

Redegørelse vedrørende anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse

Principper for god selskabsledelse
– Redegørelsen vedrører perioden 2019



Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Bestyrelsens kommentarer
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 selskabet, og bestyrelsen kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet.	X			<p>Sparekassen tilstræber størst mulig gennemsigtighed om sparekassens værdier og aktiviteter.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle interessenter vil derfor kunne finde en lang række oplysninger om sparekassens virke og holdninger på sparekassens hjemmeside: www.spks.dk • Der holdes årlig generalforsamling • Direktionen mødes derudover med sparekassens største aktionærer • Der afholdes årligt en række dialogmøder for alle aktionærer • Der er oprettet en IR-funktion.
1.1.2. Det anbefales , at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder aktionærer, samt sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.	X			Sparekassen har i forhold til dialog med sine interessenter vedtaget en IR-politik der er tilgængelig på www.spks.dk . Der er ligeledes vedtaget en kommunikationspolitik, der forholder sig til både intern og eksternt kommunikation.
1.1.3. Det anbefales, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	X			I henhold til gældende regnskabsregler og oplysningskrav fra NASDAQ OMX Copenhagen A/S offentliggør sparekassen en årsrapport og en halvårsrapport. Sparekassen supplerer med kvartalsrapporter for at bidrage til åben og transparent information til alle interessenter.
1.2. Generalforsamling				
1.2.1. Det anbefales, at bestyrelsen ved tilrettelæggelse af selskabets generalforsamling planlægger afviklingen, så den understøtter aktivt ejerskab.	X			Sparekassens vedtægter understøtter aktionærernes mulighed for at udøve aktivt ejerskab. Aktionærer, der måtte være forhindret i fremmøde, kan give sin mening til kende på anden måde, f.eks. ved afgivelse af fuldmagt.
1.2.2. Det anbefales , at der i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	X			Sparekassens fuldmagtsblanket til brug for generalforsamlingen – både ved papir og elektroniske fuldmagter - indeholder mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.
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.	X			Sparekassen har en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg i overensstemmelse med anbefalingen.

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Bestyrelsens kommentarer
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.	X			Bestyrelsen vedtager årligt en arbejdsplan (årsplan) for det kommende år. Bestyrelsens forretningsorden gennemgås jævnligt for at sikre, at den er opdateret, både i forhold til gældende lovgivning og de opgaver og mål, bestyrelsen skal behandle over året.
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.	X			Bestyrelsen fastlægger sparekassens overordnede strategi. Eksekveringen af strategien følges løbende op af bestyrelsen. Bestyrelsen afholder som minimum ét årligt strategiseminar.
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 og/eller på selskabets hjemmeside.	X			Bestyrelsen forholder sig løbende til sparekassens kapitalstruktur og redegør for strukturen i årsrapportens ledelsesberetning, som er tilgængelig på hjemmesiden: www.spks.dk. Vedtægterne for Sparekassen Sjælland-Fyn A/S indeholder regler om stemmeværn og ejerloft. Hvert nominelt aktiebøløb på 10 DKK giver 1 stemme. Dog kan der for aktier tilhørende samme aktionær maksimalt afgives stemmer svarende til 7,5% af den samlede aktiekapital. Der er et ejerloft på 10% af den samlede aktiekapital. Værnene er vedtaget på generalforsamlingen i fuld åbenhed for aktionærerne. Vedtægterne er tilgængelige på www.spks.dk, og eksistensen af værnene er derfor til enhver tid synlig for både nuværende og kommende aktionærer.
2.1.4. Det anbefales , at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinjer for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rapportering til bestyrelsen.	X			Bestyrelsens skriftlige retningslinjer til direktionen er fastlagt i en instruks, hvoraf arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og direktion også fremgår. Instruksen ajourføres jævnligt og revurderes som minimum én gang årligt.
2.1.5. Det anbefales , at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner.	X			Bestyrelsen vurderer løbende direktionens sammensætning, kompetencer, udvikling og risici. Sparekassen har udarbejdet en politik for håndteringen af nøglemedarbejdere, deres eventuelle fratædelse m.v.
2.2. Samfundsansvar				
2.2.1. Det anbefales , at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	X			Sparekassens forretningsmodel, mål og visioner tager udgangspunkt i forankring i lokalsamfundet. Bestyrelsen har vedtaget politikker og retningslinjer for samfundsansvar. Sparekassen har lavet en CSR-rapport om samfundsansvar for at synliggøre, hvordan sparekassen i praksis udviser samfundsansvar. Omtale af udførelsen af sparekassens samfundsansvar omtales i sparekassens årsrapportering, der er tilgængelig på www.spks.dk.
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.	X			Bestyrelsen har valgt både en formand og en næstformand. Opgaver, pligter og ansvar fremgår af gældende forretningsorden for bestyrelsen.

