



**SPAREKASSEN
SJÆLLAND**

Corporate Governance redegørelse 2015

Sparekassen Sjælland A/S koncernen

Indledning:

Det fremgår nedenfor, hvorledes Sparekassen Sjælland A/S forholder sig til Komitéen for god Selskabsledelses "Anbefalinger for god Selskabsledelse fra maj 2013" med tilhørende opdateringer i november 2014.

Redegørelsen vedrører regnskabsperioden **1.1. – 31.12.2015**.

Sparekassen Sjælland overgik i december 2015 fra garantsparekasse til aktieselskab. Hvis dette har relevans for redegørelsen, vil det fremgå af kommentarfeltet.

Anbefaling	Forklaring og/eller uddybende kommentar
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.	<u>Anbefalingen følges</u> Sparekassen Sjælland tilstræber størst mulig gennemsigtighed om sparekassens værdier og aktiviteter. <ul style="list-style-type: none">• Alle interessenter vil derfor kunne finde en lang række oplysninger om sparekassens virke og holdninger på sparekassens hjemmeside – spks.dk.• Der holdes årlig generalforsamling• Direktionen mødes derudover med Sparekassen Sjælland-koncernens største aktionærer

Anbefaling	Forklaring og/eller uddybende kommentar
<p>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.</p>	<p><u>Anbefalingen følges</u></p> <p>Sparekassen Sjælland har i forhold til dialog med sine interessenter vedtaget en IR-politik der er tilgængelig på spks.dk.</p> <p>Der er ligeledes vedtaget en kommunikationspolitik, der forholder sig til både intern og ekstern kommunikation.</p>
<p>1.1.3. Det anbefales, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.</p>	<p><u>Anbefalingen følges</u></p> <p>I henhold til gældende regnskabsregler, oplysningskrav fra NASDAQ OMX Copenhagen A/S og sparekassens vedtægter, har sparekassen offentliggjort en årsrapport og en halvårsrapport.</p> <p>I forbindelse med sparekassens børsnotering, vil sparekassen supplere årsrapporter/halvårsregnskaber med kvartalsrapporter eller periodemeddelelser, for at bidrage til åben og transparent information til alle interessenter.</p>
<p>1.2. Generalforsamling</p>	
<p>1.2.1. Det anbefales, at bestyrelsen ved tilrettelæggelse af selskabets generalforsamling planlægger afviklingen, så den understøtter aktivt ejerskab.</p>	<p><u>Anbefalingen følges</u></p> <p>Sparekassens vedtægter understøtter aktionærernes mulighed for at udøve aktivt ejerskab.</p> <p>Aktionærer der måtte være forhindret i fremmøde, kan give sin mening til kende på anden måde, f.eks. ved afgivelse af fuldmagt.</p>

Anbefaling	Forklaring og/eller uddybende kommentar
<p>1.2.2. Det anbefales, at der i fuldmagter til brug for generalforsamlingen gives aktionærene mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.</p>	<p><u>Anbefalingen følges</u></p> <p>Sparekassen fuldmagtsblanket til brug for generalforsamlingen – både ved papir og elektroniske fuldmagter - indeholder mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.</p>
<p>1.3. Overtagelsesforsøg</p>	
<p>1.3.1. Det anbefales, at selskabet etablerer en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der vedrører perioden fra bestyrelsen får begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat. Beredskabsproceduren bør fastsætte, at bestyrelsen afholder sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærene fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.</p>	<p><u>Anbefalingen følges</u></p> <p>Sparekassen har – frem til børsnoteringen i december 2015 – været en selvejende institution, hvor overtagelsesforsøg ikke umiddelbart kunne finde sted.</p> <p>Forud for børsnoteringen i december 2015 blev der etableret en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg i overensstemmelse med anbefalingen.</p>
<p>2. Bestyrelsens opgaver og ansvar</p>	
<p>2.1. Overordnede opgaver og ansvar</p>	
<p>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.</p>	<p><u>Anbefalingen følges</u></p>

