

Klim Sparekasse

**Redegørelse vedrørende
anbefalingerne for god selskabsledelse
og
Finansrådets ledelseskodeks**

Indledning:

Det fremgår nedenfor, hvorledes Klim Sparekasse forholder sig til anbefalingerne fra Komitéen for god selskabsledelse. Klim Sparekasse har endvidere i forlængelse heraf redegjort for efterlevelse af Finansrådets ledelseskodex.

Redegørelsen vedrører regnskabsperioden fra 1. januar 2018 – 31. december 2018

- Klim Sparekasses forretningsmodel er baseret på sparekassens vision og værdigrundlag, samt sparekassens historie, geografiske placering og position i lokalområdet. Det er sparekassens vision, at sparekassen inden for sit primære markedsområde, som udgør Thisted, Vesthimmerland og Jammerbugt kommuner, skal være en stærk og attraktiv samarbejdspartner for private og mindre erhvervsvirksomheder. Sparekassen ønsker at have en værdiskabende rolle i forhold til kunder, garantanter og medarbejdere og andre interessenter.
- Sparekassens værdigrundlag bygger på at være et lokalt selvstændigt pengeinstitut, at være troværdig, at være faglig kompetent og være markedsorienteret.
- Sparekassen følger størstedelen af anbefalingerne om god selskabsledelse og Finansrådets ledelseskodex. Hvis dette på enkelte områder ikke er gældende, skyldes det generelt sparekassens beskedne størrelse og forholdsvis simple forretningsmodel.
- Sparekassens bestyrelsesmedlemmer har generelt mange års erfaring med bestyrelsesarbejdet og de løbende evalueringer viser, at bestyrelsesmedlemmerne til sammen besidder de nødvendige kompetencer og viden i forhold til sparekassens forretningsmodel.

| Anbefaling | Følges Følges delvist Følges ikke | Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen: |
|--|---|--|
| 1.1.1. Det anbefales , at bestyrelsen sikrer en løbende dialog mellem sparekassen og garantanter/repræsentantskabet, således at disse får relevant indsigt i selskabets potentiale og politikker, og bestyrelsen kender garanternes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet. | Følges | Sparekassen tilstræber størst mulig gennemsigtighed om sparekassens værdier og aktiviteter. <ul style="list-style-type: none"> • Alle interessenter vil derfor kunne finde en lang række oplysninger om sparekassens virke og holdninger på sparekassens hjemmeside. • Der afholdes årlige møder med garantanterne og repræsentantskabet. |
| 1.1.2. Det anbefales , at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder aktionærer og andre investorer, samt sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom. | Følges | I bestyrelsen er der enighed om, at interessenterne lever i et gensidigt afhængighedsforhold. Derfor skal det til stadighed sikres, at interessenternes roller og interesser respekteres i overensstemmelse med sparekassens vedtagne politikker og gældende lovgivning. Sparekassens forretningsmodel, mål og visioner tager udgangspunkt i vores forankring i lokalsamfundet. Vi ønsker at være et ansvarligt og værdiskabende pengeinstitut, og arbejder bevidst på at skabe de bedste resultater for såvel vores kunder, lokalsamfundet og os selv som pengeinstitut. Bestyrelsen har imidlertid ikke vedtaget en politik herom, da det er vurderingen, at interessenternes interesser varetages og respekteres på tilfredsstillende vis med afsæt i vores værdigrundlag. |
| 1.1.3. Det anbefales , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter. | Følges ikke | Sparekassen offentliggør i henhold til gældende regnskabsregler en årsrapport og en halvårsrapport. |
| 1.2.1. Det anbefales , at bestyrelsen ved tilrettelæggelse af selskabets generalforsamling planlægger afviklingen, så den understøtter aktivt ejerskab. | Følges | Repræsentantskabet er sparekassens øverste myndighed, der afholdes derfor ikke generalforsamlinger, men repræsentantskabsmøder. Bestyrelsen har på baggrund af sparekassens størrelse og lokale forankring vurderet, at det er mest hensigtsmæssigt at afholde fysisk repræsentantskabsmøde. 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. |
| 1.2.2. Det anbefales , at der i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen gives aktionærene mulighed for at tage stilling | Følges ikke | Der er ikke mulighed for at stemme ved fuldmagt, men bestyrelsen kan beslutte, at der kan stemmes pr. brev. |