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Bestyrelsens kommentarer
2.3.2. Det anbefales , at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden eller andre bestyrelsesmedlemmer om at udføre særlige opgaver 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 oplyses i en selskabsmeddelelse.	X			Det har ikke været relevant for bestyrelsesformanden eller andre bestyrelsesmedlemmer at deltage i den daglige ledelse eller at udføre andre særlige opgaver for sparekassen i 2019.
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.	X			Bestyrelsen har gennemgået de gældende krav til bestyrelsens kompetencer og har vurderet, hvilke kompetencer den skal råde over, såvel individuelt som samlet, for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver. På baggrund heraf, er der udarbejdet en kompetenceprofil for bestyrelsen, som er tilgængelig på www.spks.dk og i ledelsesberetningen.
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.	X			Bestyrelsens indstilling af kandidater til bestyrelsen sker på baggrund af en åben proces, hvor der tages udgangspunkt i gældende myndighedskrav, og den af bestyrelsen vedtagne kompetenceprofil for bestyrelsen. I overensstemmelse med den vedtagne kompetenceprofil, tages der også hensyn til behovet for mangfoldighed i relation til erfaring, køn og alder m.v. Sparekassen har vedtaget en politik, der er tilgængelig på sparekassens hjemmeside www.spks.dk .
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.	X			Bestyrelsen vælges af repræsentantskabet. Anbefalingens oplysninger om de opstillede bestyrelseskandidater fremgår af bilag til indkaldelsen og bliver gennemgået til det ordinære repræsentantskabsmøde. Hvis en bestyrelseskandidat er indstillet af individuelle aktionærer, vil kandidatoplysningerne ligeledes være indeholdt i indkaldelsen til det ordinære repræsentantskabsmøde, forudsat at oplysningerne er modtaget før indkaldelsen offentliggøres.
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.			X	Generalforsamlingen vælger ikke bestyrelsesmedlemmer, men derimod medlemmer til repræsentantskabet. Valg af bestyrelsesmedlemmer foretages af sparekassens repræsentantskab. De pågældende oplysninger foreligger ved valg af repræsentantskabsmedlemmer.
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.	X			Hverken nuværende eller tidligere direktionsmedlemmer i sparekassen er medlem af bestyrelsen.

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Bestyrelsens kommentarer
3.1.6. Det anbefales , at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.			X	Valgperioden for repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer er i vedtægterne fastsat til 2 år med mulighed for genvalg. Hvert år er halvdelen af bestyrelsesmedlemmerne på valg. Bestyrelsen vurderer, at valgordningen sikrer kontinuitet og stabilitet i bestyrelsesarbejdet.
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: <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 inden for 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. 		X		Mere end halvdelen af de af repræsentantskabet valgte bestyrelsesmedlemmer var uafhængige i 2019. Oplysninger om de enkelte bestyrelsesmedlemmers uafhængighed eller manglende uafhængighed fremgår af oplysningerne for hvert enkelt medlem, som indgår i årsrapporten samt er tilgængelige på www.spks.dk .
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 hverv, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv, end at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.		X		Det enkelte bestyrelsesmedlem forventes at afsætte 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.

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Bestyrelsens kommentarer
<p>3.3.2. Det anbefales, at ledelsesberetningen ud over det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger ommedlemmerne af bestyrelsen:</p> <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, • den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisations-opgaver, 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. 	X			<p>Nævnte oplysninger fremgår af ledelsesberetningen i sparekassens årsrapport samt af sparekassens hjemmeside www.spks.dk.</p>
<p>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 enkelt andre ledelseshverv.</p>	X			<p>Bestyrelsen evalueres én gang om året efter opstillede kriterier. Som en del af den samlede vurdering indgår bl.a. antallet af ledelseshverv.</p>
3.4. Ledelsesudvalg (eller –komitéer)				
<p>3.4.1. Det anbefales, at selskabet på selskabets hjemmeside offentliggør:</p> <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 de enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer og hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer. 	X			<p>Oplysning om udvalgene – herunder ledelsesudvalgenes kommissorier - er tilgængelige på www.spks.dk.</p>
<p>3.4.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p>	X			
<p>3.4.3. Det anbefales, at der blandt bestyrelsens medlemmer nedsættes et revisionsudvalg, og der udpeges en formand for udvalget, der ikke er formanden for bestyrelsen.</p>	X			<p>Bestyrelsen har nedsat et revisionsudvalg, der tilsammen har betydelig indsigt i og erfaring med regnskabs- og revisionsforhold i børsnoterede finansielle selskaber. Revisionsudvalgets opgaver og beføjelser fremgår af udvalgets kommissorium, der er tilgængelig på www.spks.dk.</p>
<p>3.4.4. Det anbefales, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til bestyrelsen om:</p> <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. 	X			

