Rønde Sparekasses redegørelse vedrørende Anbefalingerne for god Selskabsledelse

Januar 2021

Indledning:

Rønde Sparekasse

Som det fremgår af sparekassens forretningsmodel, er det sparekassens vision, at sparekassen indenfor sit markedsområde skal være en stærk og attraktiv samarbejdspartner for private og erhvervsvirksomheder.
Sparekassen ønsker at have en værdiskabende rolle i forhold til kunder, garanter, medarbejdere og andre interessenter.

Anbefalinger for god selskabsledelse

Det fremgår nedenfor, hvorledes Rønde Sparekasse forholder sig til Komitéen for god selskabsledelses "Anbefalinger for god selskabsledelse fra maj 2013". Sparekassen har endvidere i forlængelse heraf redegjort for efterlevelse af Finansrådets ledelseskodeks af 22. november 2013.
Redegørelsen vedrører regnskabsperioden **1. januar 2020 – 31. december 2020**

Sparekassens bestyrelse har, samtidig med at bestyrelsen i forbindelse med udarbejdelsen af årsrapporten for 2020 har forholdt sig til Anbefalingerne for God Selskabsledelse, også forholdt sig til og vurderet, om sparekassen også er omfattet af Anbefalingerne for aktivt Ejerskab.
Det er bestyrelsens vurdering, at Anbefalingerne for aktivt Ejerskab ikke er relevante for sparekassen, idet sparekassens aktiebeholdning alene består af sektoraktier.

Bestyrelsens opgaver og ansvar

Det er bestyrelsens opgave og ansvar at forestå den overordnede ledelse samt udøve tilsyn og kontrol med direktionens daglige ledelse af sparekassen. Bestyrelsen og direktion i forening forestår ledelsen af sparekassens anliggender og skal sørge for en forsvarlig organisation af sparekassen. Bestyrelsens skriftlige retningslinjer for sparekassens væsentligste aktivitetsområder fremgår af den til enhver tid gældende instruks, hvori blandt andet arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og direktion fastlægges, herunder hvilke dispositioner, der skal besluttes eller godkendes af bestyrelsen. Der foreligger også en udførlig instruks om, hvordan direktionen rapporterer til bestyrelsen.

Bestyrelsen giver endvidere direktionen retningslinjer og anvisninger med hensyn til ledelsen af sparekassen og påser:

- At sparekassens kapitalberedskab til enhver tid er forsvarligt i forhold til driften
- At bogføringen og formueforvaltningen kontrolleres på en efter sparekassens forhold tilfredsstillende måde
- At sparekassen drives i overensstemmelse med lovgivningen, redelig forretningsskik og god pengeinstitutpraksis.

Bestyrelsen vurderer løbende udviklingen i sparekassens organisation. Rammerne for bestyrelsens arbejde – herunder formandens opgaver – er fastlagt i bestyrelsens forretningsorden, der vurderes mindst en gang årligt.

Bestyrelsens sammensætning
Repræsentantskabet vælger bestyrelsen. Bestyrelsen består af 6 repræsentantskabsvalgte medlemmer.

Bestyrelsen finder antallet af medlemmer hensigtsmæssigt. Ingen af bestyrelsens medlemmer deltager i den daglige ledelse af sparekassen.

Bestyrelsesmedlemmerne vælges for en periode for tre år. Genvalg kan finde sted. De repræsentantskabsvalgte medlemmer er valgt individuelt på forskellige tidspunkter, hvilket sikrer kontinuitet i bestyrelsens arbejde. Valgbare er personer, som ikke er eller fylder 70 år i det år, de bliver valgt.

Det tilstræbes, at bestyrelsen har en faglig kompetence, en god aldersfordeling samt bred erfaringsmæssig baggrund. Lov om finansiel virksomhed stiller krav om, at ledelsen – bestyrelse og direktion – i et pengeinstitut opfylder en række krav om egnethed og hæderlighed. Disse forhold efterprøves af Finanstilsynet.

Bestyrelsesmedlemmerne tilbydes løbende uddannelse i form af kurser og konferencer for bestyrelsesmedlemmer i pengeinstitutter. Bestyrelsen vælger blandt sine medlemmer en formand og en næstformand. Arbejdet i bestyrelsen bygger på åbenhed og gensidig respekt. Bestyrelsen holder møde mindst 12 gange om året, og i øvrigt så ofte, det findes nødvendigt.

