

**Indledning:**

Det fremgår nedenfor, hvorledes Sparekassen Djursland forholder sig til Komitéen for god Selskabsledelse "Anbefalinger for god selskabsledelse" – seneste version af december 2020. Sparekassen har endvidere i forlængelse heraf redegjort for efterlevelse af Finans Danmark ledelseskodex.

Sparekassen Djursland er stiftet i Vivild i 1926 – navneskiftet pr. januar 2006 til Sparekassen Djursland. Der er hen over årene etableret en række kundeafdelinger i det primære markedsområde, som er Djursland, Aarhus, Randers samt i omegnen heraf – (Alle postnr. som starter med "8").

Endvidere er Agri Egens Sparekasse, Sparekassen Midtdjurs, Vistoft Sparekasse, Tved Sparekasse, Søby Sparekasse og senest Langå Sparekasse i 2020 blevet sammenlagt eller fusioneret med Sparekassen Djursland.

Sparekassens forretningsmodel er traditionel med ind- og udlån til private og mindre- og mellemstore erhvervsvirksomheder.

**Vision:**

Sparekassen Djursland vil gennem tillid, faglig kompetence og høj tilgængelighed være det foretrukne pengeinstitut i vores lokale markedsområde.

**Mission:**

Med dyb lokal forankring, ordentlighed og et menneskeligt ansigt er Sparekassen Djursland et sundt og solidt pengeinstitut, der altid er tæt på og i bevægelse.

**Resumé af rapportering om god selskabsledelse**

- Hvor mange anbefalinger følges
- Hvilke følges ikke og hvorfor
- Fremhævelse af særlige anbefalinger f.eks. fra afsnittet om bestyrelsens sammensætning og organisering.

**Sparekassens bestyrelse:**

Sparekassens bestyrelse består efter fusion med Langå Sparekasse af 9 medlemmer, der vælges af repræsentantskabet samt 4 medlemmer, som vælges af medarbejderne. Der er aftalt, at bestyrelsen efter det ordinære repræsentantskabsmøde i 2022 består af 8 medlemmer og efter det ordinære repræsentantskabsmøde i 2024 af 7 medlemmer, der vælges af repræsentantskabet. Hertil kommer medarbejdervalgte medlemmer efter lovgivningens regler herom.

Bestyrelsens medlemmer repræsenterer en bred vifte af kompetencer. Alle medlemmer har generelt solid erfaring fra forskellige relevante grene af erhvervslivet. Af Sparekassens hjemmeside [www.spardjurs.dk](http://www.spardjurs.dk) fremgår en række yderligere oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen.

Bestyrelsens medlemmer deltager årligt i flere seminarer. Der afholdes årligt et egentligt strategiseminar, hvor Sparekassens forretningsmodel og andre relevante emner drøftes sammen med Sparekassens daglige ledelse. Herudover deltager medlemmerne samt direktion i en række af de

tilbud om uddannelse for direktion og bestyrelse, som udbydes af Finanssektorens Uddannelsescenter i Skanderborg. Hvert år evaluerer bestyrelsen sine kompetencer. I denne evaluering indgår:

1. Sparekassens forretningsmodel
2. Sparekassens risici
3. bestyrelsens påkrævede viden og erfaring i henhold til nuværende forretningsmodel
4. mulighed for på såvel kort som lidt længere sigt at indhente eventuel manglende viden og erfaring eller alternativt at tilpasse forretningsmodellen
5. en vurdering af, hvorvidt man er i stand til at give direktionen nødvendig sparring og kvalificeret modspil.

Det er bestyrelsens opfattelse, at man generelt besidder den påkrævede viden og erfaring i henhold til Sparekassens forretningsmodel, samt at man er i stand til at give direktionen nødvendig sparring og kvalificeret modspil.