Anbefaling	Forklaring og/eller uddybende kommentar
	<p>Bestyrelsen vedtager årligt en arbejdsplan (årsplan) for det kommende år.</p> <p>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.</p>
<p>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.</p>	<p><u>Anbefalingen følges</u></p> <p>Bestyrelsen fastlægger sparekassens overordnede strategi for ét år ad gangen. Eksekveringen af strategien følges løbende op af bestyrelsen.</p> <p>Bestyrelsen afholder årlige strategiseminarer.</p>
<p>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.</p>	<p><u>Anbefalingen følges</u></p> <p>Bestyrelsen forholder sig løbende til sparekassens kapitalstruktur og redegør for strukturen i årsrapportens ledelsesberetning som er offentlig tilgængelig på spks.dk.</p> <p>Sparekassens omdannelse fra garantsparekasse til aktieselskab sker i overensstemmelse med lovens krav, der forudsætter sparekassens indløsning af garantkapital, med Finanstilsynets forudgående tilladelse.</p> <p>Vedtægterne for Sparekassen Sjælland A/S indeholder værnsregler. Hvert nominelt aktiebeløb på 10 DKK giver 1 stemme. Dog kan der for aktier tilhørende samme aktionær maksimalt afgives stemmer svarende</p>

Anbefaling	Forklaring og/eller uddybende kommentar
	<p>til 7,5% af den samlede aktiekapital, og et ejerloft på 10% af den samlede aktiekapital.</p> <p>Værnene er vedtaget på generalforsamlingen i fuld åbenhed for aktionærerne.</p> <p>Vedtægterne er offentligt tilgængelige på spks.dk, og eksistensen af værnene er derfor til enhver tid synlig for både nuværende og kommende aktionærer.</p>
<p>2.1.4. Det anbefales, at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinjer for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til bestyrelsen.</p>	<p><u>Anbefalingen følges</u></p> <p>Bestyrelsens skriftlige retningslinjer til direktionen er fastlagt i en instruks, hvoraf arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og direktion også fremgår.</p> <p>Instruksen ajourføres jævnligt - og revurderes som minimum årligt.</p> <p>Direktionen består kun af en person, der foreligger derfor ikke en arbejds- og opgavefordeling for direktionen.</p>
<p>2.1.5. Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner.</p>	<p><u>Anbefalingen følges</u></p> <p>Bestyrelsen vurderer løbende direktionens sammensætning, kompetencer, udvikling og risici.</p> <p>Sparekassen har udarbejdet en politik for hvordan der skal ageres i forbindelse med nøglemedarbejdes fratræden.</p>
<p>2.1.6. Det anbefales, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder fastsætte konkrete mål og i</p>	<p><u>Anbefalingen følges</u></p>

Anbefaling	Forklaring og/eller uddybende kommentar
<p>ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside redegør for såvel sin målsætning som status for opfyldelsen heraf.</p>	<p>Bestyrelsen drøfter jævnligt sparekassens initiativer til at sikre mangfoldighed i bestyrelsen og ledelsen – og status herpå.</p> <p>Sparekassen har opstillet måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen, og har udarbejdet en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på alle ledelsesniveauer i koncernen. Politikken er tilgængelig på spks.dk.</p> <p>Sparekassens forretningsmodel tager udgangspunkt i lokal/regional forankring, derfor findes det ikke relevant at opstille særskilte måltal for antallet af bestyrelsesmedlemmer med international erfaring.</p>
<p>2.2. Samfundsansvar</p>	
<p>2.2.1. Det anbefales, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.</p>	<p><u>Anbefalingen følges</u></p> <p>Sparekassens forretningsmodel, mål og visioner tager udgangspunkt i forankring i lokalsamfundet.</p> <p>Bestyrelsen har vedtaget en politik for samfundsansvar. Politikken er tilgængelig på spks.dk.</p>

Anbefaling	Forklaring og/eller uddybende kommentar
	Sparekassen har lavet en rapport om samfundsansvar for at synliggøre, hvordan sparekassen i praksis udviser samfundsansvar. Rapporten indgår i sparekassens årsrapport, som er tilgængelig på 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.	<u>Anbefalingen følges</u> Bestyrelsen har valgt både en formand og en næstformand. Opgaver, pligter og ansvar fremgår af gældende forretningsorden for bestyrelsen.
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.	<u>Anbefalingen følges</u> Det har ikke været relevant for bestyrelsesformanden at deltage i den daglige ledelse eller at udføre andre særlige opgaver for sparekassen i 2015.
3. Bestyrelsens sammensætning og organisering	
3.1. Sammensætning	
3.1.1. Det anbefales , at bestyrelsen årligt 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.	<u>Anbefalingen følges</u> 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 spks.dk.