I årsrapporten og på hjemmesiden findes en oversigt over bestyrelsens medlemmer. Denne oversigt indeholder oplysning om det enkelte medlems stillingsbetegnelse og erhverv.
I årsrapporten findes en beskrivelse af tidspunktet for det enkelte medlems indtræden i bestyrelsen og udløb af valgperiode.

Repræsentantskabet
Repræsentantskabet er sparekassens øverste myndighed. Sparekassens bestyrelse lægger vægt på, at repræsentantskabsmedlemmerne får en detaljeret orientering og et fyldestgørende grundlag for de beslutninger, der træffes på repræsentantskabsmødet.

Indkaldelse til repræsentantskabsmøde offentliggøres og udsendes til repræsentantskabsmedlemmerne mindst 14 dage forud for afholdelsen, således at disse har mulighed for at forberede sig. Alle repræsentantskabsmedlemmer har ret til at deltage i og stemme ved repræsentantskabsmøde, jf. vedtægterne, ligesom der er mulighed for at fremsætte forslag til behandling.

Ekstraordinært repræsentantskabsmøde afholdes, når bestyrelsen eller revisor finder det nødvendigt eller når ¼ repræsentantskabsmedlemmer skriftligt fremsætter motiveret begæring herom.

Anbefaling	Selskabet følger/-følger ikke	Forklaring:
1. Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter		
1.1. Dialog mellem selskab, aktionærer og øvrige interessenter		
1.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærerne, således at aktionærerne får relevant indsigt i selskabets potentiale og politikker, og bestyrelsen kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet.	*Følger*	*Anbefalingen følges.* Sparekassen tilstræber størst mulig gennemsigtighed om sparekassens værdier og aktiviteter. • Alle interessenter vil derfor kunne finde en lang række oplysninger om sparekassens virke og holdninger på sparekassens hjemmeside. • Der afholdes møder med garanterne hvert andet år.
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.	*Følger*	*Anbefalingen følges.* Sparekassen har i forhold til dialog med sparekassens interessenter udarbejdet en kommunikationspolitik, der forholder sig til både intern og ekstern kommunikation.
1.1.3. Det anbefales, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	*Følger ikke*	*Anbefalingen følges ikke.* Sparekassen følger ikke anbefalingen, idet sparekassen finder, at offentliggørelse af årsrapport og halvårsrapporter giver interessenterne en tilstrækkelig indsigt i sparekassens regnskabsforhold. Sparekassen offentliggør i stedet i henhold til gældende regnskabsregler en årsrapport og en halvårsrapport.

Anbefaling	Selskabet følger/-følger ikke	Forklaring:
1.2. Generalforsamling		
1.2.1. Det anbefales, at bestyrelsen ved tilrettelæggelse af selskabets generalforsamling planlægger afviklingen, så den understøtter aktivt ejerskab.	*Følger*	*Anbefalingen 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 til brug for generalforsamlingen gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	*Følger ikke*	*Anbefalingen følges ikke.* Repræsentantskabets medlemmer har mulighed for at stemme ved fuldmagt. Det er den enkelte fuldmagtsgivers ansvar, om fuldmagten skal forsynes med instrukser.
1.3. Overtagelsesforsøg		
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 aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.	*Følger ikke*	*Anbefalingen følges ikke.* Sparekassen følger ikke anbefalingen, idet bestyrelsen finder, at en egentlig beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg vil være unødvendig, idet sparekassen er en selvejende institution og overtagelsesforsøg derfor ikke umiddelbart kan finde sted.

Anbefaling	Selskabet følger/-følger ikke	Forklaring:
2. Bestyrelsens opgaver og ansvar		
2.1 Overordnede opgaver og ansvar		
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.	*Følger*	*Anbefalingen følges.* Bestyrelsen tager 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.	*Følger*	*Anbefalingen følges.* "Bestyrelsen fastlægger pengeinstituttets overordnede strategi hvert år. Strategiplanen evalueres løbende, blandt andet på baggrund af direktionens oplæg.
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.	*Følger*	*Anbefalingen 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 almennyttige interesser. Sparekassen har derfor ingen aktionærer. Repræsentantskabet er sparekassens øverste myndighed.