| Anbefaling | Følges Følges delvist Følges ikke | Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen: |
|--|---|---|
| til hvert enkelt punkt på dagsordenen. | | |
| 1.3.1. Det anbefales , at selskabet etablerer en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der vedrører perioden fra bestyrelsen får begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat. Beredskabsproceduren bør fastsætte, at bestyrelsen afholder sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærene fra at tage stilling til overtagelsesforsøget. | Følges ikke | Sparekassen er en selvejende institution og overtagelsesforsøg kan ikke finde sted. Sparekassen har derfor ikke fundet det relevant at etablere en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg. |
| 2.1.1. Det anbefales , at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til de forhold, der skal indgå i bestyrelsens varetagelse af sine opgaver. | Følges | I bestyrelsens forretningsorden og instruksen til direktionen er der fastlagt nærmere procedurer for planlægning, opfølgning og risikostyring m.v. Desuden tager bestyrelsen løbende stilling til, om risikoprofil og politikker samt retningslinjerne for direktionen er forsvarlige i forhold til sparekassens forretningsmæssige aktiviteter, organisation og ressourcer, herunder kapital og likviditet, samt markedsforhold. Et årshjul sikrer en hensigtsmæssig tilrettelæggelse af bestyrelsens arbejde. |
| 2.1.2. Det anbefales , at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet. | Følges | Bestyrelsen fastlægger sparekassens overordnede strategi for et år ad gangen. Strategiplanen tages løbende op til evaluering på baggrund af eventuelle oplæg fra direktionen. |
| 2.1.3. Det anbefales , at bestyrelsen påser, at selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter, at selskabets strategi og langsigtede værdiskabelse er i aktionærernes og selskabets interesse samt redegør herfor i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside. | Følges | Sparekassens ledelse forholder sig løbende til sparekassens kapitalstruktur og redegør for strukturen i årsrapportens ledelsesberetning som findes på sparekassens hjemmeside. Sparekasser er grundlæggende kendetegnet ved ikke at have ejerinteresser, at have kundedemokrati, en decentral struktur og en lokal forankring. Det følger af at være selvejende, at ingen ejer sparekassens formue eller overskud, der i tilfælde af ophør skal tilgå almenyttige interesser. Sparekassen har derfor ingen aktionærer. Repræsentantskabet er sparekassens øverste myndighed. |

| Anbefaling | Følges Følges delvist Følges ikke | Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen: |
|--|---|--|
| | | <p>I overensstemmelse med lov om finansiel virksomhed kan sparekassens garantanter ved valg til repræsentantskabet afgive 1 stemme for hver 1.000 kr. indbetalt garantkapital, dog højst 20 stemmer pr. garant, Stemmeretsbegrænsningen er således lovbestemt.</p> <p>Sparekassens bestyrelse har vedtaget en forrentningspolitik. Den faktiske forrentning af 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> |
| 2.1.4. Det anbefales , at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinjer for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rapportering til bestyrelsen. | Følges | <p>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> |
| 2.1.5. Det anbefales , at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner. | Følges | Sparekassen har bl.a. udarbejdet en politik for, hvordan der skal ageres i forbindelse med nøglemedarbejderes fratræden. |
| 2.1.6. Det anbefales , at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder fastsætte konkrete mål og i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside redegør for såvel sin målsætning som status for opfyldelsen heraf. | Følges | Henset til sparekassens lokale forankring og størrelse er det ikke fundet relevant med særskilte mål for antallet af bestyrelsesmedlemmer med international erfaring. Målene for den kønsmæssige sammensætning af bestyrelsen er beskrevet i årsrapportens ledelsesberetning Det er som følge af organisationens beskudne størrelse ikke relevant at opstille mål for sammensætningen af øvrige ledelsesniveauer, hvor der primært rekrutteres efter kompetencer. |
| 2.2.1. Det anbefales , at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar. | Følges ikke | Sparekassens forretningsmodel, mål og visioner tager udgangspunkt i vores forankring i lokalsamfundet. Vi ønsker at være et ansvarligt og værdiskabende pengeinstitut og arbejder bevidst på at skabe de bedste resultater for såvel vores kun- |

