

God selskabsledelse – Corporate Governance 2025

Danske selskaber skal i deres årsrapport give en redegørelse for, hvordan de forholder sig til Komitéen for god Selskabsledelses "Anbefalinger for god selskabsledelse". Anbefalingerne fra 2013 er revideret i november 2017 og senest i december 2020. Endvidere skal sparekassen følge Finans Danmarks anbefalinger på revisionsområdet og Finans Danmarks Ledelseskodeks.

Ledelsen i Sydjysk sparekasse har generelt en positiv holdning til anbefalingerne, idet Sparekassen og vores interessenter (garanter, medarbejdere, kunder, leverandører og lokalsamfund) og samspillet disse imellem er en forudsætning for sparekassens fortsatte, positive udvikling. Som lokalt pengeinstitut satser vi særligt på den personlige kundekontakt, og da vi lever af at leve op til kundernes tillid og tryghed, er det vigtigt, at der udover skyldig hensyntagen til garantierne også tages hensyn til ønsker hos vores øvrige interessenter.

Garanter og andre interessenter kan i det følgende læse mere om Sparekassens holdning til anbefalingerne. Vi følger de fleste af anbefalingerne, og for de anbefalinger, som Sparekassen ikke følger helt eller delvist, er der redegjort nærmere om baggrunden herfor i overensstemmelse med anbefalingernes "følg eller forklar"-princip. Samtidig er det også valgt at gå et skridt videre og redegøre for hovedparten af de anbefalinger, der følges. Komitéen for god selskabsledelse understreger om "følg eller forklar"-princippet, at det er gennemsigtigheden om selskabernes forhold, der er det bærende element, og det er op til det enkelte selskab at vurdere, i hvilket omfang anbefalingerne følges, eller hvorvidt dette ikke er hensigtsmæssigt eller ønskeligt for det pågældende selskab.

Corporate Governance anbefalingerne er opdelt i følgende 5 hovedafsnit:

1. Samspil med sparekassens investorer og øvrige interessenter
2. Bestyrelsens opgaver og ansvar
3. Bestyrelsens sammensætning, organisering og evaluering
4. Ledelsens vederlag
5. Risikostyring

Finans Danmarks anbefalinger på revisionsområdet supplerer Corporate Governance anbefalingernes punkt 5, og indeholder en selvstændig anbefaling om ekstern revision. Corporate Governance anbefalingerne og Finans Danmarks supplerende anbefalinger supplerer de regler, der i øvrigt gælder for børsnoterede selskaber, de regler, der findes i selskabslovgivningen om ledelsen samt for pengeinstitutterne den finansielle lovgivning (Lov om finansiell virksomhed, Lov om finansiell stabilitet og Lov om statsligt kapitalindskud m.fl.).

Det understreges, at Sydjysk Sparekasse ikke lovmæssigt er forpligtet til at leve op til nærværende anbefalinger. I Sydjysk Sparekasse ønsker vi at fremstå med åbenhed og ansvarlighed i forhold til samfundet og vore interessenter. Derfor har vi i overensstemmelse med dette valgt at forholde os til samtlige punkter i anbefalingerne.

Der gøres opmærksom på, at "Generalforsamling" i det følgende, erstattes med det "ordinære repræsentantskabsmøde" i Sydjysk Sparekasse, idet repræsentantskabet er sparekassens øverste myndighed. "Aktionærerne" erstattes ligeledes med "repræsentantskabet".