<b>Anbefaling</b> <b>NB! Komitéens terminologi er bibeholdt igennem hele anbefalingen.</b>	<b>Selskabet følger</b>	<b>Selskabet følger ikke</b>	<b>Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:</b>
<b>Afsnit 1 - Samspil med aktionærer, investorer og øvrige interessenter</b>			
1.1.1. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		Sparekassen tilstræber størst mulig gennemsigtighed om Sparekassens værdier og aktiviteter. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle interessenter vil derfor kunne finde en række oplysninger om Sparekassens virke og holdninger på vores hjemmeside.</li> <li>• Der afholdes jævnligt møde med garantere og repræsentantskab.</li> </ul>

<b>Anbefaling</b> <b>NB! Komitéens terminologi er bibeholdt igennem hele anbefalingen.</b>	<b>Selskabet følger</b>	<b>Selskabet følger ikke</b>	<b>Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:</b>
1.1.2. Det <b>anbefales</b> , 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 tilgængelige på selskabets hjemmeside.		X	Sparekassens forretningsmodel, mål og visioner tager udgangspunkt i vores forankring i lokalsamfundet. Sparekassen 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. Sparekassen arbejder tillige med at styrke bæredygtighed og social ansvarlighed. Bestyrelsen har imidlertid ikke vedtaget en særlig politik herom, da det er vurderingen, at interessenternes interesser varetages og respekteres på tilfredsstillende vis med afsæt i vores værdigrundlag.
1.1.3. Det <b>anbefales</b> , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.		X	Sparekassen offentliggør i henhold til gældende regnskabsregler en årsrapport og en halvårsrapport.
1.2.1. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		Repræsentantskabet er Sparekassens øverste myndighed. Der afholdes derfor ikke generalforsamlinger, men repræsentantskabsmøder. Bestyrelsen har på baggrund af Sparekassens størrelse og lokale

<b>Anbefaling</b> <b>NB! Komitéens terminologi er bibeholdt igennem hele anbefalingen.</b>	<b>Selskabet følger</b>	<b>Selskabet følger ikke</b>	<b>Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:</b>
Komitéen anbefaler, at bestyrelsen sikrer aktionærerne mulighed for at overvære generalforsamlingen via webcast eller anden digital transmittering.			forankring vurderet, at det er mest hensigtsmæssigt at afholde fysiske repræsentantskabsmøder. Ved valg til repræsentantskabet kan stemmeafgivningen ske personligt, elektronisk eller ved brev.
1.2.2. Det <b>anbefales</b> , at aktionærerne i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen kan tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	X		Sparekassens fuldmagtsblanket giver repræsentantskabsmedlemmerne mulighed for at tage stilling til de enkelte punkter på dagsordenen.
1.3.1. Det <b>anbefales</b> , 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 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.		X	Sparekassen er en selvejende institution og overtagelsesforsøg kan ikke umiddelbart finde sted. Sparekassen har derfor ikke fundet det relevant at etablere en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg.
1.4.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen godkender en politik for 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.	X		Sparekassens forretningsmodel, mål, mission og vision 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
1.4.2. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen godkender en skattepolitik, der gøres tilgængelig på selskabets hjemmeside	X		Sparekassen har offentliggjort sin skattepolitik på hjemmesiden.

<b>Anbefaling</b> <b>NB! Komitéens terminologi er bibeholdt igennem hele anbefalingen.</b>	<b>Selskabet følger</b>	<b>Selskabet følger ikke</b>	<b>Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:</b>
<b>Afsnit 2 – Bestyrelsens opgaver og ansvar</b>			
2.1.1. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		<p>På det årlige strategiseminar, drøftes alle væsentlige forhold.</p> <p>Bestyrelsens har vedtaget en forretningsorden, der gennemgås og opdateres mindst én gang årligt.</p> <p>Et årshjul sikrer en hensigtsmæssig tilrettelæggelse af bestyrelsens arbejde.</p>
2.1.2. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter og løbende følger op på selskabets overordnede strategiske mål for at sikre værdiskabelsen i selskabet.	X		<p>Bestyrelsen arbejder med 5-årige strategiplaner. Bestyrelsen justerer denne overordnede strategi for et år ad gangen. Strategiplanen evalueres løbende, blandt andet på baggrund af direktionens oplæg. Senest er dette sket i forbindelse med fusionen med tidligere Langå Sparekasse i 2020.</p>
2.1.3. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		<p>Sparekasser er grundlæggende kendetegnet ved ikke at have ejerinteresser, at have kundedemokrati, en decentral struktur og en lokal forankring.</p> <p>Det følger af at være selvejende, at ingen ejer Sparekassens formue eller overskud, der i tilfælde af ophør skal tilgå almennyttige interesser. Sparekassen har ingen aktionærer. Repræsentantskabet er Spare-</p>