| Anbefaling | Følges Følges delvist Følges ikke | Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen: |
|---|---|--|
| | | <p>der, lokalsamfund og os selv som pengeinstitut.</p> <p>Bestyrelsen har imidlertid ikke vedtaget en decideret politik for samfundsansvar, da arbejdet med at skabe værdi for samfundet sker dagligt som del af vores forretningsmodel, mål og visioner.</p> |
| <p>2.3.1. Det anbefales at der vælges en næstformand for bestyrelsen, som fungerer i tilfælde af formandens forfald, og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden.</p> | <p>Følges</p> | <p>Det fremgår af bestyrelsens forretningsorden, at der vælges en næstformand for sparekassens bestyrelse. Bestyrelsesmedlemmer deltager på lige fod i bestyrelsens arbejde på en sådan måde, at hver medlems viden og kompetencer udnyttes bedst muligt.</p> |
| <p>2.3.2. Det anbefales, at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden eller andre bestyrelsesmedlemmer om at udføre særlige driftsopgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, bør der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom, der sikrer, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Beslutninger om formandens eller andre bestyrelsesmedlemmers deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf bør offentliggøres i en selskabsmeddelelse.</p> | <p>Følges</p> | <p>Det har ikke været relevant for bestyrelsesformanden at deltage i den daglige ledelse eller at udføre andre særlige opgaver for sparekassen i det forløbne rapporterings år.</p> <p>Bestyrelsen agter at følge anbefalingen, hvis der opstår behov for, at bestyrelsesformanden udfører særlige opgaver for sparekassen.</p> |
| <p>3.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen årligt vurderer og i ledelsesberetningen redegør for</p> <ul style="list-style-type: none"> • hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, • sammensætningen af bestyrelsen, samt • de enkelte medlemmers særlige kompetencer. | <p>Følges</p> | <p>Bestyrelsen har drøftet, hvilke kompetencer den skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og har gennemført og gennemfører fortsat løbende evaluering af bestyrelsens arbejde i overensstemmelse med lovgivningen og Finanstilsynets vejledning.</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 fornødne viden og erfaring om sparekassens risici til at sikre en forsvarlig drift af sparekassen. Bestyrelsen har udarbejdet en kompetenceprofil for bestyrelsen, som er tilgængelig på sparekassens</p> |

| Anbefaling | Følges Følges delvist Følges ikke | Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen: |
|---|---|--|
| | | hjemmeside. |
| <p>3.1.2. Det anbefales, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer samt udarbejder og vedtager en politik for mangfoldighed. Politikken bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p> | Følges | <p>Bestyrelsens indstilling af kandidater til bestyrelsen sker på baggrund af en åben proces i bestyrelsen og dialog med repræsentantskabet, hvor der tages udgangspunkt i den af bestyrelsen vedtagne kompetenceprofil for bestyrelsen.</p> <p>I overensstemmelse med den af bestyrelsen vedtagne kompetenceprofil for bestyrelsen tages der hensyn til behovet for mangfoldighed i relation til erfaring, køn og alder m.v. Sparekassen er lokalt forankret pengeinstitut og har derfor ikke fundet det relevant at tage hensyn til kandidaters internationale erfaring.</p> <p>Sparekassens bestyrelse gennemgår og vedtager årligt politik for mangfoldighed i forhold til sine aktiviteter. Politikken offentliggøres på hjemmesiden.</p> |
| <p>3.1.3. Det anbefales, at bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen gennemføres ved en grundig og for bestyrelsen transparent proces, der er godkendt af bestyrelsen. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater bør der, ud over behovet for kompetencer og kvalifikationer, tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed.</p> | Følges | <p>Bestyrelsens indstilling af kandidater til bestyrelsen sker på baggrund af en åben proces i bestyrelsen.</p> <p>Der tages hensyn til behovet for mangfoldighed i relation til erfaring, køn og alder m.v. Sparekassen er lokalt forankret pengeinstitut og har derfor ikke fundet det relevant at tage hensyn til kandidaters internationale erfaring.</p> |
| <p>3.1.4. Det anbefales, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover det i lovgivningen fastlagte, udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes øvrige ledelseserhverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder, og krævende organisationsopgaver. Derudover skal det oplyses,</p> | Følges delvist | <p>Indkaldelsen til repræsentantskabsmøde udformes, således at den giver mulighed for at danne sig et billede af de emner, der skal behandles.</p> <p>De opstillede bestyrelseskandidaters kompetencer fremgår ikke af bilag til indkaldelsen til det ordinære repræsentantskabsmøde.</p> <p>Indkaldelse til repræsentantskabsmøde sker med mindst 14 dages varsel, hvilket giver rimelig tid til forberedelse.</p> |