1	Samspil med sparekassens investorer og øvrige interessenter
---	--

	<p>Sparekassens investorer, medarbejdere og øvrige interessenter har en fælles interesse i at fremme sparekassens udvikling, og i at sparekassen til enhver tid er i stand til at tilpasse sig skiftende krav og dermed til stadighed er konkurrencedygtigt og kan skabe værdi.</p> <p>Det er derfor væsentligt, at der etableres et positivt samspil ikke alene mellem ledelse og investorer, men også i forhold til øvrige interessenter. God selskabsledelse handler også om at skabe hensigtsmæssige rammer, der gør det enkelt for investorer at indgå i dialog med sparekassens ledelse. Åbenhed og transparens er en forudsætning for, at sparekassens investorer og øvrige interessenter løbende har mulighed for at vurdere og forholde sig til sparekassen og dets fremtid og på den baggrund engagere sig i en konstruktiv dialog med sparekassen.</p> <p>Sparekassens ledelse skal sikre en hensigtsmæssig og afbalanceret udvikling af sparekassen på kort og lang sigt.</p>
1.1	Dialog mellem sparekassen, garantier og øvrige interessenter
1.1.1	DET ANBEFALES , at ledelsen via løbende dialog sikrer garantierne og øvrige interessenter relevant indsigt i sparekassens forhold, og bestyrelsen får mulighed for at kende og inddrage deres holdninger i sit arbejde.
	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Sparekassen tilstræber størst mulig åbenhed om sparekassens værdier og aktiviteter overfor sparekassens garantier og øvrige interessenter. Alle interessenter vil derfor kunne finde en lang række oplysninger om sparekassens virke og holdninger på sparekassens hjemmeside.</p>
1.1.2	DET ANBEFALES , at bestyrelsen udarbejder politikker for sparekassens forhold til dets interessenter, herunder garantier, for at sikre, at de forskellige interesser indgår i sparekassens overvejelser, og at sådanne politikker gøres tilgængelige på sparekassens hjemmeside.
	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>I bestyrelsen er der enighed om, at interessenterne og Sydjysk Sparekasse lever i et gensidigt afhængighedsforhold. Derfor skal det til stadighed sikres, at kunders, garanters og medarbejders roller og interesser respekteres i overensstemmelse med sparekassens vedtagne politikker og gældende lovgivning, herunder regler om god skik m.v.</p> <p>At vedtage politikker for sparekassens forhold til vores interessenter, finder bestyrelsen dog ikke relevant på nuværende tidspunkt.</p>
1.1.3	DET ANBEFALES , at sparekassen offentliggør kvartalsrapporter.
	Anbefalingen følges ikke.

	<p>Sparekassen offentliggør årsrapport og halvårsrapport i henhold til gældende regler herfor. Sparekassen finder, at offentliggørelse af den lovpligtige årsrapport og halvårsrapport, giver interessenterne en tilstrækkelig indsigt i sparekassens regnskabsforhold.</p>
1.2	Ordinært repræsentantskabsmøde
1.2.1	<p>DET ANBEFALES, at bestyrelsen ved tilrettelæggelse af sparekassens ordinære repræsentantskabsmøde planlægger afviklingen, så repræsentantskabsmedlemmer der ikke kan være fysisk til stede eller er repræsenteret på repræsentantskabsmødet, kan stemme og stille spørgsmål til ledelsen forud for eller på repræsentantskabsmødet. Det anbefales at bestyrelsen sikrer mulighed for at overvære repræsentantskabsmødet via webcast eller anden digital transmittering.</p>
	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Bestyrelsen har på baggrund af sparekassens størrelse og lokale forankring vurderet, at det er mest hensigtsmæssigt at afholde fysisk repræsentantskabsmøde.</p> <p>Der kan ikke stemmes ved fuldmagt. For juridiske personer udøves stemmeretten dog af en person udpeget hertil ved fuldmagt af en tegningsberettiget.</p>
1.2.2	<p>DET ANBEFALES, at der i fuldmagter eller brevstemmer til brug for det ordinære repræsentantskabsmøde gives repræsentantskabet mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.</p>
	<p>Anbefaling følges ikke.</p> <p>Der kan ikke stemmes ved fuldmagt.</p>
1.3	Overtagelsesforsøg
1.3.1	<p>DET ANBEFALES, at sparekassen 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 repræsentantskabets godkendelse, at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer repræsentantskabet fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.</p>