<b>Anbefaling</b> <b>NB! Komitéens terminologi er bibeholdt igennem hele anbefalingen.</b>	<b>Selskabet følger</b>	<b>Selskabet følger ikke</b>	<b>Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:</b>
			<p>kassens øverste myndighed. En garant kan tegne garantkapital for minimum kr. 5.000 og maksimum kr. 250.000.</p> <p>Stemmeberettigede ved valg til repræsentantskabet er alle myndige garantere, hvis garantkapital er noteret på navn i Sparekassen senest 31. august i valgåret. Enhver garant har 100 stemmer for hver kr. 1.000 indbetalt garantkapital.</p> <p>Ingen garant kan afgive mere end 2.000 stemmer.</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 <b>anbefales</b> , at bestyrelsen udarbejder og årligt gennemgår retningslinjer for direktionen, herunder krav til rapporteringen til bestyrelsen.	X		Bestyrelsens skriftlige retningslinjer til direktionen er fastlagt i en instruks, hvoraf arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og direktion fremgår.

<b>Anbefaling</b> <b>NB! Komitéens terminologi er bibeholdt igennem hele anbefalingen.</b>	<b>Selskabet følger</b>	<b>Selskabet følger ikke</b>	<b>Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:</b>
			Direktionsinstruksen indeholder grænser for direktionens dispositionsmuligheder samt beskrivelser af, hvilken rapportering der skal ske til bestyrelsen og hyppigheden heraf. Bestyrelsen gennemgår og godkender instruksen til direktionen minimum én gang årligt.
2.2.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen udover en formand har en næstformand, som kan træde til ved formandens forfald og i øvrigt være en tættere sparringspartner for formanden.	X		Ifølge vedtægternes § 10,1 vælger bestyrelsen selv sin formand og næstformand. Begges opgaver, pligter og ansvar er beskrevet i bestyrelsens forretningsorden.
2.2.2. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		Sparekassen følger de kompetencekrav til bestyrelsen, som fremgår af den finansielle lovgivning. I overensstemmelse hermed vurderer bestyrelsen løbende, om dens medlemmer har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå Sparekassens aktiviteter og de hermed forbundne risici.  Bestyrelsesmedlemmer deltager på lige fod i bestyrelsens arbejde på en sådan måde, at hver medlems viden og kompetencer udnyttes bedst muligt.
2.2.3. Det <b>anbefales</b> , at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder et bestyrelsesmedlem om at udføre særlige opgaver for selskabet, eksempelvis kortvarigt deltage i den daglige ledelse, bør bestyrelsen godkende det for at sikre, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Det	X		For så vidt angår bestyrelsesformanden er dennes ansvar og opgaver detaljeret beskrevet i bestyrelsens forretningsorden. Heri fremgår det ligeledes, at bestyrelsesformanden ikke må udføre hverv for