| Anbefaling | Følges Følges delvist Følges ikke | Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen: |
|---|---|---|
| om kandidaterne til bestyrelsen anses for uafhængige. | | |
| 3.1.5. Det anbefales , at medlemmer af et selskabs direktion ikke er medlem af bestyrelsen, samt at en fratrædende administrerende direktør ikke træder direkte ind som formand eller næstformand i bestyrelsen for samme selskab. | Følges | Sparekassen følger anbefalingen. |
| 3.1.6. Det anbefales , at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling. | Følges ikke | Valgperioden for repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer er i vedtægterne fastsat til 4 år med mulighed for genvalg. Bestyrelsen vurderer, at valgordningen sikrer kontinuitet og stabilitet i bestyrelsesarbejdet. |
| <p>3.2.1. Det anbefales, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, således at 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 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab, • indenfor de seneste 5 år have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen, • repræsentere eller have tilknytning til en kontrollerende aktionærs interesser, • inden for det seneste år have haft en væsentlig forretningsrelation (f.eks. personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, le- | Følges | <p>Bestyrelsen lægger vægt på kontinuitet i bestyrelsesarbejdet, men er samtidig opmærksom på betydningen af uafhængighed.</p> <p>Sparekassen har aldrig været i en situation, hvor mere end halvdelen af de valgte bestyrelsesmedlemmer ikke var uafhængige.</p> |

| Anbefaling | Følges Følges delvist Følges ikke | Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen: |
|--|---|---|
| <p>verandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab,</p> <ul style="list-style-type: none"> • være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner i samme selskab som den 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 • være i nær familie med personer, som ikke betragtes som uafhængige. <p>Uanset at et bestyrelsesmedlem ikke er omfattet af ovenstående kriterier, kan der være andre forhold, der gør, at bestyrelsen beslutter, at et eller flere medlemmer ikke kan betegnes som uafhængige.</p> | | |
| <p>3.3.1. Det anbefales, at hvert enkelt medlem af bestyrelsen vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende arbejde, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv end, at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.</p> | Følges | <p>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 og det enkelte bestyrelsesmedlem vurderer løbende, om den pågældende har de fornødne ressourcer, herunder tilstrækkelig tid, til at varetage sit hverv som bestyrelsesmedlem, henset til sparekassens størrelse, organisation og kompleksitet. Det enkelte bestyrelsesmedlem tager i forbindelse med vurderingen tillige hensyn til antallet og omfanget af den pågældendes øvrige direktør- eller bestyrelsesposter.</p> |
| <p>3.3.2. Det anbefales, at ledelsesberetningen udover det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen:</p> | Følges | <p>Sparekassen har ingen aktionærer, hvorfor der ikke kan oplyses om bestyrelsens aktieposter i sparekassen.</p> |

| Anbefaling | Følges Følges delvist Følges ikke | Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen: |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • den pågældendes stilling, • den pågældendes alder og køn, • den pågældendes kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet, • om medlemmet anses for uafhængigt, • tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen, • udløbet af den aktuelle valgperiode, • medlemmets deltagelse i bestyrelses- og udvalgs møder, • den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i udenlandske virksomheder samt • krævende organisationsopgaver, og • 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. | | |
| <p>3.3.3. Det anbefales, at den årlige evaluering-procedure, jfr. afsnit 3.5, indeholder en vurdering af, hvad der anses som et rimeligt niveau for antallet af andre ledelseshverv, hvor der tages hensyn til både antal, niveau og kompleksitet for de enkelte andre ledelseshverv.</p> | Følges | Antallet af andre ledelseshverv indgår i evaluering-proceduren. |
| <p>3.4.1. Det anbefales, at selskabet på selskabets hjemmeside offentliggør:</p> | Følges | Bestyrelsen vurderer, at bestyrelsens mødefrekvens muliggør, at alle væsentlige drøftelser og beslutninger kan træffes af den samlede bestyrelse. |

| Anbefaling | Følges Følges delvist Følges ikke | Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen: |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • ledelsesudvalgenes kommissorier, • udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt • navnene på medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer, og hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer. | | Bestyrelsen overvejer dog løbende behovet for at nedsætte et udvalg. |
| 3.4.2. Det anbefales , at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige. | Følges | Bestyrelsen følger anbefalingen ved nedsættelse af eventuelle bestyrelsesudvalg. |
| 3.4.3. Det anbefales , at der blandt bestyrelsens medlemmer nedsættes et revisionsudvalg, og at der udpeges en formand for udvalget, der ikke er formanden for bestyrelsen. | Følges ikke | Sparekassen er ikke forpligtet til at nedsætte et revisionsudvalg. Bestyrelsen tager årligt stilling til behovet for at oprette et revisionsudvalg i medfør af lovgivningen. |
| 3.4.4. Det anbefales , at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til bestyrelsen om: <ul style="list-style-type: none"> • regnskabspraksis på de væsentligste områder, • væsentlige regnskabsmæssige skøn, • transaktioner med nærtstående parter, og • usikkerhed og risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år. | Følges | Se forklaringen til 3.4.3 ovenfor. |
| 3.4.5. Det anbefales , at revisionsudvalget: <ul style="list-style-type: none"> • årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald, fremkommer med anbefalinger og kommissorium om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern re- | Følges ikke | Intern revision er ikke et lovkrav for sparekassen og bestyrelsen har ikke vurderet, at der er et behov for intern revision. |