Anbefaling	Forklaring og/eller uddybende kommentar
<p>3.1.2. Det anbefales, at bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen gennemføres ved en grundig og for bestyrelsen transparent proces, der er godkendt af den samlede bestyrelse. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater skal der tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. alder, international erfaring og køn.</p>	<p><u>Anbefalingen følges</u></p> <p>Bestyrelsens indstilling af kandidater til bestyrelsen sker på baggrund af en åben proces i bestyrelsen, hvor der tages udgangspunkt i gældende myndighedskrav, og den af bestyrelsen vedtagne kompetenceprofil for bestyrelsen.</p> <p>I overensstemmelse med den vedtagne kompetenceprofil, tages der også hensyn til behovet for mangfoldighed i relation til erfaring, køn og alder m.v.</p> <p>Sparekassen er et regionalt pengeinstitut i Danmark, og har derfor ikke fundet det relevant at tage hensyn til kandidaters internationale erfaring.</p>
<p>3.1.3. 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</p> <ul style="list-style-type: none"> • øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i udenlandske virksomheder • krævende organisationsopgaver, og at det oplyses, • om kandidater til bestyrelsen anses for uafhængige. 	<p><u>Anbefalingen følges</u></p> <p>Anbefalingens oplysninger om de opstillede bestyrelseskandidaters fremgår af bilag til indkaldelsen til det ordinære repræsentantskabsmøde.</p> <p>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 på spks.dk.</p>
<p>3.1.4. Det anbefales, at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af bestyrelsen.</p>	<p><u>Anbefalingen følges</u></p> <p>I vedtægterne er der fastsat en aldersgrænse for bestyrelsesmedlemmerne, således at bestyrelsesmedlemmer skal fratræde på den ordinære generalforsamling, hvor regnskabet for det regnskabsår, hvori vedkommende er fyldt 70 år, behandles.</p>

Anbefaling	Forklaring og/eller uddybende kommentar
<p>3.1.5. Det anbefales, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.</p>	<p><u>Anbefalingen følges ikke</u></p> <p>Valgperioden for repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer er i vedtægterne fastsat til 2 år med mulighed for genvalg. Hvert år er halvdelen af bestyrelsesmedlemmerne på valg.</p> <p>Bestyrelsen vurderer, at valgordningen sikrer kontinuitet og stabilitet i bestyrelsesarbejdet.</p> <p>I forbindelse med børsnoteringen i december 2015 er der i sparekassens vedtægter fastsat en "Overgangsordning for repræsentantskabet i Sparekassen Sjælland A/S".</p> <p>Af overgangsordningen fremgår, hvordan repræsentantskabet fra før omdannelsen gradvist, fra generalforsamlingen i 2016 og frem til generalforsamlingen i 2018, overgår til det nye repræsentantskab for sparekassen.</p> <p>Vedtægterne er tilgængelige på spks.dk.</p>
<p>3.2. Bestyrelsens uafhængighed</p>	

Anbefaling	Forklaring og/eller uddybende kommentar
<p>3.2.1. Det anbefales, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, således at bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser.</p> <p>For at være uafhængig må den pågældende ikke:</p> <ul style="list-style-type: none"> være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab, indenfor de seneste 5 år have modtaget større vederlag fra selskabet/ koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen, repræsentere 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 hos ekstern revisor, være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet, have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller være i nær familie med personer, som ikke betragtes som uafhængige. 	<p><u>Anbefalingen følges</u></p> <p>Mere end halvdelen af de på repræsentantskabsmødet valgte bestyrelsesmedlemmer var uafhængige i 2015.</p> <p>Oplysninger om de enkelte bestyrelsesmedlemmers uafhængighed eller manglende uafhængighed fremgår af oplysningerne for hvert enkelt medlem, som indgår i årsrapporten, samt er tilgængelige på spks.dk.</p>
<p>3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledeshverv</p>	
<p>3.3.1. Det anbefales, at hvert enkelt medlem af bestyrelsen vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende arbejde, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv end, at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.</p>	<p><u>Anbefalingen følges</u></p> <p>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.</p> <p>Det enkelte bestyrelsesmedlem tager i forbindelse med vurderingen tillige hensyn til antallet og omfanget af den pågældendes øvrige direktør- eller bestyrelsesposter.</p>