<b>Anbefaling</b> <b>NB! Komitéens terminologi er bibeholdt igennem hele anbefalingen.</b>	<b>Selskabet følger</b>	<b>Selskabet følger ikke</b>	<b>Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:</b>
anbefales, at selskabet offentliggør beslutningen om et bestyrelsesmedlems deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf.			Sparekassen, der ikke er en naturlig del af hvervet som bestyrelsesformand, bortset fra enkeltstående opgaver, som formanden bliver anmodet om at udføre af og for bestyrelsen.
<b>Afsnit 3 – Bestyrelsens sammensætning, organisering og evalueringer</b>			
3.1.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen årligt gennemgår og i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside oplyser: <ul style="list-style-type: none"> <li>• hvilke kollektive og individuelle kompetencer bestyrelsen bør råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og</li> <li>• bestyrelsens sammensætning og mangfoldighed.</li> </ul>	X		Bestyrelsen foretager i overensstemmelse med den finansielle lovgivning årligt en selvevaluering som drøftes i bestyrelsen.  Evalueringsproceduren forstås i samarbejde med Finanssektorens Uddannelsescenter.  I selvevalueringen indgår en redegørelse for forholdene nævnt i anbefalingen.  Herudover har bestyrelsen udarbejdet en kompetenceprofil for bestyrelsen, som er tilgængelig på Sparekassens hjemmeside.  Bestyrelsens indstilling af kandidater til bestyrelsesvalg på repræsentantskabsmødet er udarbejdet med henblik på at sikre, at bestyrelsen bedst muligt lever op den udarbejdede kompetenceprofil.
3.1.2. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsens årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer og godkender en politik for mangfoldighed, som er	X		Sparekassen offentliggør på hjemmesiden oplysninger om, hvordan Sparekassen lever op til kravene i den finansielle lovgivning om fastlæggelse af en politik for mangfoldighed i bestyrelsen.



<b>Anbefaling</b> <b>NB! Komitéens terminologi er bibeholdt igennem hele anbefalingen.</b>	<b>Selskabet følger</b>	<b>Selskabet følger ikke</b>	<b>Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:</b>
<p>tilgængelig i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.</p>			<p>Mangfoldighedspolitikken er tilgængelig på hjemmesiden.</p> <p>Bestyrelsen drøfter årligt Sparekassens aktiviteter for at sikre mangfoldighed og konkrete mål.</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. Det <b>anbefales</b>, 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>X</p>		<p>Bestyrelsen indstiller kandidater til bestyrelsen 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 vurdere disse i forhold til de eksisterende og nødvendige kompetencer i bestyrelsen.</p> <p>Det vurderes ligeledes, om kandidaterne har de fornødne ressourcer, herunder tid, til at varetage hvervet som bestyrelsesmedlem. Bestyrelsen indstiller derefter til</p>

<b>Anbefaling</b> <b>NB! Komitéens terminologi er bibeholdt igennem hele anbefalingen.</b>	<b>Selskabet følger</b>	<b>Selskabet følger ikke</b>	<b>Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:</b>
			repræsentantskabet, hvilke kandidater den vil anbefale til valg.
3.1.4 Det <b>anbefales</b> , at indkaldelsen til generalforsamlinger, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover de i lovgivningen fastlagte oplysninger også beskriver de opstillede kandidaters <ul style="list-style-type: none"> <li>• kompetencer,</li> <li>• øvrige ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg,</li> <li>• krævende organisationsopgaver og</li> <li>• uafhængighed.</li> </ul>	X		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 kandidater til valg, som ikke er uafhængige, jf. anbefaling 3.2.1.
3.1.5. Det <b>anbefales</b> , at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling, og at disse opstilles og vælges individuelt.		X	Valgperioden for repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer er i vedtægterne fastsat til 4 år med mulighed for genvalg. Der henvises til vedtægternes § 9.4. Bestyrelsen vurderer, at den nuværende valgordning sikrer kontinuitet og stabilitet i bestyrelsesarbejdet.
3.2.1. Det <b>anbefales</b> , at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, så bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser. For at være uafhængig må den pågældende ikke: <ul style="list-style-type: none"> <li>• være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab,</li> <li>• indenfor de seneste 5 år have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen, et datterselskab eller et</li> </ul>	X		Bestyrelsen lægger vægt på kontinuitet i bestyrelsesarbejdet, men er samtidig opmærksom på betydningen af uafhængighed.  Alle medlemmer af bestyrelsen er ifølge de opstillede kriterier uafhængige.