| Anbefaling | Følges Følges delvist Følges ikke | Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen: |
|--|---|--|
| <p>vision, og den interne revisions budget,</p> <ul style="list-style-type: none"> • overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger, • påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, foreligger en funktionsbeskrivelse for denne, der er godkendt af bestyrelsen, • påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, bliver tilført tilstrækkelige ressourcer og kompetencer hertil for at udføre arbejdet, og • overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger. | | |
| <p>3.4.6. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u>, der har bestyrelsesformanden som formand og som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beskrive de kvalifikationer, der kræves i bestyrelsen og direktionen og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer, • årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale bestyrelsen eventuelle ændringer, • årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til bestyrelsen herom, • indstilling af kandidater til bestyrelsen og direktionen, og • foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, her- | <p>Følges ikke</p> | <p>Bestyrelsen vurderer, at bestyrelsens mødefrekvens muliggør, at alle væsentlige drøftelser og beslutninger kan træffes af den samlede bestyrelse.</p> <p>Bestyrelsen overvejer dog løbende behovet for at nedsætte et udvalg.</p> |

| Anbefaling | Følges Følges delvist Følges ikke | Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen: |
|---|---|--|
| under forslag til konkrete ændringer. | | |
| <p>3.4.7. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • indstille vederlagspolitikken (herunder "Overordnede retningslinjer for incitamentsaf lønning") for bestyrelsen og direktionen til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse, • fremkomme med forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, som medlemmer af bestyrelsen og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, • indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet, og • bistå med forberedelse af den årlige vederlagsrapport. | Følges ikke | <p>Bestyrelsen vurderer, at bestyrelsens mødefrekvens muliggør, at alle væsentlige drøftelser og beslutninger kan træffes af den samlede bestyrelse.</p> <p>Bestyrelsen overvejer dog løbende behovet for at nedsætte et udvalg.</p> |
| 3.4.8. Det anbefales , at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet. | Følges ikke | Sparekassen har ikke nedsat et vederlagsudvalg, jf. forklaring ovenfor |
| 3.5.1. Det anbefales , at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure for en årlig vurdering af den samlede bestyrelse og de individuelle medlemmer. Der bør inddrages ekstern bistand minimum hvert tredje år. I evalueringen bør bl.a. | Følges | <p>Generelt</p> <p>Bestyrelsen evalueres en gang om året efter opstillede kriterier. Evalueringerne har hidtil ikke medført væsentlige ændringer.</p> |

| Anbefaling | Følges Følges delvist Følges ikke | Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen: |
|---|---|---|
| <p>indgå vurdering af:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bidrag og resultater, • samarbejde med direktionen, • formandens ledelse af bestyrelsen, • bestyrelsens sammensætning (herunder kompetencer, mangfoldighed og antal medlemmer), • arbejdet i udvalgene og udvalgsstrukturen, • arbejdets tilrettelæggelse og kvaliteten af materiale, der tilgår bestyrelsen. <p>Evalueringsproceduren samt overordnede konklusioner bør beskrives i ledelsesberetningen og på selskabets hjemmeside. Formanden bør redegøre for bestyrelsesevalueringen, herunder processen og overordnede konklusioner på generalforsamlingen forud for valg til bestyrelsen.</p> | | |
| <p>3.5.2. Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte kriterier, Desuden bør bestyrelsen vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning af direktionen under hensyntagen til selskabets strategi.</p> | Følges | Bestyrelsen evaluerer årligt direktionens arbejde. |
| <p>3.5.3. Det anbefales, at direktionen og bestyrelsen fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem bestyrelsesformanden og den administrerende direktør, samt at resultatet af eva-</p> | Følges ikke | Bestyrelsen har på baggrund af hyppige møder og et tæt samarbejde med direktionen vurderet, at der er den nødvendige dialog om samarbejdet mellem bestyrelsen som helhed og direktionen, og at der derfor ikke er behov for, at formanden gennemfører en formaliseret evaluering. |