Anbefaling	Selskabet følger/-følger ikke	Forklaring:
		I overensstemmelse med lov om finansiel virksomhed kan sparekassens garanter ved valg til repræsentantskabet afgive 1 stemme for hver 1.000 kr. indbetalt garantkapital, dog højest 20 stemmer pr. garant. Stemmeretsbegrænsningen er således lovbestemt. En enkelt garant kan maksimalt tegne garantkapital for kr. 200.000. Sparekassens bestyrelse har vedtaget en forrentningspolitik. Den faktiske forrentning af garantkapitalen fastsættes én gang årligt i forbindelse med sparekassens ordinære repræsentantskabsmøde. I overensstemmelse med lovens krav forudsætter sparekassens indløsning af garantkapital Finanstilsynets forudgående tilladelse.
2.1.4. Det anbefales, at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinier for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til bestyrelsen.	*Følger*	*Anbefalingen følges.* Bestyrelsens skriftlige retningslinjer til direktionen er fastlagt i en instruks, hvoraf arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og direktion også fremgår. Direktionen består kun af en person, og der foreligger derfor ikke en arbejds- og opgavefordeling for direktionen.
2.1.5. Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner.	*Følger*	*Anbefalingen følges.* Sparekassen har bl.a. udarbejdet en politik for hvordan der skal ageres i forbindelse med nøglemedarbejderes fratræden.

Anbefaling	Selskabet følger/-følger ikke	Forklaring:
2.2. Samfundsansvar		
2.2.1. Det anbefales, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	*Følger*	*Anbefalingen følges.* 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, lokalsamfund og os selv som pengeinstitut. Bestyrelse har imidlertid ikke vedtaget en decideret politik for samfundsansvar, da arbejdet med at skabe værdi for samfundet sker dagligt som en del af vores forretningsmodel, mål og visioner.
2.3. Formanden og næstformanden for bestyrelsen		
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.	*Følger*	*Anbefalingen følges.*
2.3.2. Det anbefales, at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden 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 deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf bør oplyses i en selskabsmeddelelse.	*Følger*	*Anbefalingen følges.* Det har ikke været relevant for bestyrelsesformanden at deltage i den daglige ledelse eller at udføre andre særlige opgaver for selskabet i det forløbne rapporterings år. Bestyrelsen agter at følge anbefalingen, hvis der opstår behov for, at bestyrelsesformanden udfører særlige opgaver for sparekassen.

Anbefaling	Selskabet følger/-følger ikke	Forklaring:
3. Bestyrelsens sammensætning og organisering		
3.1. Sammensætning		
3.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen årligt vurderer og i ledelsesberetningen redegør for • hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, • sammensætningen af bestyrelsen, samt • de enkelte medlemmers særlige kompetencer.	*Følger*	*Anbefalingen følges.* 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.
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.	*Følger*	*Anbefalingen følges delvist.* Henset til Sparekassens lokale forankring findes det ikke relevant at opstille særskilte mål for antallet af bestyrelsesmedlemmer med international erfaring.
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.	*Følger*	*Anbefalingen følges.* Bestyrelsens indstilling af kandidater til bestyrelsen sker på baggrund af en åben proces i bestyrelsen, hvor der tages udgangspunkt i den af bestyrelsen vedtagne kompetenceprofil for bestyrelsen. 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.

Anbefaling	Selskabet følger/-følger ikke	Forklaring:
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 ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder, og krævende organisationsopgaver. Derudover skal det oplyses, om kandidaterne til bestyrelsen anses for uafhængige.	*Følger ikke*	*Anbefalingen følges ikke.* Indkaldelsen til repræsentantskabsmødet indeholder de oplysninger, som er bestemt i vedtægterne. Kandidaterne til bestyrelsen præsenteres ikke særskilt, men først på repræsentantskabsmødet.
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.	*Følger*	*Anbefalingen følges.*
3.1.6. Det anbefales, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.	*Følger ikke*	*Anbefalingen følges ikke.* Anbefalingen følges ikke, idet bestyrelsen vurderer, at den nuværende valgordning sikrer kontinuitet og stabilitet i bestyrelsesarbejdet. Valgperioden for repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer er i vedtægterne fastsat til 3 år med mulighed for genvalg. Der er hvert år 2-3 medlemmer på valg.

