

Sønderhå-Hørsted Sparekasse

Redegørelse vedrørende anbefalingerne for god selskabsledelse og Finansrådets ledelseskodeks

Indledning:

Det fremgår nedenfor, hvorledes Sønderhå-Hørsted Sparekasse forholder sig til anbefalingerne fra Komitéen for god selskabsledelse. Sønderhå-Hørsted Sparekasse har endvidere i forlængelse heraf redegjort for efterlevelse af Finansrådets ledelseskodex.

Redegørelsen vedrører regnskabsperioden **fra 1. januar 2025 – 31. december 2025**

- Sønderhå-Hørsted Sparekasses forretningsmodel er baseret på sparekassens vision om værdigrundlag, samt sparekassens historie, geografiske placering og position i lokalområdet. Det er sparekassens vision, at sparekassen inden for sit primære markedsområde, som udgør Thy og Mors, skal være en stærk og attraktiv samarbejdspartner for private og mindre erhvervsvirksomheder. Sparekassen ønsker at have en værdiskabende rolle i forhold til kunder, garantanter og medarbejdere og andre interessenter.
- Sparekassens værdigrundlag bygger på at være et lokalt selvstændigt pengeinstitut, at være troværdig, at være faglig kompetent og være markedsorienteret.
- Sparekassen følger størstedelen af anbefalingerne om god selskabsledelse og Finansrådets ledelseskodex. Hvis dette på enkelte områder ikke er gældende, skyldes det generelt sparekassens beskedne størrelse og forholdsvis simple forretningsmodel.
- Sparekassens bestyrelsesmedlemmer har generelt mange års erfaring med bestyrelsesarbejdet og de løbende evalueringer viser, at bestyrelsesmedlemmerne til sammen besidder de nødvendige kompetencer og viden i forhold til sparekassens forretningsmodel.

Anbefaling	Følges Følges delvist Følges ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
1. Samspil med selskabets aktionærer, investorer og øvrige interessenter		
1.1 Dialog mellem selskab, aktionærer og øvrige interessenter		
1.1.1. Komitéen anbefaler , 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.	Følges	Sparekassen tilstræber størst mulig gennemsigtighed om sparekassens værdier og aktiviteter. • Alle interessenter vil derfor kunne finde en lang række oplysninger om sparekassens virke og holdninger på sparekassens hjemmeside. • Der afholdes årlige møder med garantierne og repræsentantskabet.
1.1.2. Komitéen anbefaler , 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.	Følges delvist	For at sikre en åben dialog og positive relationer med sparekassens interessenter og derigennem imødekomme deres interesser har sparekassens bestyrelse vedtaget en kommunikationspolitik, der forholder sig til både intern og ekstern kommunikation. Målet med kommunikationspolitikken er at understøtte sparekassens forretningsstrategi og grundlæggende værdier under hensyntagen til relevant lovgivning m.v. samt at sikre sparekassen et positivt omdømme i forhold til interne og eksterne interessenter.
1.1.3. Komitéen anbefaler , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	Følges ikke	Sparekassen offentliggør i henhold til gældende regnskabsregler en årsrapport og en halvårsrapport.
1.2 Generalforsamling		
1.2.1. Komitéen anbefaler , 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. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen sikrer aktionærene mulighed for at overvære generalforsamlingen via webcast eller anden digital transmittering.	Følges ikke	Repræsentantskabet er sparekassens øverste myndighed, der afholdes derfor ikke generalforsamlinger, men repræsentantskabsmøder. Bestyrelsen har på baggrund af sparekassens størrelse og lokale forankring vurderet, at det er mest hensigtsmæssigt at afholde fysisk repræsentantskabsmøde.

Anbefaling	Følges Følges delvist Følges ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
1.2.2. Komitéen anbefaler , at aktionærerne i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen kan tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	Følges ikke	Det er ikke muligt at stemme ved fuldmagt.
1.3 Overtagelsesforsøg		
1.3.1. Komitéen anbefaler , 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 er fremsat, eller hvis bestyrelsen får en begrundet formodning om, at 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.	Følges ikke	Sparekassen er en selvejende institution og overtagelsesforsøg kan ikke finde sted. Sparekassen har derfor ikke fundet det relevant at etablere en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg.
1.4 Relation til det omkringliggende samfund		
1.4.1. Komitéen anbefaler , 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.	Følges ikke	Sparekassens forretningsmodel, mål og visioner tager udgangspunkt i vores forankring i lokalsamfundet. Vi ønsker at være et ansvarligt og værdiskabende pengeinstitut og arbejder bevidst på at skabe de bedste resultater for såvel vores kunder, lokalsamfund og os selv som pengeinstitut. Bestyrelsen har imidlertid ikke vedtaget en decideret politik for samfundsansvar, da arbejdet med at skabe værdi for samfundet sker dagligt som del af vores forretningsmodel, mål og visioner.

