



Lovpligtig redegørelse om centrale ledelseskrav

Sparekassen Sjælland-Fyn

Lovpligtig redegørelse om centrale ledelseskrav

Indledning

Med baggrund i § 80 c i Lov om Finansiell Virksomhed skal Sparekassen Sjælland-Fyn A/S (sparekassen) på hjemmesiden redegøre for efterlevelse af en række centrale ledelseskrav. De pågældende krav er følgende:

- Mangfoldighed i bestyrelsen
- Viden og erfaring i bestyrelsen
- Tilstrækkelige ressourcer til efteruddannelse af direktion og bestyrelse
- Aflønning i sparekassen og herunder lønpolitik og aflønningsudvalg
- Sparekassens nomineringsudvalg
- Hvordan sparekassen fastlægger, gennemfører og fører tilsyn med sparekassens ledelsesordninger.

Mangfoldighed i Sparekassen Sjælland-Fyns bestyrelse

Sparekassens nomineringsudvalg har i 2020 revideret politikken for mangfoldighed i sparekassens bestyrelse, og politikken er efterfølgende godkendt af bestyrelsen i sparekassen.

Det fremgår, at bestyrelsen ønskes sammensat ud fra forskellige kompetencer, baggrund, faglighed, erhvervs erfaring, køn og alder.

Ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen er der dermed fokus på at tiltrække kandidater med forskellige kompetencer, viden og ressourcer, der modsvarer sparekassens forretningsmodel og prioriteringer nu og i fremtiden. Ved udpegning af kandidater til bestyrelsen lægges afgørende vægt på at sikre efterlevelse af konklusioner m.v. i bestyrelsens selvevaluering, sådan at der til stadighed findes de nødvendige kvalifikationer i bestyrelsen.

Viden og erfaring i bestyrelsen

Bestyrelsen i sparekassen skal være kompetent og have de nødvendige kvalifikationer og kompetencer samt den nødvendige kollektive viden. Det under bestyrelsen nedsatte nomineringsudvalg forbereder den samlede bestyrelses gennemgang af forhold omkring viden og erfaring blandt bestyrelsesmedlemmerne.

Der gennemføres som minimum årligt en evaluering af den samlede viden og erfaring i sparekassens bestyrelse. Evalueringen tager udgangspunkt i en undersøgelse, hvor sparekassens væsentligste risiko- og forretningsområder i forhold til sparekassens forretningsmodel er fastlagt. Det er vurderet, at sparekassen i øjeblikket har nedenstående væsentlige områder, hvor der samlet set blandt bestyrelsens medlemmer kræves en særlig grad af viden og erfaring:

- Forretningsmodel og strategi samt relevante forhold relateret hertil
- Kreditrisici samt relevante forhold relateret hertil
- Markedsrisici samt relevante forhold relateret hertil
- Likviditetsrisici samt relevante forhold relateret hertil
- Operationelle risici herunder hvidvask og terrorfinansiering samt relevante forhold hertil
- Forsikringsmæssige risici
- Kapitaldækning og solvensbehov
- IT-risici, herunder beredskabsplaner og risici i forbindelse med driftsforstyrrelser
- Budget samt regnskabs- og revisionsforhold
- Kendskab til sparekassens forretningsområder og kundetyper
- Risikostyring, herunder tværgående risikostyring
- Generel ledelsesmæssig erfaring (øvrige kompetencekrav)
- Ledelsesmæssig erfaring fra anden finansiell virksomhed
- Juridisk indsigt, herunder i relation til den finansielle lovgivning.

På grundlag af de opstillede væsentlige områder skal hvert enkelt bestyrelsesmedlem foretage evaluering af sit vidensniveau på de enkelte områder. Resultatet af evalueringen drøftes i bestyrelsens nomineringsudvalg, og på denne baggrund har udvalget vurderet og konkluderet, at arbejdet og samarbejdet i bestyrelsen fungerer tilfredsstillende, at bestyrelsens medlemmer tilsammen har en tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå sparekassens aktiviteter og de dermed forbundne risici, og at bestyrelsens størrelse antalsmæssigt er passende i forhold til, hvad der vurderes påkrævet for sparekassen.