	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Sparekassen følger ikke anbefalingen, idet bestyrelsen finder, at en egentlig beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg vil være unødvendig, idet Sydjysk Sparekasse er en selvejende institution i form af garantsparekasse og overtagelsesforsøg derfor ikke umiddelbart kan finde sted. Da hver garant maksimalt har 20 stemmer, vil et overtagelsesforsøg umiddelbart ikke være muligt, og vurderes derfor ikke relevant med beredskabsprocedure.</p>
1.4	Relation til det omkringliggende samfund
1.4.1	<p>DET ANBEFALES, at bestyrelsen godkender en politik for selskabets samfundsansvar, herunder for socialt ansvar og bæredygtighed, og at politikken er tilgængelig i ledelsesberetningen eller på sparekassens hjemmeside. Samt det anbefales at bestyrelsen påser, at politikken efterleves.</p>
	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Sparekassen er grundet sin størrelse ikke forpligtet til at have en CSR-politik, og bestyrelsen har vurderet, at sparekassen på nuværende tidspunkt ikke frivilligt skal tilvælge at udarbejde og vedligeholde en CSR-politik.</p> <p>Sparekassen er til gengæld meget engageret i lokalsamfundene omkring sparekassens filialer i markedsområde i form af større eller mindre aktiviteter, ligesom sparekassen også understøtter lokale virksomheder og initiativer, der har sigte på at udvikle bysamfund og lokal udvikling. Derudover har sparekassen en særskilt politik for integration af bæredygtighedsrisici.</p>
1.4.2	<p>DET ANBEFALES, at bestyrelsen godkender en skattepolitik, der gøres tilgængelig på sparekassens hjemmeside.</p>
	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Sparekassen har i 2022 indført en skattepolitik, som er offentliggjort på sparekassens hjemmeside.</p>
2.	<p>Bestyrelsens opgaver og ansvar</p> <p>Det påhviler bestyrelsen at varetage garanternes interesser med omhu og under behørig hensyntagen til de øvrige interessenter.</p> <p>Det er bestyrelsens opgave at varetage den overordnede og strategiske ledelse af sparekassen med henblik på at sikre værdiskabelsen i sparekassen. Bestyrelsen skal fastlægge sparekassens strategiske mål og sikre, at de nødvendige forudsætninger for at nå disse mål er til stede i form af såvel finansielle som kompetencemæssige</p>

	<p>ressourcer samt sikre en forsvarlig organisation af sparekassens virksomhed.</p> <p>Forudsætningen for at opfylde sparekassens strategiske mål er, at bestyrelsen ansætter en kompetent direktion, fastlægger arbejdsdelingen mellem bestyrelsen og direktionen, direktionens opgaver og ansættelsesforhold samt sikrer klare retningslinjer for ansvarlighed, planlægning, og opfølgning samt risikostyring. Det er bestyrelsens opgave at udøve tilsyn med direktionen og at fastlægge retningslinjer for, på hvilken måde dette tilsyn skal udøves.</p> <p>Det er bestyrelsens opgave at sikre, at direktionen fortsat udvikles og fastholdes eller afskediges, samt at direktionens vederlag afspejler såvel den langsigtede værdiskabelse i sparekassen som de resultater, direktionen i øvrigt opnår.</p> <p>Formanden for bestyrelsen organiserer, indkalder og leder bestyrelsens møder med henblik på at sikre effektiviteten i bestyrelsens arbejde og skabe bedst mulige forudsætninger for bestyrelsesarbejdet. Det kan være en fordel at organisere arbejdet i bestyrelsen i et årshjul, så bestyrelsen årligt kommer igennem relevante opgaver.</p>
2.1	Overordnede opgaver og ansvar
2.1.1	DET ANBEFALES , at bestyrelsen, som led i at understøtte sparekassens vedtægtsmæssige formål og langsigtede værdiskabelse, forholder sig til selskabets formål samt sikre og fremme en god kultur og gode værdier i sparekassen. Sparekassen bør forklare herom i ledelsesberetningen og/eller på sparekassens hjemmeside.
	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>I bestyrelsens forretningsorden og instrukserne fra bestyrelsen til direktionen har sparekassen fastlagt nærmere procedurer, hvor blandt andet forhold som planlægning, opfølgning og risikostyring er adresseret.</p> <p>Det er et lovkrav for pengeinstitutter, at forretningsordenen opdateres årligt.</p> <p>På det årlige strategiseminar, drøftes alle væsentlige forhold. Der udarbejdes årshjul, som sikrer en hensigtsmæssig tilrettelæggelse af bestyrelsens arbejde. Sparekassen har tillige en politik for sund virksomhedskultur.</p>
2.1.2	DET ANBEFALES , at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter og løbende følger op på sparekassens overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i sparekassen.
	Anbefalingen følges.