Anbefaling	Følges Følges delvist Følges ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
1.4.2. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen godkender en skattepolitik, der gøres tilgængelig på selskabets hjemmeside.	Følges ikke	Sparekassen opgør den skattepligtige indkomst efter gældende skattelovgivning.
2. Bestyrelsens opgaver og ansvar		
2.1 Overordnede opgaver og ansvar		
2.1.1. Komitéen anbefaler , 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. -	Følges	Bestyrelsen har vedtaget en politik for sund virksomhedskultur.
2.1.2. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter og løbende følger op på selskabets overordnede strategiske mål for at sikre værdiskabelsen i selskabet.	Følges	Bestyrelsen fastlægger sparekassens overordnede strategi for et år ad gangen. Strategiplanen tages løbende op til evaluering på baggrund af eventuelle oplæg fra direktionen.
2.1.3. Komitéen anbefaler , 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.	Følges	Sparekassens ledelse forholder sig løbende til sparekassens kapitalstruktur og redegør for strukturen i årsrapportens ledelsesberetning som findes på sparekassens hjemmeside. Sparekasser er grundlæggende kendetegnet ved ikke at have ejerinteresser, at have kundedemokrati, en decentral struktur og en lokal forankring. Det følger af at være selvejende, at ingen ejer sparekassens formue eller overskud, der i tilfælde af ophør skal tilgå almenyttige interesser. Sparekassen har derfor ingen aktionærer. Repræsentantskabet er sparekassens øverste myndighed. Stemmeberettigede ved valg af repræsentantskab er sparekassens garant, hvis garantkapital er noteret på garantens navn senest 31.12 året før garantmødet. Hver garant har 100 stemmer for hver kr. 1.000,- garantkapital dog maksimalt 2000 stemmer. En enkelt garant kan maksimalt tegne garantkapital for 150.000 kr.

Anbefaling	Følges Følges delvist Følges ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
		Sparekassens bestyrelse har vedtaget en forrentningspolitik. Den faktiske forrentning af garantkapitalen fastsættes én gang årligt i forbindelse med sparekassens ordinære repræsentantskabsmøde. I overensstemmelse med lovens krav forudsætter sparekassens indløsning af garantkapital Finanstilsynets forudgående tilladelse.
2.1.4. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen udarbejder og årligt gennemgår retningslinjer for direktionen, herunder krav til rapporteringen til bestyrelsen.	Følges	I henhold til den finansielle lovgivning er retningslinjerne for direktionens opgaver og ansvar fastlagt i en skriftlig instruks til direktionen, hvoraf arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og direktion også fremgår. I sin instruks til direktionen fastlægger bestyrelsen kravene til direktionens varetagelse af sparekassens drift og fastlægger i den forbindelse kravene til direktionens rapportering til bestyrelsen. Bestyrelsen gennemgår og godkender instruksen til direktionen minimum én gang årligt. Direktionen består kun af en person, og der foreligger derfor ikke en arbejds- og opgavefordeling for direktionen.
2.2 Bestyrelsesmedlemmerne		
2.2.1. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen udover en formand har en næstformand, som kan træde til ved formandens forfald og i øvrigt være en tættere sparringspartner for formanden.	Følges	Det fremgår af bestyrelsens forretningsorden, at der vælges en næstformand for sparekassens bestyrelse.
2.2.2. Komitéen anbefaler , at 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.	Følges	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. Komitéen anbefaler , at hvis bestyrelsen undtagelsesvist beder et bestyrelsesmedlem om	Følges	Det har ikke været relevant for et bestyrelsesmedlem at deltage i den daglige ledelse eller at udføre andre særlige opgaver for sparekassen i det forløbne rapporteringsår.