| Anbefaling | Følges Følges delvist Følges ikke | Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen: |
|---|---|--|
| <p>lueringen forelægges for bestyrelsen.</p> <p>Tjek med FIL.</p> | | |
| <p>4.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen udarbejder en vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen, der indeholder</p> <ul style="list-style-type: none"> • en detaljeret beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen, • en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, • en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter, og • en redegørelse for sammenhængen mellem vederlagspolitikken og selskabets langsigtede værdiskabelse og relevante mål herfor. <p>Vederlagspolitikken bør, minimum hvert fjerde år samt ved hver væsentlig ændring, godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p> | Følges | <p>Bestyrelsen har vedtaget en generel aflønningspolitik, som indeholder retningslinjer for tildeling af løn, herunder pensionspolitik og retningslinjer for tildeling af fratrædelsesgodtgørelse.</p> <p>Der udbetales ikke variable løndelev til bestyrelse og direktion, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning. Ingen blandt bestyrelsesmedlemmer, direktion eller ansatte modtager provision/aflønning i forhold til salg af produkter fra samarbejdspartnere.</p> <p>Bestyrelsen modtager et fast honorar. Direktionen modtager fast løn og pension.</p> |
| <p>4.1.2. Det anbefales, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,</p> <ul style="list-style-type: none"> • fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse, • sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaf lønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt, | Følges | <p>Sparekassens lønpolitik indeholder ikke variable komponenter.</p> |

| Anbefaling | Følges Følges delvist Følges ikke | Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen: |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • er klarhed om resultatkrævier og målbarhed for udmøntning af variable dele, • sikres, at variabelt vederlag ikke kun består af kortsigtede vederlagsdele, og at de • langsigtede vederlagsdele skal have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år, og • sikres en mulighed for selskabet for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig fejlagtige. | | |
| 4.1.3. Det anbefales , at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- eller tegningsoptioner. | Følges | Bestyrelsen modtager et fast honorar. |
| 4.1.4. Det anbefales , at hvis der i relation til langsigtede incitamentsprogrammer anvendes aktiebaseret aflønning, bør programmerne have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år efter tildeling og være revolverende, dvs. med periodisk tildeling. | Følges | Bestyrelsen modtager et fast honorar. |
| 4.1.5. Det anbefales , at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele. | Følges | Sparekassens aftaler om fratrædelsesgodtgørelse opfylder denne forudsætning. |
| 4.2.1. Det anbefales , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling. | Følges | Sparekassens vederlagspolitik indgår i formandens beretning på sparekassens repræsentantskabsmøde. |

| Anbefaling | Følges Følges delvist Følges ikke | Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen: |
|--|---|--|
| 4.2.2. Det anbefales , at aktionærene på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår. | Følges | På sparekassens repræsentantskabsmøde fremlægges bestyrelsens honorar for det igangværende regnskabsår til godkendelse. |
| 4.2.3. Det anbefales , at selskabet udarbejder en vederlagsrapport, der indeholder oplysninger om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen og associerede virksomheder i de seneste tre år, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold, og at der redegøres for sammenhængen mellem vederlaget og selskabets strategi og relevante mål herfor. Vederlagsrapporten bør offentliggøres på selskabets hjemmeside. | Følges delvist | Der gives i årsrapporten oplysninger om henholdsvis direktionens og bestyrelsens vederlag for regnskabsåret samt sammenligningsåret. |
| 5.1.1. Det anbefales , at bestyrelsen tager stilling til og i ledelsesberetningen redegør for de væsentligste strategiske og forretningsmæssige risici, risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen samt for selskabets risikostyring. | Følges | |
| 5.2.1. Det anbefales , at bestyrelsen beslutter, hvorvidt der skal etableres en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom. | Følges | Sparekassen har i overensstemmelse med lov om finansiel virksomhed etableret en whistleblower-ordning, hvorefter ansatte kan indberette overtrædelser eller potentielle overtrædelser af den finansielle regulering. |
| 5.3.1. Det anbefales , at bestyrelsen sikrer en | Følges | Sparekassen har dog ikke et revisionsudvalg, jf. pkt. 3.4.3. |