Tilstrækkelige ressourcer til efteruddannelse af direktion og bestyrelse

Bestyrelsens nomineringsudvalg forholder sig løbende til de krav, der stilles til bestyrelse og direktion som følge af lovgivningen og relevante kodeks m.v. som beskrevet ovenfor. På bestyrelsesmøder deltager med jævne mellemrum medarbejdere/fagspecialister fra sparekassen, som gennemgår udvalgte områder til sikring af en løbende kompetenceudvikling hos bestyrelsen. Herudover inviteres eksterne rådgivere og

specialister efter behov til på et bestyrelsesmøde at gennemgå og afdække specielle emner.

Såfremt ét eller flere bestyrelsesmedlemmer føler behov for supplerende uddannelse, vil en sådan undervisning blive tilrettelagt enten internt eller på eksterne kurser.

Sparekassen følger endvidere de krav, der lovmæssigt indføres omkring obligatorisk uddannelse af ny tiltrådte bestyrelsesmedlemmer.

Der afsættes via sparekassen uddannelsesbudget de nødvendige ressourcer til uddannelse og efteruddannelse m.v. af sparekassens bestyrelse og direktion.

Aflønning i sparekassen herunder lønpolitik og aflønningsudvalg

Sparekassens bestyrelse har i henhold til gældende regler udfærdiget en lønpolitik for sparekassen og denne forelægges på generalforsamlingen i marts 2022. Den gældende lønpolitik omfatter alle koncernens medarbejdere, herunder også bestyrelse, direktion og ansatte, der har en væsentlig indflydelse på sparekassens risikoprofil samt ansatte i sparekassens kontrolfunktioner. Sparekassens lønpolitik har til formål at sikre åbenhed omkring lønprincipperne og at medvirke til en sund og effektiv risikostyring i overensstemmelse med sparekassens forretningsmodel uden at tilskynde til overdreven risikotagning. Det er fastlagt i lønpolitikken, at sparekassen ikke anvender variable løndelev som et aftalt element i aflønningen. Der indgår således ikke incitamentsaflønning i aflønningen. Sparekassens lønpolitik kan ses i sin helhed på sparekassens hjemmeside www.spks.dk.

Aflønningsudvalg

Sparekassens bestyrelse har i henhold til gældende lovgiver nedsat et aflønningsudvalg. Følgende bestyrelsesmedlemmer deltager i aflønningsudvalget:

- Økonomichef Jakob N. Andersson (formand)
- Arkitekt M.A.A. Thomas Kullegaard
- Fhv. adm. direktør Bent Andersen
- Områdedirektør Mads Wallin
- Kunderådgiver Helle Lindhof Bjørnøe.

Sparekassens bestyrelse har fastlagt et kommissorium for udvalget, der fastlægger udvalgets opgaver og øvrige forhold.

Udvalget skal blandt andet varetage følgende opgaver:

- Forestå det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning, herunder lønpolitik og andre beslutninger herom, som kan have indflydelse på koncernens risikostyring.
- Andre opgaver vedrørende aflønning, herunder forberede bestyrelsens opgave med udpegning af væsentlige risikotagere.
- Kontrol med aflønning af ledelsen af den del af organisationen, der forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning samt ledelsen af den del af organisationen, der i øvrigt forestår kontrol, herunder ledelsen af compliance funktionen og den interne revision.
- Forud for generalforsamlingens godkendelse fremkommer udvalget med forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer

af bestyrelsen og direktionen samt sikrer, at vederlaget er i overensstemmelse med koncernens lønpolitik og vurderingen af den pågældendes indsats og indstiller en lønpolitik, der generelt gælder i koncernen.

Nomineringsudvalg

Sparekassens bestyrelse har i henhold til gældende lovgiver nedsat et nomineringsudvalg. Følgende bestyrelsesmedlemmer er medlem af nomineringsudvalget:

- Økonomichef Jakob N. Andersson (formand)
- Arkitekt M.A.A. Thomas Kullegaard
- Fhv. adm. direktør Bent Andersen
- Områdedirektør Mads Wallin
- Kunderådgiver Helle Lindhof Bjørnøe.

Der er af sparekassens bestyrelse vedtaget et kommissorium for udvalget, der fastlægger udvalgets nærmere opgaver og øvrige forhold.