Anbefaling	Følges Følges delvist Følges ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
at varetage 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 anbefales, at selskabet offentliggør beslutningen om et bestyrelsesmedlems deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf.		Bestyrelsen agter at følge anbefalingen, hvis der opstår behov for, at bestyrelsesformanden udfører særlige opgaver for sparekassen.
3. Bestyrelsens sammensætning, organisering og evaluering		
3.1 Sammensætning		
3.1.1. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen årligt gennemgår og i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside oplyser • hvilke kollektive og individuelle kompetencer bestyrelsen bør råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og • bestyrelsens sammensætning og mangfoldighed.	Følges	Bestyrelsen foretager i overensstemmelse med den finansielle lovgivning årligt en selvevaluering som drøftes i bestyrelsen. I selvevalueringen indgår en redegørelse for forholdene nævnt i anbefalingen. Sparekassen følger de kompetencekrav til bestyrelsen, som fremgår af den finansielle lovgivning. I overensstemmelse hermed vurderer bestyrelsen løbende, om dens medlemmer tilsammen besidder den fornødne viden og erfaring om sparekassens risici til at sikre en forsvarlig drift af sparekassen.
3.1.2. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer og godkender en politik for mangfoldighed, som er tilgængelig i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.	Følges delvis	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. Bestyrelsen drøfter årligt sparekassens aktiviteter for at sikre mangfoldighed og konkrete mål.
3.1.3. Komitéen anbefaler , 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	Følges	Bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen sker 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.

Anbefaling	Følges Følges delvist Følges ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
kvalifikationer – også indgår behovet for kontinuitet, fornyelse og mangfoldighed.		Det vurderes ligeledes, om kandidaterne har de fornødne ressourcer, herunder tid, til at varetage hvervet som bestyrelsesmedlem. Bestyrelsen indstiller derefter til repræsentantskabet, hvilke kandidater den vil anbefale til valg.
3.1.4. Komitéen anbefaler, at indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover de i lovgivningen fastlagte oplysninger også beskriver de opstillede kandidaters • kompetencer, • øvrige ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg, • krævende organisationsopgaver og • uafhængighed.	Følges delvist	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. Indkaldelse til repræsentantskabsmøde sker med mindst 14 dages varsel, hvilket giver rimelig tid til forberedelse.
3.1.5. Komitéen anbefaler , at de i generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling, og at disse opstilles individuelt.	Følges ikke	Valgperioden for repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer er i vedtægterne fastsat til 3 år med mulighed for genvalg. Der er hver år 2-3 valgte. Der er hvert år 8 repræsentantskabsmedlemmer på valg. Bestyrelsen vurderer, at valgordningen sikrer kontinuitet og stabilitet i bestyrelsesarbejdet.
3.2 Bestyrelsens uafhængighed		
3.2.1. Komitéen anbefaler, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, så bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser. For at være uafhængig må den pågældende ikke: • være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab, • indenfor de seneste 5 år have modtaget større	Følges	Bestyrelsen lægger vægt på kontinuitet i bestyrelsesarbejdet, men er samtidig opmærksom på betydningen af uafhængighed. Sparekassen har aldrig været i en situation, hvor mere end halvdelen af de valgte bestyrelsesmedlemmer ikke var uafhængige.

Anbefaling	Følges Følges delvist Følges ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
vederlag fra selskabet/koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen, • repræsentere eller have tilknytning til 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, jf. kriterierne ovenfor. Uanset at et bestyrelsesmedlem ikke er omfattet af ovenstående kriterier, kan bestyrelsen af andre grunde beslutte, at medlemmet ikke er uafhængigt.		
3.2.2. Komitéen anbefaler, at direktionsmedlemmer ikke er medlem af bestyrelsen, og at et fratrædende direktionsmedlem ikke træder direkte ind i bestyrelsen.	Følges	Der er ikke tidligere direktionsmedlemmer i bestyrelsen.
3.3 Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv		

Anbefaling	Følges Følges delvist Følges ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
3.3.1. Komitéen anbefaler , 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 ikke påtager sig flere hverv end, at vedkommende kan udføre bestyrelshvervet i selskabet tilfredsstillende.	Følges	Det er vigtigt for bestyrelsens arbejde, at alle bestyrelsesmedlemmer har de nødvendige ressourcer til at kunne yde en aktiv indsats i bestyrelsen. Det forventede tidsforbrug til varetagelsen af bestyrelsesmedlemmernes 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. Komitéen anbefaler , at ledelsesberetningen udover de i lovgivningen fastlagte krav indeholder følgende oplysninger om de enkelte bestyrelsesmedlemmer: • stilling, alder og køn • kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet, • uafhængighed, • årstal for indtræden i bestyrelsen, • årstal for udløb af den aktuelle valgperiode, • deltagelse i bestyrelses- og udvalgs møder, • ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg samt krævende organisationsopgaver, og • det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabets koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.	Følges	Sparekassen har ingen aktionærer, hvorfor der ikke kan oplyses om bestyrelsens aktieposter i sparekassen.
3.4 Ledelsesudvalg		