<b>Anbefaling</b> <b>NB! Komitéens terminologi er bibeholdt igennem hele anbefalingen.</b>	<b>Selskabet følger</b>	<b>Selskabet følger ikke</b>	<b>Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:</b>
<p>associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• repræsentere eller have tilknytning til en kontrollerende aktionær,</li> <li>• inden for det seneste år have haft en forretningsrelation (eksempelvis 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.</li> <li>• være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner i samme selskab som den generalforsamlingsvalgte revisor,</li> <li>• være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet,</li> <li>• have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller</li> <li>• være i nær familie med personer, som ikke er uafhængige, jf. kriterierne ovenfor.</li> </ul> <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. Det <b>anbefales</b>, at direktionsmedlemmer ikke er medlem af bestyrelsen, og at et fratrædende direktionsmedlem ikke træder direkte ind i bestyrelsen.</p>	X		<p>Sparekassen har ikke tidligere eller nuværende direktører som medlemmer af bestyrelsen.</p>
<p>3.3.1. Det <b>anbefales</b>, 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</p>	X		<p>Bestyrelsen finder det vigtigt, at alle bestyrelsesmedlemmer har de fornødne ressourcer, herunder tid, til at kunne yde en aktiv indsats i bestyrelsen. Det forventede tidsforbrug til varetagelsen af bestyrelses-</p>

<b>Anbefaling</b> <b>NB! Komitéens terminologi er bibeholdt igennem hele anbefalingen.</b>	<b>Selskabet følger</b>	<b>Selskabet følger ikke</b>	<b>Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:</b>
ikke påtager sig flere hverv, end at vedkommende kan udføre bestyrelshvervet i selskabet tilfredsstillende.			medlemmernes 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,
3.3.2. Det <b>anbefales</b> , at ledelsesberetningen udover det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger om de enkelte medlemmer af bestyrelsen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• stilling, alder og køn,</li> <li>• kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet,</li> <li>• uafhængighed,</li> <li>• årstal for indtræden i bestyrelsen,</li> <li>• årstal for udløb af aktuelle valgperiode,</li> <li>• deltagelse i bestyrelses- og udvalgmøder</li> <li>• ledeshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg samt krævende organisationsopgaver, og</li> <li>• det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabet koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.</li> </ul>		X	Sparekassen har ingen aktionærer, hvorfor der ikke kan oplyses om bestyrelsens aktieposter i Sparekassen.  Ledelsesberetningen indeholder oplysninger om bestyrelsesmedlemmernes andre ledeshverv  På Sparekassens hjemmeside fremgår en række oplysninger om bestyrelsesmedlemmernes kompetencer samt deres CV.

<b>Anbefaling</b> <b>NB! Komitéens terminologi er bibeholdt igennem hele anbefalingen.</b>	<b>Selskabet følger</b>	<b>Selskabet følger ikke</b>	<b>Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:</b>
<p>3.4.1. Det <b>anbefales</b>, at ledelsen i ledelsesberetningen beskriver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ledelsesudvalgenes væsentligste aktiviteter og antallet af møder i årets løb, og</li> <li>• medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgte formand og medlemmernes uafhængighed.</li> </ul> <p>Det anbefales derudover, at ledelsesudvalgenes kommissorier offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>		X	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p>3.4.2. Det <b>anbefales</b>, at ledelsesudvalg alene består af bestyrelsesmedlemmer, og at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p>		X	<p>Der er for tiden ingen bestyrelsesudvalg, men bestyrelsen agter at følge anbefalingen ved nedsættelse af bestyrelsesudvalg.</p>
<p>3.4.3. Det <b>anbefales</b>, 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"> <li>• føre tilsyn med rigtigheden af offentliggjorte finansielle oplysninger, herunder regnskabspraksis på de væsentligste områder, væsentlige regnskabsmæssige skøn og transaktioner med nærtstående parter,</li> <li>• gennemgå de interne kontrol- og risikoområder for at sikre styring af de største risici, herunder også i relation til udmeldte forventninger.</li> <li>• vurdere behovet for intern revision,</li> </ul>		X	<p>Sparekassens bestyrelse har en særlig sagkyndig indenfor revision, som arbejder ud fra et vedtaget kommissorium.</p> <p>Intern revision er ikke et lovkrav for Sparekassen.</p> <p>Bestyrelsen som helhed behandler og godkender årsrapporten.</p>

