fuldt ud forholdt sig til og redegjort for samtlige anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse.
<p>2. Finans Danmark anbefaler pengeinstitutmedlemmerne at udarbejde og offentliggøre et adfærdskodex (code of conduct) med beskrivelse af virksomhedens værdigrundlag og ønskede adfærd for virksomhedens drift og ledelse.</p>	Anbefalingen følges.	<p>Sparekassens adfærdskodex beskriver, hvordan vi ønsker at drive vores forretning og samtidig skabe værdi i de ting, som vi gør.</p> <p>I sparekassen arbejder vi ud fra følgende værdigrundlag:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vi skal behandle kunderne, så de bliver ved med at være kunder. • Vi skal behandle hinanden, så vi glæder os til at komme på arbejde. • Vi skal fortsat tjene så mange penge, at vi kan opretholde begge dele. <p>Ovennævnte værdigrundlag underbygges med følgende overordnede kerneverdier, der definerer, hvem vi er, og hvordan vi arbejder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sund fornuft - Vi bruger sund fornuft som vejviser for alt, hvad vi gør. • Handlekraft - Vi viser handlekraft i vores daglige arbejde. • Lokal forankring - Vi er en aktiv del af de byer, vi har forretning i.

		<ul style="list-style-type: none"> • "Altid bedre" - Vi vil altid arbejde på at blive bedre. Det forpligter overfor hinanden og over for kunderne. • Tilgængelighed - Vi tilstræber at være tilgængelige, når vores kunder har brug for os. • Hurtige svar - Vi giver hurtige svar på forespørgsler. • Stolthed - Vi rådgiver med stolthed og provisionsafløner ikke vores medarbejdere.
Anbefalinger vedrørende bestyrelsens sammensætning		
<p>3. Finans Danmark anbefaler, at pengeinstitutmedlemmerne anvender en velbeskrevet og struktureret proces ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen og eventuelt inddrager ekstern kompetence.</p>	Anbefalingen følges.	<p>Sparekassens nomineringsudvalg forbereder arbejdet med at sikre, at bestyrelsen har den påkrævede viden og erfaring, og fremsætter efter behov anbefalinger til ændringer til den samlede bestyrelse.</p> <p>Nomineringsudvalgets kommissorium findes på sparekassens hjemmeside.</p>
<p>4. Finans Danmark anbefaler, at pengeinstitutmedlemmerne, hvis vedtægter rummer bestemmelser om, at bestyrelsesmedlemmer alene kan vælges inden for en begrænset personkreds, redegør for baggrunden for disse begrænsninger.</p>	Anbefalingen følges.	<p>Sparekassens vedtægter tilsiger, at bestyrelsens medlemmer vælges af og blandt repræsentantskabets medlemmer, dog med følgende bemærkninger til dette:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jf. bekendtgørelsen om revisionsudvalg i virksomheder samt koncerner, der er underlagt tilsyn af Finanstilsynet, skal repræsentantskabet vælge et medlem - eventuelt uden for repræsentantskabets rækker - der opfylder bekendtgørelsens krav, hvis der ikke i bestyrelsen er et medlem, der opfylder kravene. • Repræsentantskabet skal vælge et medlem – eventuelt uden for repræsentantskabets rækker - der har ledelseserfaring fra en anden relevant finansiel virksomhed og opfylder vejledningens krav, hvis der ikke i bestyrelsen er et medlem, der opfylder kravene.

		<p>Sparekassen lægger afgørende vægt på at sikre et kompetent rekrutteringsgrundlag til bestyrelsen, så såvel kollektive som individuelle kompetencekrav til bestyrelsen kan opfyldes.</p> <p>Med denne procedure sikres et godt kendskab til den pågældende kandidat og dennes faglige og personlige forudsætninger for at påtage sig hvervet som bestyrelsesmedlem.</p>
<p>Anbefalinger vedrørende uddannelse af bestyrelsesmedlemmerne</p>		
<p>5. Finans Danmark anbefaler, at bestyrelsesmedlemmer snarest muligt og senest seks måneder efter tiltrædelse påbegynder et uddannelsesforløb i bankdrift, medmindre bestyrelsesmedlemmet allerede besidder opdaterede og særlige bankkompetencer. Forløbet skal afspejle virksomhedens størrelse, forretningsmodel og kompleksitet.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>	<p>Sparekassen indretter sine uddannelsesaktiviteter for nye bestyrelsesmedlemmer i overensstemmelse med lovkravet herom.</p> <p>Bestyrelsesmedlemmerne uddannes via Finanssektorens Uddannelsescenter.</p>
<p>6. Finans Danmark anbefaler, at bestyrelsesmedlemmerne løbende modtager kompetenceudvikling, der er relevant for bestyrelseserhvervet. Emner og omfang skal være tilpasset virksomhedens størrelse, forretningsmodel og kompleksitet.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>	<p>Sparekassen følger de kompetencekrav til bestyrelsen, som fremgår af den finansielle lovgivning. I overensstemmelse hermed vurderer bestyrelsen løbende, om dens medlemmer tilsammen besidder den nødvendige viden og erfaring om sparekassens risici til at sikre en forsvarlig drift af sparekassen.</p> <p>Bestyrelsesmedlemmerne tilbydes relevant uddannelse og deltager desuden i seminarer for bestyrelses- og direktionsmedlemmer. På sådanne seminarer er der indlæg af foredragsholdere fra brancheforeninger, Finanstilsynet, revisorer og advokater m.fl.</p>