Anbefaling	Følges Følges delvist Følges ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
3.4.1. Komitéen anbefaler, at ledelsen i ledelsesberetningen beskriver: • ledelsesudvalgenes væsentligste aktiviteter og antallet af møder i årets løb, og • medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalget formand og medlemmernes uafhængighed. Det anbefales derudover, at ledelsesudvalgenes kommissorier offentliggøres på selskabets hjemmeside.	Følges	Bestyrelsen følger anbefalingen ved nedsættelse af eventuelle bestyrelsesudvalg.
3.4.2. Komitéen anbefaler, at ledelsesudvalgene består af bestyrelsesmedlemmer, og at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.	Følges	Bestyrelsen følger anbefalingen ved nedsættelse af eventuelle bestyrelsesudvalg.
3.4.3. Komitéen anbefaler, 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: • føre tilsyn med rigtigheden af offentliggjorte finansielle oplysninger, herunder regnskabspraksis på de væsentligste områder, væsentlige regnskabsmæssige skøn og transaktioner med nærtstående parter,	Følges ikke	Sparekassen er ikke forpligtet til at nedsætte et revisionsudvalg. Bestyrelsen som helhed behandler og godkender årsrapporten. Bestyrelsen overvejer dog løbende behovet for at nedsætte et revisionsudvalg.

Anbefaling	Følges Følges delvist Følges ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
• gennemgå de interne kontrol- og risikoområder for at sikre styring af de største risici, herunder også i relation til udmeldte forventninger, • vurdere behovet for intern revision, • forestå evaluering af den generalforsamlingsvalgte revisor, • gennemgå revisionshonoraret til den generalforsamlingsvalgte revisor, • føre tilsyn med grænserne for ikke-revisionsydelser udført af den generalforsamlingsvalgte revisor, og • 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. Hvis bestyrelsen på grundlag af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter at nedsætte en intern revisionsfunktion, har revisionsudvalget til opgave at: • udarbejde kommissorium og anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af den interne revision og budgettet til afdelingen, • påse, at den interne revision har tilstrækkelige ressourcer og kompetencer til at kunne udføre sin rolle, og		

Anbefaling	Følges Følges delvist Følges ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
• overvåge direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.		
3.4.4. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver: • 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, • årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt udarbejde anbefalinger til bestyrelsen om eventuelle ændringer, • i samarbejde med formanden forestå den årlige bestyrelsesevaluering og vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetencer, viden, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom, • forestå rekruttering af nye bestyrelses- og direktionsmedlemmer og indstille kandidater til bestyrelsens godkendelse, • sikre, at der er succesionsplan for direktionen, • overvåge direktionens politik for ansættelse af ledende medarbejdere, og • overvåge, at der udarbejdes en politik for mangfoldighed til godkendelse i bestyrelsen.	Følges ikke	Sparekassen er grundet sin størrelse ikke forpligtet til at have et nomineringsudvalg. Bestyrelsen vurderer, at bestyrelsens mødefrekvens muliggør, at alle væsentlige drøftelser og beslutninger kan træffes af den samlede bestyrelse. Bestyrelsen overvejer dog løbende behovet for at nedsætte et nomineringsudvalg.
3.4.5. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et vederlagsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:	Følges ikke	Den finansielle lovgivning stiller kun krav om aflønningsudvalg i børsnoterede selskaber med mere end 1.000 ansatte.