<b>Anbefaling</b> <b>NB! Komitéens terminologi er bibeholdt igennem hele anbefalingen.</b>	<b>Selskabet følger</b>	<b>Selskabet følger ikke</b>	<b>Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• forestå evaluering af den generalforsamlingsvalgte revisor,</li> <li>• gennemgå revisionshonoraret til den generalforsamlingsvalgte revisor,</li> <li>• føre tilsyn med grænserne for ikke-revisionsydelser udført af den generalforsamlingsvalgte revisor, og</li> <li>• 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.</li> </ul> <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"> <li>• udarbejde kommissorium og anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af den interne revision og budgettet til afdelingen,</li> <li>• påse, at den interne revision har tilstrækkelige ressourcer og kompetencer til at kunne udføre sin rolle, og</li> <li>• overvåge direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.</li> </ul>			
<p>3.4.4. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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,</li> <li>• årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt udarbejde anbefalinger til bestyrelsen om eventuelle ændringer.</li> </ul>		X	<p>Bestyrelsen vurderer p.g.a. Sparekassens størrelse og bestyrelsens mødefrekvens, at alle væsentlige drøftelser og beslutninger kan træffes af den samlede bestyrelse.</p>

<b>Anbefaling</b> <b>NB! Komitéens terminologi er bibeholdt igennem hele anbefalingen.</b>	<b>Selskabet følger</b>	<b>Selskabet følger ikke</b>	<b>Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• i samarbejde med formanden forestår den årlige bestyrelsesevaluering og vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetencer, viden, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom,</li> <li>• forestå rekruttering af nye bestyrelses- og direktionsmedlemmer og indstille kandidater til bestyrelsens godkendelse,</li> <li>• sikre, at der er en succesionsplan for direktionen,</li> <li>• overvåge direktionens politik for ansættelse af ledelsen medarbejdere, og</li> <li>• overvåge, at der udarbejdes en politik for mangfoldighed til godkendelse i bestyrelsen.</li> </ul>			
<p>3.4.5. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen nedsætter et vederlagsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• udarbejde udkast til vederlagspolitikken til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens godkendelse,</li> <li>• fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af direktionen,</li> <li>• fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen med henblik på indstilling til generalforsamlingen,</li> <li>• sikre, at ledelsens vederlag følger selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den enkeltes indsats, og</li> <li>• bistå med at udarbejde den årlige vederlagsrapport til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens vejledende afstemning</li> </ul>		X	<p>Den finansielle lovgivning stiller alene krav om aflønningsudvalg i børsnoterede selskaber med mere end 1.000 ansatte.</p> <p>Bestyrelsen vurderer p.g.a. Sparekassens størrelse og bestyrelsens mødefrekvens, at alle væsentlige drøftelser og beslutninger kan træffes af den samlede bestyrelse.</p>