Anbefaling vedrørende evaluering af bestyrelsen og dennes medlemmer		
<p>7. Finans Danmark anbefaler, at hvert enkelt bestyrelsesmedlem årligt evaluerer sit arbejde i bestyrelsen. Bestyrelsesmedlemmet skal som led i evalueringen udfylde et evalueringsskema, der berører både ledelsesmæssige og banktekniske emner.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>	<p>Bestyrelsen gennemfører årligt en evalueringsprocedure, hvor den samlede bestyrelses og de individuelle medlemmers kompetencer, bidrag og resultater evalueres.</p> <p>Væsentlige ændringer afledt af evalueringen oplyses i ledelsesbetretningen eller på sparekassens hjemmeside.</p>
Anbefalinger vedrørende samarbejdet med virksomhedens daglige ledelse		
<p>8. Finans Danmark anbefaler, at relevante fagspecialister inddrages i samarbejdet med bestyrelsen, herunder deltager i bestyrelsesmøderne i forbindelse med drøftelse af særligt komplekse sager.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>	<p>Sparekassens fagchefer/-direktører deltager i forberedelse af bestyrelsesmøder, herunder udarbejdelse af rapporteringer, kreditindstillinger og beslutningsoplæg mv.</p> <p>Fagcheferne/-direktørerne deltager desuden efter konkrete vurderinger under udvalgte emner på bestyrelsesmøderne.</p>
<p>9. Finans Danmark anbefaler, at samarbejdet mellem direktionen og bestyrelsen drøftes på bestyrelsesmødet mindst en gang årligt. Direktionen er ikke til stede under disse drøftelser.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>	<p>Samarbejdet mellem bestyrelse og direktion vurderes årligt. Derudover vurderes samarbejdet løbende på mere uformel vis.</p>
Øvrige anbefalinger		
<p>10. Finans Danmark anbefaler, at der på pengeinstitutmedlemmets hjemmeside eller på tilsvarende vis skal offentliggøres en oversigt over bestyrelsesmedlemmernes deltagelse i bestyrelses- og udvalgs-møder.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>	<p>På sparekassens hjemmeside offentliggøres en oversigt over bestyrelsesmedlemmernes deltagelse i bestyrelses- og udvalgs-møder.</p>

<p>11. Finans Danmark anbefaler, at pengeinstitutmedlemmerne forholder sig til lov om finansiel virksomheds regler om loft over ledelsesposter.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>	<p>Sparekassen er ikke underlagt lov om finansiel virksomheds regler om loft over ledelsesposter, der alene gælder for de største finansielle virksomheder, såkaldt signifikante finansielle virksomheder (SIF'er).</p> <p>Sparekassens bestyrelse og de enkelte medlemmer er opmærksomme på vigtigheden af, at de enkelte bestyrelsesmedlemmer skal forholde sig til, om de har den nødvendige tid til at varetage hvervet som bestyrelsesmedlem. Heri indgår at forholde sig til loftet for antal ledelsesposter.</p>
<p>12. Finans Danmark anbefaler, at pengeinstitutmedlemmerne skal have fokus på den eksterne revisors rolle og kvaliteten af det arbejde, som denne udfører. Pengeinstitutmedlemmerne bør blandt andet stille krav til sammensætningen af de teams, som eksterne revisorer bruger, så det sikres, at der er mindst to erfarne revisorer med i et team med supplerende kompetenceområder. For at være en erfaren revisor skal vedkommende have gennemført efteruddannelse målrettet pengeinstitutområdet samt have deltaget i revision af en bank, sparekasse eller andelskasse gennem minimum tre år.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>	<p>Sammensætningen af de teams, som den eksterne revisor anvender, drøftes med sparekassens ledelse.</p> <p>Sparekassen har stort fokus på ekstern revisors rolle og kvaliteten i det udførte arbejde.</p> <p>Sparekassens eksterne revisor er certificeret af Finanstilsynet.</p>