Anbefaling	Følges Følges delvist Følges ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
• udarbejde udkast til vederlagspolitikken til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens godkendelse, • fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af direktionen, • fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen med henblik på indstilling til generalforsamlingen, • sikre, at ledelsens vederlag følger selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den enkeltes indsat, og • bistå med at udarbejde den årlige vederlagsrapport til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens vejledende afstemning.		Bestyrelsen vurderer, at bestyrelsens mødefrekvens muliggør, at alle væsentlige drøftelser og beslutninger kan træffes af den samlede bestyrelse. Bestyrelsen overvejer dog løbende behovet for at nedsætte et aflønningsudvalg.
3.5 Evaluering af bestyrelse og direktion		
3.5.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen en gang årligt gennemfører en bestyrelsesevaluering 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, jf. anbefaling 3.1.-3.4. ovenfor, og som minimum altid omfatter følgende emner: • bestyrelsens sammensætning med fokus på kompetencer og mangfoldighed, • bestyrelsens og det enkelte medlems bidrag og resultater,	Følges	Generelt Bestyrelsen evalueres en gang om året efter opstillede kriterier. Evalueringerne har hidtil ikke medført væsentlige ændringer.

Anbefaling	Følges Følges delvist Følges ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
• samarbejdet i bestyrelsen og mellem bestyrelsen og direktionen, • formandens ledelse af bestyrelsen, • udvalgsstrukturen og arbejdet i udvalgene, • tilrettelæggelsen af bestyrelsesarbejdet og kvaliteten af bestyrelsesmaterialet, og • bestyrelsesmedlemmernes forberedelse til og aktive deltagelse i møderne.		
3.5.2. Komitéen anbefaler , at den samlede bestyrelse drøfter resultatet af bestyrelsesevalueringen, og at processen for evalueringen samt evalueringens overordnede konklusioner omtales i ledelsesberetningen, på selskabets hjemmeside samt på selskabets generalforsamling.	Følges delvist	Bestyrelsen evalueres en gang om året efter opstillede kriterier.
3.5.3. Komitéen anbefaler , 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 struktur og sammensætning, herunder mangfoldighed, succesionsplaner og risici under hensyntagen til selskabets strategi.	Følges	Bestyrelsen evaluerer årligt direktionens arbejde.
4. Ledelsens vederlag		
4.1 Vederlag til bestyrelse og direktion		
4.1.1. Komitéen anbefaler , at bestyrelsens og direktionens vederlag samt øvrige	Følges	Bestyrelsen har vedtaget en generel aflønningspolitik, som indeholder retningslinjer for tildeling af løn, herunder pensionspolitik og retningslinjer for tildeling af fratrædelsesgodtgørelse.

Anbefaling	Følges Følges delvist Følges ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
ansættelsesvilkår både er konkurrencedygtige og forenelige med selskabets langsigtede aktionær-interesser.		Der udbetales ikke variable løndelev til bestyrelse og direktion, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning. Bestyrelsen modtager et fast honorar. Direktionen modtager fast løn og pension.
4.1.2. Komitéen anbefaler , at aktiebaserede incitamentsprogrammer er revolverende, dvs. med periodisk tildeling, og primært er langsigtet med en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år.	Følges ikke	Sparekassen tilbyder ikke aktiebaserede incitamentsprogrammer.
4.1.3. Komitéen anbefaler , at den variable del af vederlaget har et loft på tildelingstidspunktet, og at der er gennemsigtighed om den potentielle værdi på udnyttelsestidspunktet under pessimistiske, forventede og optimistiske scenarier.	Følges	Bestyrelsen modtager et fast honorar.
4.1.4. Komitéen anbefaler , at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ved et direktionsmedlems fratræden ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.	Følges	Sparekassens aftaler om fratrædelsesgodtgørelse opfylder denne forudsætning.
4.1.5. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- og tegningsoptioner.	Følges	Bestyrelsen modtager et fast honorar.
4.1.6. Komitéen anbefaler , at 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.		Sparekassens lønpolitik indeholder ingen variable vederlag.
5. Risikostyring		

Anbefaling	Følges Følges delvist Følges ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
5.1 Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger		
5.1.1. Komitèen anbefaler , 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.	Følges	Sparekassen redegør for særlige risici i ledelsesberetningen samt offentliggør søjle-3-risikorapporten på hjemmesiden.
5.1.2 Komitèen anbefaler , 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.	Følges	Sparekassen har i overensstemmelse med lovgivningen etableret en whistleblowerordning, hvor samtlige ansatte via en særlig, uafhængig og selvstændig kanal kan indberette overtrædelser eller potentielle lovovertrædelser begået af sparekassen, herunder ansatte, direktion og bestyrelsesmedlemmer. Ordningen kan endvidere anvendes i de tilfælde, hvor der er tale om alvorlige forseelser – eller mistanke herom. Sparekassens whistleblowerordning giver mulighed for fortrolighed og anonymitet.