| Anbefaling | Følges Følges delvist Følges ikke | Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen: |
|--|---|--|
| <p>regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem den generalforsamlingsudvalgte revisor og bestyrelsen, herunder at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med den generalforsamlingsudvalgte revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.</p> | | |
| <p>5.3.2. Det anbefales, at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og den generalforsamlingsudvalgte revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.</p> | Følges | Sparekassen har dog ikke et revisionsudvalg, jf. punkt. 3.4.3. |
| <p>Finansrådets anbefalinger på revisionsområdet</p> <p>Finansrådets medlemsvirksomheder skal have stor fokus på den eksterne revisors rolle og kvaliteten af det arbejde, som denne udfører.</p> <p>F.eks. bør banker, sparekasser og andelskasser stille krav:</p> <ul style="list-style-type: none"> - om, at eksterne revisorer har gennemgået efteruddannelse målrettet bankområdet, og - til de team, som eksterne revisorer bruger, d.v.s. 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. | Følges | Anbefalingen om deltagelse af mindst to erfarne revisorer kan ikke altid opfyldes på grund af den eksterne revisors forhold samt omfanget af revisionsopgaven. |

Finansrådets Ledelseskodeks

| Anbefaling | Følges Følges delvist Følges ikke | Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen: |
|--|---|--|
| Generelle anbefalinger: | | |
| 1. Finans Danmark anbefaler , at medlemsvirksomhederne forholder sig til samtlige anbefalinger fra Komitèen for god Selskabsledelse. | Følges | Se ovenstående redegørelsen vedrørende anbefalingerne for god selskabsledelse |
| 2. Finans Danmark anbefaler medlemsvirksomhederne at udarbejde og offentliggør et adfærds-kodeks (code of conduct) med beskrivelse af sparekassens værdigrundlag og ønskede adfærd for sparekassens drift og ledelse. | Følges delvist | Sparekassens forretningsmodel, mål og visioner tager udgangspunkt i vores forankring i lokalsamfundet. Vi ønsker at være et ansvarligt og værdiskabende pengeinstitut, og arbejder bevidst på at skabe de bedste resultater for såvel vores kunder, lokalsamfundet og os selv som pengeinstitut. Bestyrelsen har imidlertid ikke vedtaget en politik herom, da det er vurderingen, at interessenternes interesser varetages og respekteres på tilfredsstillende vis med afsæt i vores værdigrundlag. Bestyrelsen fastlægger sparekassens overordnede strategi for et år ad gangen. Strategiplanen tages løbende op til evaluering på baggrund af eventuelle oplæg fra direktionen. |
| Anbefalinger vedrørende bestyrelsens sammensætning: | | |
| 3. Finans Danmark anbefaler , at medlemsvirksomhederne anvender en velbeskrevet og struktureret proces ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen og eventuelt inddrager ekstern kompetence. | Følges ikke | Bestyrelsen har ikke fastlagt en generel procedure for rekruttering af kandidater til bestyrelsen. Resultatet af bestyrelsens årlige selvevaluering indgår i rekrutteringsforløbet. Der henvises til redegørelse for pkt. 3.1.2 i henhold til anbefalingerne for god selskabsledelse |
| 4. Finans Danmark anbefaler , at medlemsvirksomheder, hvis vedtægter rummer bestemmelser om, at bestyrelsesmedlemmer alene kan vælges inden for en begrænset personkreds, | Følges | Sparekassens vedtægter tilsiger, at bestyrelsens medlemmer vælges af og blandt repræsentantskabets medlemmer. Sparekassen lægger afgørende vægt på at sikre et kompetent rekrutteringsgrundlag til bestyrelsen, således at såvel kollektive som individuelle kompetencekrav til bestyrelsen kan opfyldes. |