Anbefaling	Forklaring og/eller uddybende kommentar
<p>3.3.2. Det anbefales, at ledelsesberetningen udover det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • den pågældendes stilling, • den pågældendes alder og køn, • 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 udenlandske virksomheder samt • krævende organisationsopgaver, og • det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabet koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret. 	<p><u>Anbefalingen følges</u></p> <p>Nævnte oplysninger fremgår af ledelsesberetningen i sparekassens årsrapport</p>
<p>3.4. Ledelsesudvalg (eller -komitéer)</p>	
<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 • navnene på medlemmerne af de enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd samt oplysning om de er uafhængige medlemmer og hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer. 	<p><u>Anbefalingen følges</u></p> <p>Oplysning om udvalgene – herunder ledelsesudvalgenes kommissorier - er offentligt tilgængelige på spks.dk</p>
<p>3.4.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p>	<p><u>Anbefalingen følges.</u></p>

Anbefaling	Forklaring og/eller uddybende kommentar
<p>3.4.3. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et egentligt <u>revisionsudvalg</u>, der sammensættes således, at</p> <ul style="list-style-type: none"> • formanden for bestyrelsen ikke er formand for revisionsudvalget og, at • udvalget tilsammen råder over en sådan sagkundskab og erfaring, at det har en opdateret indsigt i og erfaring med finansielle forhold samt regnskabs- og revisionsforhold i selskaber, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked. 	<p><u>Anbefalingen følges</u></p> <p>Bestyrelsen har nedsat et revisionsudvalg, der tilsammen har betydelig indsigt i og erfaring med regnskabs- og revisionsforhold i børsnoterede finansielle selskaber.</p> <p>Revisionsudvalgets opgaver og beføjelser fremgår af udvalgets kommissorium, der er offentlig tilgængeligt på 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. 	<p><u>Anbefalingen følges</u></p>
<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 anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision, og den interne revisions budget, og • overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger. 	<p><u>Anbefalingen følges</u></p> <p>Sparekassen er ved lov forpligtet til at have en intern revision.</p> <p>Revisionsudvalget foretager en løbende vurdering og overvågning jf. kommissoriet for revisionsudvalget.</p>
<p>3.4.6. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u>, der har bestyrelsesformanden som formand og som mindst har følgende forberedende opgaver:</p>	<p><u>Anbefalingen følges</u></p> <p>Bestyrelsen har nedsat et nomineringsudvalg, med bestyrelsesformanden som formand.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • beskrive de kvalifikationer, der kræves i bestyrelsen og direktionen og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer, • årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale bestyrelsen eventuelle ændringer, • årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til bestyrelsen herom, • overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af bestyrelsen og direktionen, til kandidater til bestyrelsen og direktionen, og • foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder forslag til konkrete ændringer. 	<p>Nomineringsudvalgets opgaver og beføjelser fremgår af udvalgets kommissorium, der er offentlig tilgængeligt på spks.dk.</p>
<p>3.4.7. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • indstille vederlagspolitikken (herunder ”Overordnede retningslinjer for incitamentsaf lønning”) for bestyrelsen og direktionen til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse, • fremkomme med forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, som medlemmer af bestyrelsen og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, og • indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet. 	<p><i>Anbefalingen følges</i></p> <p>Bestyrelsen har nedsat et aflønningsudvalg.</p> <p>Aflønningsudvalgets opgaver og beføjelser fremgår af udvalgets kommissorium, der er offentlig tilgængeligt på spks.dk</p>
<p>3.4.8. Det anbefales, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.</p>	<p><i>Anbefalingen følges</i></p>
<p>3.5. Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen</p>	
<p>3.5.1. Det anbefales, at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure, hvor den samlede bestyrelses og de individuelle medlemmers bidrag og resultater samt samarbejde med direktionen årligt evalueres. Væsentlige ændringer afledt af evalueringen bør oplyses i ledelsesberetningen eller på selskabets hjemmeside.</p>	<p><i>Anbefalingen følges</i></p> <p>Bestyrelsen evalueres en gang om året efter opstillede kriterier.</p> <p>Evalueringen i 2015 har ikke medført væsentlige ændringer.</p>