Finansrådets Ledelseskodex

Anbefaling	Følges Følges delvist Følges ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
Generelle anbefalinger:		
1. Finans Danmark anbefaler , at medlemsvirksomhederne forholder sig til samtlige anbefalinger fra Komitèen for god Selskabsledelse.	Følges	Se ovenstående redegørelsen vedrørende anbefalingerne for god selskabsledelse

Anbefaling	Følges Følges delvist Følges ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
2. Finans Danmark anbefaler medlemsvirksomhederne at udarbejde og offentliggør et adfærds-kodeks (code of conduct) med beskrivelse af sparekassens værdigrundlag og ønskede adfærd for sparekassens drift og ledelse.	Følges delvist	Sparekassens forretningsmodel, mål og visioner tager udgangspunkt i vores forankring i lokalsamfundet. Vi ønsker at være et ansvarligt og værdiskabende pengeinstitut, og arbejder bevidst på at skabe de bedste resultater for såvel vores kunder, lokalsamfundet og os selv som pengeinstitut. Bestyrelsen har imidlertid ikke vedtaget en politik herom, da det er vurderingen, at interessenternes interesser varetages og respekteres på tilfredsstillende vis med afsæt i vores værdigrundlag. Bestyrelsen fastlægger sparekassens overordnede strategi for et år ad gangen. Strategiplanen tages løbende op til evaluering på baggrund af eventuelle oplæg fra direktionen.
Anbefalinger vedrørende bestyrelsens sammensætning:		
3. Finans Danmark anbefaler , at medlemsvirksomhederne anvender en velbeskrevet og struktureret proces ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen og eventuelt inddrager ekstern kompetence.	Følges	Bestyrelsen har fastlagt en generel procedure for rekruttering af kandidater til bestyrelsen. Resultatet af bestyrelsens årlige selvevaluering indgår i rekrutteringsforløbet. Der henvises til redegørelse for pkt. 3.1.3 i henhold til anbefalingerne for god selskabsledelse
4. Finans Danmark anbefaler , at medlemsvirksomheder, hvis vedtægter rummer bestemmelser om, at bestyrelsesmedlemmer alene kan vælges inden for en begrænset personkreds, redegør for baggrunden for disse begrænsninger.	Følges	Sparekassens vedtægter tilsiger, at bestyrelsens medlemmer vælges af og blandt repræsentantskabets medlemmer. Sparekassen lægger afgørende vægt på at sikre et kompetent rekrutteringsgrundlag til bestyrelsen, således at såvel kollektive som individuelle kompetencekrav til bestyrelsen kan opfyldes.
Anbefalinger vedrørende uddannelse af bestyrelsesmedlemmerne:		
5. Finans Danmark anbefaler , at bestyrelsesmedlemmer snarest muligt og senest 6 måneder efter tiltrædelse påbegynder et uddannelsesforløb i bankdrift, medmindre bestyrelsesmedlemmet allerede besidder opdaterede og særlige bankkompetencer. Forløbet skal afspejle	Følges delvist	Sparekassen har til hensigt at indrette sine uddannelsesaktiviteter for nye bestyrelsesmedlemmer i overensstemmelse med det kommende lovkrav herom.

Anbefaling	Følges Følges delvist Følges ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
virksomhedens størrelse, forretningsmodel og kompleksitet.		
6. Finans Danmark anbefaler , at bestyrelsesmedlemmerne løbende modtager kompetenceudvikling, der er relevant for bestyrelseserhvervet. Emner og omfang skal være tilpasset virksomhedens størrelse, forretningsmodel og kompleksitet.	Følges	Bestyrelsen afholder jævnligt seminarer med henblik på både at drøfte sparekassens strategi og at sikre en løbende kompetenceudvikling af bestyrelsens medlemmer. På sådanne seminarer deltager foredragsholdere fra brancheforeninger, advokater og revisorer mfl. Seminar for bestyrelsesmedlemmer blev afholdt den 4.-5. oktober 2025
Anbefaling vedrørende evaluering af bestyrelsen og dens medlemmer:		
7. Finans Danmark anbefaler , at hvert enkelt bestyrelsesmedlem årligt foretager en evaluering af sit arbejde i bestyrelsen. Bestyrelsesmedlemmet skal som led i evalueringen udfylde et evalueringsskema, der berører både ledelsesmæssige og banktekniske emner.	Følges	Bestyrelsen gennemfører årligt den af Finanstilsynet foreskrevne evaluering. Evalueringen, resultatet heraf og evt. konkrete tiltag tilføres bestyrelsesprotokollen. Der henvises til redegørelse for pkt. 3.5.1 i henhold til anbefalingerne for god selskabsledelse.
Anbefalinger vedrørende samarbejdet med virksomhedens daglige ledelse:		
8. Finans Danmark anbefaler , at relevante fagspecialister inddrages i samarbejdet med bestyrelsen, herunder deltager i bestyrelsesmøderne i forbindelse med drøftelse af særligt komplekse sager.	Følges	Deltagelse af relevante medarbejdere/fagspecialister på bestyrelsesmøder vurderes konkret i forhold til emnerne for bestyrelsens drøftelser.