Anbefaling	Selskabet følger/-følger ikke	Forklaring:
3.2. Bestyrelsens uafhængighed		
3.2.1. Det anbefales, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, således at bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser. For at være uafhængig må den pågældende ikke: • 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 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, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab, • 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. 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.	*Følger delvist*	*Anbefalingen følges delvist* Bestyrelsen lægger vægt på kontinuitet i bestyrelsesarbejdet, men er samtidig opmærksom på betydningen af uafhængighed. Bestyrelsen følger på den baggrund ikke kravet om uafhængighed med hensyn til længden af bestyrelsesperioden, hvor der i 2020 er 3 medlemmer, som har haft en samlet periode på over 12 år.

Anbefaling	Selskabet følger/-følger ikke	Forklaring:
3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv		
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.	*Følger*	**Generelt** *Anbefalingen følges.* 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. Der gennemføres årligt en vurdering af bestyrelsens kompetencer baseret på Finanstilsynets krav.
3.3.2. Det anbefales, at ledelsesberetningen udover det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen: • 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 udvalgsmøder • den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og 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.	*Følger delvist*	*Anbefalingen følges delvis.* Sparekassen har ingen aktionærer, hvorfor der ikke kan oplyses om bestyrelsens aktieposter i sparekassen.

Anbefaling	Selskabet følger/-følger ikke	Forklaring:
3.3.3. Det anbefales, at den årlige evalueringsprocedure, 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.	*Følger*	*Anbefalingen følges.*
3.4. Ledelsesudvalg (eller -komitéer)		
3.4.1. Det anbefales, at selskabet på selskabets hjemmeside offentliggør: • 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.	*Følger ikke*	*Anbefalingen følges ikke.* Bestyrelsen har ikke nedsat udvalg. Behovet for nedsættelse af udvalg vurderes løbende, men det er set i forhold til Sparekassens forretningsmodel, størrelse og kompleksitet ikke indtil videre fundet aktuelt. Der afholdes typisk bestyrelsesmøde hver måned, og bestyrelsen lægger stor vægt på, at så mange medlemmer som muligt deltager i møderne, og deltagelse i bestyrelsesarbejdet og møderne evalueres i bestyrelsen i forbindelse med de årlige kompetenceevalueringer.
3.4.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.	*Følger ikke*	*Anbefalingen følges ikke.* Se forklaring til 3.4.1.
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.	*Følger ikke*	*Anbefalingen følges ikke.* Se forklaring til 3.4.1
3.4.4. Det anbefales, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiel rapportering overvåger og rapporterer til bestyrelsen om: • regnskabspraksis på de væsentligste områder • væsentlige regnskabsmæssige skøn • transaktioner med nærtstående parter, og	*Følger ikke*	*Anbefalingen følges ikke.* Se forklaring til 3.4.1.

Anbefaling	Selskabet følger/-følger ikke	Forklaring:
• usikkerhed og risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år.		
3.4.5. Det anbefales, at revisionsudvalget: • årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald fremkommer med anbefalinger om kommissorium og anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision, og den interne revisions budget, • 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 .	*Følger ikke*	*Anbefalingen følges ikke.* Bestyrelsen har besluttet at sparekassen ikke har behov for en intern revision.
3.4.6. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, der har bestyrelsesformanden som formand og som mindst har følgende forberedende opgaver: • 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, herunder forslag til konkrete ændringer.	*Følger ikke*	*Anbefalingen følges ikke.* Se forklaring til 3.4.1.

Anbefaling	Selskabet følger/-følger ikke	Forklaring:
3.4.7. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et vederlagsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver: • indstille vederlagspolitikken (herunder "Overordnede retningslinjer for incitaments-aflønning") 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, og • indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet og • bistå med forberedelse af den årlige vederlagsrapport.	*Følger ikke*	*Anbefalingen følges ikke.* Se forklaring til 3.4.1.
3.4.8. Det anbefales, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.	*Følger ikke*	*Anbefalingen følges ikke.* Se forklaring til 3.4.1.