<b>Anbefaling</b> <b>NB! Komitéens terminologi er bibeholdt igennem hele anbefalingen.</b>	<b>Selskabet følger</b>	<b>Selskabet følger ikke</b>	<b>Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:</b>
<p>3.5.1 Det <b>anbefales</b>, 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, jvf. anbefaling 3.1 – 3.4 ovenfor, og som minimum altid omfatter følgende emner:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bestyrelsens sammensætning med fokus på kompetencer og mangfoldighed,</li> <li>• bestyrelsens og det enkelte medlems bidrag og resultater,</li> <li>• samarbejdet i bestyrelsen og mellem bestyrelsen og direktionen,</li> <li>• formandens ledelse af bestyrelsen,</li> <li>• udvalgsstrukturen og arbejdet i udvalgene,</li> <li>• tilrettelæggelsen af bestyrelsesarbejdet og kvaliteten af bestyrelsesmaterialet, og</li> <li>• bestyrelsesmedlemmernes forberedelse til og aktive deltagelse i møderne.</li> </ul>	X		<p>Bestyrelsen foretager en årlig og systematisk evaluering af arbejdet i bestyrelsen og direktionen. Evalueringens indhold lever op til anbefalingen.</p>
<p>3.5.2. Det <b>anbefales</b>, at den samlede bestyrelse drøfter resultatet af bestyrelseevalueringen, og at processen for evalueringen samt evalueringens overordnede konklusioner omtales i ledelsesberetningen, på selskabets hjemmeside samt på selskabets generalforsamling.</p>	X		<p>Bestyrelsen drøfter resultatet af selvevalueringen. Evalueringsproceduren og overordnede konklusioner samt eventuelle ændringer afledt af evalueringen omtales i ledelsesberetningen, på selskabets hjemmeside samt på Sparekassens repræsentantskabsmøde.</p>
<p>3.5.3. Det <b>anbefales</b>, 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</p>	X		<p>Bestyrelsen evaluerer én gang årligt direktionens arbejde. I forlængelse heraf gennemgår bestyrelsesformanden evalueringen med direktionen.</p>



<b>Anbefaling</b> <b>NB! Komitéens terminologi er bibeholdt igennem hele anbefalingen.</b>	<b>Selskabet følger</b>	<b>Selskabet følger ikke</b>	<b>Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:</b>
struktur og sammensætning, herunder mangfoldighed, successionplaner og risici under hensyntagen til selskabets strategi.			
<b>Afsnit 4 – Ledelsens vederlag</b>			
4.1.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsens og direktionens vederlag samt øvrige ansættelsesvilkår både er konkurrencedygtig og fornelig med selskabets langsigtede aktionærinteresser.	X		Bestyrelsen har vedtaget en lønpolitik, som indeholder retningslinjer for tildeling af løn, herunder pensionspolitik og retningslinjer for tildeling af fratrædelsesgodtgørelse.  Der udbetales ikke variable løndelev til bestyrelse og direktion, hverken i form af løn, pension eller anden tilsvarende ordning.  Bestyrelse og direktion modtager et fast honorar.
4.1.2. Det <b>anbefales</b> , at aktiebaserede incitamentsprogrammer er revolverende, dvs. med periodisk tildeling, og primært er langsigtet med en optjenings- og modningsperiode på mindst tre år.	X		Sparekassens lønpolitik indeholder ikke variable komponenter.
4.1.3. Det <b>anbefales</b> , at den variable del af vederlaget har et loft på tildelingstidspunktet, og at der er gennemsigtighed om den potentielle værdi på udnyttelsestidspunktet under pessimistiske, forvende og optimistiske scenarier.	X		Bestyrelsen og direktionen modtager et fast honorar.
4.1.4. Det <b>anbefales</b> , at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ved et direktionsmedlems fratræden ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.	X		Se kommentaren til pkt. 4.1.3.

<b>Anbefaling</b> <b>NB! Komitéens terminologi er bibeholdt igennem hele anbefalingen.</b>	<b>Selskabet følger</b>	<b>Selskabet følger ikke</b>	<b>Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:</b>
4.1.5. Det <b>anbefales</b> , at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- og tegningsoptioner.	X		Ikke relevant – se kommentaren til pkt. 4.1.1
4.1.6. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		Se kommentaren til pkt. 4.1.3
<b>Afsnit 5 - Risikostyring</b>			
5.1.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen med udgangspunkt i selskabets strategi og forretningsmodel tager stilling til eksempelvis de væsentligste strategiske, forretningsmæssige, regnskabsmæssige og likviditetsmæssige risici. Selskabet bør i ledelsesberetningen redegøre for disse samt for selskabets risikostyring.	X		
5.1.2. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		Sparekassen har i overensstemmelse med lovgivningen etableret en whistleblowerordning, hvorefter ansatte kan indberette overtrædelser eller potentielle lovovertrædelser. Der er etableret forretningsgang for håndtering af evt. indberetninger.

**JANUAR 2022**