| Anbefaling | Følges Følges delvist Følges ikke | Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen: |
|--|---|---|
| redegør for baggrunden for disse begrænsninger. | | |
| Anbefaling vedrørende uddannelse af bestyrelsesmedlemmerne: | | |
| <p>5. Finans Danmark anbefaler, at bestyrelsesmedlemmer snarest muligt og senest 6 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>Følges delvist</p> | <p>Sparekassen har til hensigt at indrette sine uddannelsesaktiviteter for nye bestyrelsesmedlemmer i overensstemmelse med det kommende lovkrav herom.</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>Følges</p> | <p>Bestyrelsen afholder jævnligt seminarer med henblik på både at drøfte sparekassens strategi og at sikre en løbende kompetenceudvikling af bestyrelsesmedlemmer. På sådanne seminarer deltager foredragsholdere fra brancheforeninger, advokater og revisorer mfl. Bestyrelsen har i 2018 afholdt følgende interne seminarer: Seminar for bestyrelsesmedlemmer og ledende medarbejdere i Skanderborg i september 2018. 2 nye bestyrelsesmedlemmer har i 2017 gennemført den ifølge loven krævede uddannelse. Øvrige bestyrelsesmedlemmer har tidligere deltaget i uddannelsesaktiviteter via Finanssektorens Uddannelsescenter.</p> |
| Anbefaling vedrørende evaluering af bestyrelsen og dens medlemmer: | | |
| <p>7. Finans Danmark anbefaler, at hvert enkelt bestyrelsesmedlem årligt foretager en evaluering af sit arbejde i bestyrelsen. Bestyrelsesmedlemmet skal som led i evalueringen udfylde et evalueringsskema, der berører både ledelsesmæssige</p> | <p>Følges</p> | <p>Bestyrelsen gennemfører årligt den af Finanstilsynet foreskrevne evaluering. Evalueringen, resultatet heraf og evt. konkrete tiltag tilføres bestyrelsesprotokollen.</p> <p>Der henvises til redegørelse for pkt. 3.5.1 i henhold til anbefalingerne for god sel-</p> |

| Anbefaling | Følges Følges delvist Følges ikke | Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen: |
|--|---|--|
| ge og banktekniske emner. | | skabsledelse. |
| Anbefalinger vedrørende samarbejdet med virksomhedens daglige ledelse: | | |
| 8. Finans Danmark anbefaler , at relevante fagspecialister inddrages i samarbejdet med bestyrelsen, herunder deltager i bestyrelsesmøderne i forbindelse med drøftelse af særligt komplekse sager. | Følges | Deltagelse af relevante medarbejdere/fagspecialister på bestyrelsesmøder vurderes konkret i forhold til emnerne for bestyrelsens drøftelser. |
| 9. Finans Danmark anbefaler , at samarbejdet mellem direktionen og bestyrelsen drøftes på bestyrelsesmødet mindst 1 gang årligt. Direktionen er ikke til stede under disse drøftelser. | Følges | Samarbejdet mellem bestyrelse og direktion vurderes årligt, samtidig med bestyrelsens årlige kompetence evaluering. Derudover vurderes samarbejdet løbende på mere uformel vis.” Der henvises endvidere til redegørelse for pkt. 3.5.1 i henhold til anbefalingerne for god selskabsledelse. |
| Øvrige anbefalinger: | | |
| 10. Finans Danmark anbefaler , at der på medlemsvirksomhedens hjemmeside eller på tilsvarende vis skal offentliggøres en oversigt over bestyrelsesmedlemmernes deltagelse i bestyrelses- og udvalgsmøder. | Følges ikke | Der afholdes typisk bestyrelsesmøde hver måned. Derudover afholdes der møder med repræsentantskabet 2 gange årligt. Bestyrelsen lægger stor vægt på en høj mødedeltagelse. Bestyrelsen har i 2018 afholdt 11 bestyrelsesmøder og 2 repræsentantskabsmøder. Mødedeltagelsen har været over 90%. Bestyrelsen har derfor ikke fundet det relevant at oplyse yderligere om bestyrelsesmedlemmernes deltagelse i bestyrelsesarbejdet. Det bemærkes, at der ikke er nedsat ledelsesudvalg, da sparekassen ikke er un- |

| Anbefaling | Følges Følges delvist Følges ikke | Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen: |
|--|---|---|
| | | derlagt lovmæssige krav herom. |
| <p>11. Finans Danmark anbefaler, at medlemsvirksomhederne forholder sig til lov om finansiel virksomheds regler om loft over ledelsesposter.</p> | <p>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 (SIFI'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>Bestyrelsesmedlemmernes relevante ledelsesposter fremgår af årsrapporten, som er offentliggjort på sparekassens hjemmeside.</p> |
| <p>12. Finans Danmark anbefaler, at medlemsvirksomheder skal have fokus på den eksterne revisors rolle og kvaliteten af det arbejde, som denne udfører. Medlemsvirksomhederne 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 3 år.</p> | <p>Følges</p> | <p>Sparekassen drøfter sammensætningen af de teams, som den eksterne revisor anvender, med revisionsvirksomheden.</p> <p>Sparekassen har stort fokus på ekstern revisors rolle og kvaliteten i det udførte arbejde.</p> <p>Anbefalingen om deltagelse af mindst to erfarne revisorer kan ikke altid opfyldes på grund af den eksterne revisors forhold samt omfanget af revisionsopgaven.</p> <p>Sparekassens eksterne revisor er certificeret af Finanstilsynet.</p> |