	Ved væsentlige ændringer afledt af evalueringen oplyses i ledelsesberetningen eller på spks.dk.
3.5.2. Det anbefales , at bestyrelsen i forbindelse med forberedelsen af generalforsamlingen overvejer, hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov. Herunder skal det sikres, at der kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle medlemmer har mulighed for at deltage aktivt.	<u>Anbefalingen følges</u> Bestyrelsen vurderer løbende om antallet af bestyrelsesmedlemmer er passende i forhold til sparekassens behov. Bestyrelsen består p.t. af 7 repræsentantskabsvalgte og 3 medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.
3.5.3. Det anbefales , at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.	<u>Anbefalingen følges</u>
3.5.4. 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.	<u>Anbefalingen følges</u>
4. Ledelsens vederlag	
4.1. Vederlagspolitikens form og indhold	
4.1.1. Det anbefales , at bestyrelsen udarbejder en klar og overskuelig vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen, der indeholder <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, og • en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter. 	<u>Anbefalingen følges</u> 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 og direktion, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning.

<p>Vederlagspolitikken bør godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>	<p>Bestyrelsen modtager et fast honorar. Direktionen modtager fast løn og pension. Nærmere oplysninger herom fremgår af årsrapporten.</p> <p>Sparekassens lønpolitik er godkendt på repræsentantskabsmøde, og er offentlig tilgængelig på spks.dk.</p>
<p>4.1.2. Det anbefales, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,</p> <ul style="list-style-type: none"> • fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse, • sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelses aflønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt, • er klarhed om resultatkrævier og målbarhed for udmøntning af variable dele, • er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår, og • indgås en aftale, der giver selskabet ret til i helt særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige. 	<p><u>Anbefalingen følges</u></p> <p>Sparekassens lønpolitik indeholder ikke variable komponenter.</p>
<p>4.1.3. Det anbefales, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- eller tegningsoptioner.</p>	<p><u>Anbefalingen følges</u></p> <p>Bestyrelsen modtager udelukkende fast honorar, jf. lønpolitikken.</p>
<p>4.1.4. Det anbefales, at hvis der anvendes aktiebaseret aflønning, skal programmerne være revolverende, dvs. tildeles periodisk og bør have en løbetid på mindst 3 år efter tildelingen.</p>	<p><u>Anbefalingen følges</u></p> <p>Bestyrelsen modtager ikke aktie- eller anden variabelt baseret aflønning.</p>
<p>4.1.5. Det anbefales, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.</p>	<p><u>Anbefalingen følges</u></p> <p>Aftaler om fratrædelsesgodtgørelser er omfattet af sparekassens lønpolitik. Lønpolitikken er i overensstemmelse med anbefalingen.</p>
<p>4.2. Oplysning om vederlagspolitikken</p>	

4.2.1. Det anbefales , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	<u>Anbefalingen følges</u>
4.2.2. Det anbefales , at aktionærene på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.	<u>Anbefalingen følges</u> Bestyrelsens honorar for 2015 blev fremlagt – og godkendt - på sparekassens repræsentantskabsmøde i marts 2015.
4.2.3. Det anbefales , at der i årsrapporten gives oplysning om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold, og at der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken.	<u>Anbefalingen følges</u>
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.	<u>Anbefalingen følges</u>
5.2. Whistleblower-ordning	
5.2.1. Det anbefales , at bestyrelsen beslutter, hvorvidt der skal etableres en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.	<u>Anbefalingen følges</u> Sparekassen har etableret en whistleblower-procedure, hvor ansatte fortroligt og anonymt kan indberette overtrædelser eller potentielle overtrædelser, de får oplysninger om/kendskab til.
5.3. Kontakt til revisor	

<p>5.3.1. Det anbefales, at bestyrelsen sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og bestyrelsen, herunder at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.</p>	<p><u>Anbefalingen følges</u></p> <p>Bestyrelsen har udarbejdet en funktionsbeskrivelse til intern revision. Revisionsaftalen mellem intern og ekstern revision ajourføres årligt.</p> <p>Revisionsudvalget har løbende dialog med revisionschefen og ekstern revisor – også uden direktionens deltagelse.</p>
<p>5.3.2. Det anbefales, at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.</p>	<p><u>Anbefalingen følges</u></p>

Godkendt på bestyrelsesmødet den 4.2.2016