Udvalget skal bl.a. varetage følgende opgaver:

- Foreslå kandidater til valg til bestyrelsen herunder udarbejde en beskrivelse af de funktioner og kvalifikationer, der kræves til den bestemte post og angive den tid, der forventes at skulle afsættes hertil.
- Opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og udarbejde en politik for, hvordan måltallet opnås.
- Fastlægge en politik for mangfoldighed i bestyrelsen.
- Løbende og mindst en gang årligt vurdere bestyrelsens størrelse, struktur, sammensætning og resultater i forhold til de opgaver,

der skal varetages, og rapportere samt fremsætte anbefalinger til eventuelle ændringer herom til den samlede bestyrelse.

- Løbende og mindst en gang årligt vurdere, om den samlede bestyrelse jf. FIL §§ 70, stk. 4, har den fornødne kombination af viden, faglig kompetence, mangfoldighed og erfaring, og om det enkelte medlem lever op til kravene i FIL §§ 64 og 64 a (at medlemmerne af bestyrelsen og direktionen har afsat den nødvendige tid til at varetage sit hverv i bestyrelsen/direktion mv.).
- Nomineringsudvalget rapporterer samt fremsætter anbefalinger til eventuelle ændringer herom til den samlede bestyrelse.
- Løbende sikre, at bestyrelsens beslutningstagning ikke domineres af en enkelt person eller af en lille gruppe personer på en måde, der skader virksomhedens interesser som helhed.
- 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.
- Foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder forslag til konkrete ændringer.
- Foranledige at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter succesionsplaner for direktionen.

Hvordan sparekassen fastlægger, gennemfører og fører tilsyn med sparekassens ledelsesordninger

Sparekassen har på en række områder fastlagt procedurer, der sikrer en effektiv og forsigtig ledelse af sparekassen.

Overordnet er sparekassen organiseret med en direktion og en række mellemledere, der refererer direkte til direktionen. Mellemlederne har alle ansvar for et eller flere områder i sparekassen, ligesom der er etableret den fornødne funktionsadskillelse i relation til områderne.

Bestyrelsen og direktionen har det overordnede ansvar for sparekassens risikostyring, interne kontrol, overholdelse af relevant lovgivning samt anden regulering i relation til sparekassens valg af risikoeksponering. Bestyrelsen og direktionen fastlægger og godkender overordnede politikker, procedurer og kontroller på væsentlige områder i forbindelse med risikostyringen. Grundlaget herfor er en klar organisationsstruktur, klare rapporteringslinjer, autorisationsprocedurer samt personadskillelse. Dette sikrer en

klar ansvarsfordeling og en passende funktionsadskillelse mellem drift, udvikling, risikostyring, rapportering og kontrol inden for de forskellige typer af risici.

I overensstemmelse med lovgivningens krav har bestyrelsen også etableret en intern revision, der refererer til bestyrelsen, og stikprøvevis reviderer forretningsgange, manualer og interne kontroller på væsentlige og risikofyldte områder.

Samtlige forretningsgange m.m. er tilgængelige for sparekassens ansatte.

Der er endvidere under sparekassens bestyrelse nedsat et risikoudvalg og et revisionsudvalg i overensstemmelse med gældende lovgivning.

Sparekassen har endvidere etableret henholdsvis en risikostyrings- og compliancefunktion med en risikoansvarlig og en complianceansvarlig, der har ansvaret for at henholdsvis risikostyringsopgaver og complianceopgaver varetages på betryggende vis. De ansvarlige refererer direkte til sparekassens direktion.

I henhold til instrukser for den risikoansvarlige og complianceansvarlige fører disse tilsyn med sparekassens ledelsesordninger, herunder adskillelse af opgaver og kontroller i organisationen og forebyggelse af interessekonflikter.

Tilsynet sker på baggrund af de af bestyrelsen godkendte politikker og retningslinjer og de deraf afledte forretningsgange. Den risiko ansvarlige og den complianceansvarlige rapporterer løbende til direktionen om de stedfundne kontroller. Resultatet af de foretagne kontroller

indgår endvidere i de årlige redegørelser på henholdsvis risikoområdet og complianceområdet til bestyrelsen.

Behandlet og godkendt på bestyrelsesmødet 9. december 2021

For mere information besøg venligst spks.dk