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Bestyrelsens kommentarer
<p>3.4.5. Det anbefales, at revisionsudvalget:</p> <ul style="list-style-type: none"> • årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald fremkommer med 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. 	X			Sparekassen er ved lov forpligtet til at have en intern revision.
<p>3.4.6. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, 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, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom • Indstilling af kandidater til bestyrelsen og direktionen, og • foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder fremsætte forslag til konkrete ændringer. 	X			Bestyrelsen har nedsat et nomineringsudvalg. Nomineringsudvalgets opgaver og beføjelser fremgår af udvalgets kommissorium, der er tilgængeligt på www.spks.dk .
<p>3.4.7. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et vederlagsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • indstille vederlagspolitikken (herunder "Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning") 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. 	X			Bestyrelsen har nedsat et aflønningsudvalg. Aflønningsudvalgets opgaver og beføjelser fremgår af udvalgets kommissorium, der er tilgængeligt på www.spks.dk .
<p>3.4.8. Det anbefales, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.</p>	X			

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Bestyrelsens kommentarer
3.5. Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen				
<p>3.5.1. Det anbefales, at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure for en årlig vurdering af den samledebestyrelse og de individuelle medlemmer. Der bør inddrages ekstern bistand minimum hvert tredje år. I evalueringen bør bl.a. 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, og • 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>Bestyrelsen evalueres én gang om året efter opstillede kriterier. Ekstern bistand inden 3 år forventes.</p> <p>Evalueringsproceduren samt overordnede konklusioner fremgår af ledelsesberetningen.</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>		X		<p>Bestyrelsen vurderer løbende direktionens sammensætning, kompetencer og resultater ud fra fastsatte kriterier.</p>
<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 evalueringen forelægges for bestyrelsen.</p>			X	
4. Ledelsens vederlag				
4.1. Vederlagspolitikens form og indhold				
<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>			X	<p>Bestyrelsen har vedtaget en lønpolitik, der gælder for alle ansatte. Lønpolitikken indeholder retningslinjer for tildeling af løn, herunder pensionspolitik og retningslinjer for tildeling af fratrædelsesgodtgørelse. Der udbetales ikke variable løndelev til bestyrelse, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning. Der indgår ikke variable løndelev, som et aftalt element i lønnen til direktionen, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning. Bestyrelsen modtager et fast honorar. Direktionen modtager fast løn og pension. Nærmere oplysninger herom fremgår af årsrapporten. Sparekassens lønpolitik er godkendt på generalforsamlingen og er tilgængelig på www.spks.dk.</p>

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Bestyrelsens kommentarer
4.1.2. Det anbefales , at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter, <ul style="list-style-type: none"> • fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse • sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelses aflønning og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt • 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. 	X			Variabel aflønning kan kun ydes i form af ekstraordinære engangsvederlag under bagatelgrænsen i bekendtgørelse om lønpolitik p.t. 100.000 kr. /år.
4.1.3. Det anbefales , at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner eller -tegningsoptioner.	X			Bestyrelsen modtager udelukkende fast honorar, jf. lønpolitikken.
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.	X			Bestyrelsen modtager ikke aktie eller anden variabelt baseret aflønning.
4.1.5. Det anbefales , at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.	X			Aftaler om fratrædelsesgodtgørelser er omfattet af sparekassens lønpolitik. Lønpolitikken er i overensstemmelse med anbefalingen.
4.2. Oplysning om vederlag				
4.2.1. Det anbefales , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.				Lønpolitik behandles årligt på generalforsamlingen.
4.2.2. Det anbefales , at aktionærerne på generalforsamlingen behandler forslag om godkendelse af vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.	X			Bestyrelsens honorar for 2019 blev fremlagt - og godkendt - på sparekassens generalforsamling i marts 2019.
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.	X			Vederlagsrapporten er tilgængelig på www.spks.dk

Anbefaling	Følger	Følger delvist	Følger ikke	Bestyrelsens kommentarer
5. Regnskabsaflægning, 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 regnskabsaflægningen samt for selskabets risikostyring.	x			De nævnte risici beskrives i ledelsesberetningen.
5.2. Whistleblower-ordning				
5.2.1. Det anbefales , at bestyrelsen etablerer en whistleblowerordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.	x			Sparekassen har etableret en whistleblower-ordning, hvor ansatte fortroligt og anonymt kan indberette overtrædelser eller potentielle overtrædelser, de får oplysninger om/kendskab til.
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.	x			Bestyrelsen har udarbejdet en funktionsbeskrivelse til intern revision. Revisionsaftalen mellem intern og ekstern revision ajourføres årligt. Bestyrelsen og revisionsudvalget har løbende dialog med revisionschefen og ekstern revisor – også uden direktionens deltagelse.
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.	x			

For mere information besøg venligst spks.dk