Anbefaling	Selskabet følger/-følger ikke	Forklaring:
3.5. Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen		
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. indgå vurdering af: • bidrag og resultater • samarbejde med direktionen, • formandens ledelse af bestyrelsen, • bestyrelsens sammensætning (herunder kompetencer, mangfoldighed og antal medlemmer), • arbejdet i udvalgene og udvalgsstrukturen, og • arbejdets tilrettelæggelse og kvaliteten af materiale, der tilgår bestyrelsen. 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.	*Følger delvist*	*Anbefalingen følges delvist.* Sparekassen følger alene Finanstilsynets regler om årlig selvevaluering af bestyrelsen. Finanstilsynet stiller ikke krav om, at selvevalueringen eller resultatet heraf skal offentliggøres.
3.5.2. Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier. Desuden bør bestyrelsen vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning af direktion under hensyntagen til selskabets strategi.	*Følger*	**Generelt** *Anbefalingen følges.* Bestyrelsen vurderer løbende direktionens arbejde ud fra kriterierne i direktionsinstruksen.
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 evalueringen forelægges for bestyrelsen.	*Følger delvist*	*Anbefalingen følges delvist.* 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	Selskabet følger/-følger ikke	Forklaring:
4. Ledelsens vederlag		
4.1. Vederlagspolitikkens form og indhold		
4.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen udarbejder en klar og overskuelig vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen, der indeholder • en detaljeret beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen • en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og • 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. Vederlagspolitikken bør, minimum hvert fjerde år samt ved hver væsentlig ændring, godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.	*Følger*	*Anbefalingen følges.* Bestyrelsen har vedtaget en generel aflønningspolitik, som indeholder retningslinjer for tildeling af løn, herunder pensionspolitik og retningslinjer for tildeling af fratrædelsesgodtgørelse. Der udbetales ikke variable løndele til bestyrelse og direktion, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning. Bestyrelsen modtager et fast honorar. Direktionen modtager fast løn og pension.
4.1.2. Det anbefales, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter, • fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse • sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaflønning og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt • er klarhed om resultatkriterier 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- og 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 dokumenteres fejlagtige.	*Følger*	*Anbefalingen følges.* Sparekassens lønpolitik indeholder ikke variable komponenter.

Anbefaling	Selskabet følger/-følger ikke	Forklaring:
4.1.3. Det anbefales, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- eller tegningsoptioner.	*Følger*	*Anbefalingen 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.	*Følger*	*Anbefalingen følges.* Se kommentaren til pkt. 4.1.3.
4.1.5. Det anbefales, at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.	*Følger*	*Anbefalingen følges.*
4.2. Oplysning om vederlagspolitikken		
4.2.1. Det anbefales, at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	*Følger*	*Anbefalingen følges.* Sparekassens vederlagspolitik indgår i formandens beretning på sparekassens repræsentantskabsmøde.
4.2.2. Det anbefales, at aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til bestyrelsen for det i gangværende regnskabsår.	*Følger*	*Anbefalingen følges.* På sparekassens repræsentantskabsmøde fremlægger bestyrelsen – såfremt der er forslag til ændringer - sparekassens lønpolitik og retningslinjer for bestyrelseshonorer 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 med vederlaget og selskabets strategi og relevante mål herfor. Vederlagsrapporten bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.	*Følger ikke*	*Anbefalingen følges ikke.* Der udarbejdes ikke en særskilt vederlagsrapport. Oplysninger om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager offentliggøres i Sparekassens årsrapport.

Anbefaling	Selskabet følger/-følger ikke	Forklaring:
5. Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision		
5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger		
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.	*Følger*	*Anbefalingen følges.*
5.2. Whistleblower-ordning		
5.2.1. Det anbefales, at bestyrelsen etablerer en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.	*Følger delvist*	*Anbefalingen følges delvist.* 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. Kontakt til revisor		
5.3.1. Det anbefales, at bestyrelsen sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem den generalforsamlingsvalgte revisor og bestyrelsen, herunder at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med den generalforsamlingsvalgte revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.	*Følger*	*Anbefalingen følges.* Sparekassen har ikke et revisionsudvalg.
5.3.2. Det anbefales, at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og den generalforsamlingsvalgte revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.	*Følger delvist*	*Anbefalingen følges delvist.* Sparekassen har ikke et revisionsudvalg, jf. punkt 3.4.3.