Anbefaling	Følges Følges delvist Følges ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
9. Finans Danmark anbefaler , at samarbejdet mellem direktionen og bestyrelsen drøftes på bestyrelsesmødet mindst 1 gang årligt. Direktionen er ikke til stede under disse drøftelser.	Følges	Samarbejdet mellem bestyrelse og direktion vurderes årligt, samtidig med bestyrelsens årlige kompetenceevaluering. Derudover vurderes samarbejdet løbende på mere uformel vis. Der henvises endvidere til redegørelse for pkt. 3.5.1 i henhold til anbefalingerne for god selskabsledelse.
Øvrige anbefalinger:		
10. Finans Danmark anbefaler , at der på medlemsvirksomhedens hjemmeside eller på tilsvarende vis skal offentliggøres en oversigt over bestyrelsesmedlemmernes deltagelse i bestyrelses- og udvalgsmøder.	Følges ikke	Der afholdes typisk bestyrelsesmøde hver måned, derudover afholdes der 2 repræsentantskabsmøder årligt. Bestyrelsen lægger stor vægt på en høj mødedeltagelse. Bestyrelsen har i 2025 afholdt 14 møder. Hertil kommer 2 repræsentantskabsmøder og et strategimøde. Mødedeltagelsen har været over 90%. Bestyrelsen har derfor ikke fundet det relevant at oplyse yderligere om bestyrelsesmedlemmernes deltagelse i bestyrelsesarbejdet. Det bemærkes, at der ikke er nedsat ledelsesudvalg, da sparekassen ikke er underlagt lovmæssige krav herom.
11. Finans Danmark anbefaler , at medlemsvirksomhederne forholder sig til lov om finansiel virksomheds regler om loft over ledelsesposter.	Følges	Sparekassen er ikke underlagt lov om finansiel virksomheds regler om loft over ledelsesposter, der alene gælder for de største finansielle virksomheder, såkaldt signifikante finansielle virksomheder (SIFI'er). Sparekassens bestyrelse og de enkelte medlemmer er opmærksomme på vigtigheden af, at de enkelte bestyrelsesmedlemmer skal forholde sig til, om de har den nødvendige tid til at varetage hvervet som bestyrelsesmedlem. Heri indgår at forholde sig til loftet for antal ledelsesposter. Bestyrelsesmedlemmernes relevante ledelsesposter fremgår af årsrapporten, som er offentliggjort på sparekassens hjemmeside.

Anbefaling	Følges Følges delvist Følges ikke	Forklaring på følger delvist/følger ikke anbefalingen:
12. Finans Danmark anbefaler, at medlemsvirksomheder skal have fokus på den eksterne revisors rolle og kvaliteten af det arbejde, som denne udfører. Medlemsvirksomhederne bør blandt andet stille krav til sammensætningen af de teams, som eksterne revisorer bruger, så det sikres, at der er mindst to erfarne revisorer med i et team med supplerende kompetenceområder. For at være en erfaren revisor skal vedkommende have gennemført efteruddannelse målrettet pengeinstitutområdet samt have deltaget i revision af en bank, sparekasse eller andelskasse gennem minimum 3 år.	Følges	Sparekassen drøfter sammensætningen af de teams, som den eksterne revisor anvender, med revisionsvirksomheden. Sparekassen har stort fokus på ekstern revisors rolle og kvaliteten i det udførte arbejde. Anbefalingen om deltagelse af mindst to erfarne revisorer kan ikke altid opfyldes på grund af den eksterne revisors forhold samt omfanget af revisionsopgaven. Sparekassens eksterne revisor er certificeret af Finanstilsynet.