	Bestyrelsen drøfter årligt sparekassens strategi og målsætninger og der evalueres løbende, blandt andet på baggrund af direktionens oplæg.
2.1.3	DET ANBEFALES , at bestyrelsen påser, at sparekassen har en kapitalstruktur, som understøtter, at sparekassens strategi og langsigtede værdiskabelse er i garanternes og sparekassens interesse samt redegør herfor i ledelsesberetningen og/eller på sparekassens hjemmeside.
	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Der henvises til sparekassens årsrapport, som forefindes på sydjysksparekasse.dk.</p> <p>Sydjysk Sparekasse er en garantsparekasse og alle kunder i sparekassen kan blive garant. Garanterne vælger sparekassens repræsentantskab. Repræsentantskabet er sparekassens øverste myndighed, og de vælger sparekassens bestyrelse. Som garant har man derved direkte indflydelse på sparekassens ledelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vedtægterne indeholder værneregler. Der er således en stemmeretsbegrænsning på 20 stemmer pr. garant. • Der kan tegnes for min. 5.000 kr. og maks. 200.000 kr. (Bestyrelsen har dog bemyndigelse til at fravige den øvre grænse i konkrete sager, efter indstilling fra forretningen). <p>Bestyrelsen forholder sig løbende til sparekassens kapitalstruktur og redegør for strukturen i ledelsesberetningen. Den faktiske forrentning af garantkapitalen fastsættes én gang årligt i forbindelse med sparekassens ordinære repræsentantskabsmøde.</p> <p>En beskrivelse af garantkapital samt sparekassens vedtægter findes på hjemmesiden.</p>
2.1.4	DET ANBEFALES , at bestyrelsen udarbejder og årligt gennemgår retningslinjer for direktionen, herunder fastlægger krav til direktionens rapportering til bestyrelsen.
	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>I henhold til bestyrelsens årshjul, gennemgås retningslinjerne for direktionen mindst én gang årligt samt efter behov.</p> <p>Bestyrelsens skriftlige retningslinjer til direktionen er fastlagt i en instruks, hvoraf arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og direktion også fremgår. Der er fastsat retningslinjer for rapporteringen i forretningsordenen.</p>

2.2	Bestyrelsesmedlemmerne
2.2.1	DET ANBEFALES , at bestyrelsen udover en formand har en næstformand, som kan træde til ved formandens forfald og i øvrigt være en tættere sparringspartner for formanden.
	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Rammer for bestyrelsens arbejde, herunder formandens og næstformandens opgaver er fastlagt i bestyrelsens forretningsorden.</p>
2.2.2	DET ANBEFALES , 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.
	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>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 dermed forbundne risici.</p> <p>Alle bestyrelsesmedlemmer deltager på lige fod i bestyrelsens arbejde på en sådan måde, at den enkeltes viden og kompetencer nyttiggøres bedst muligt.</p>
2.2.3	DET ANBEFALES , at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden eller andre bestyrelsesmedlemmer om at varetage særlige opgaver for sparekassen, 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 offentliggøres.
	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Det har ikke været relevant for bestyrelsesmedlemmer eller bestyrelsesformanden at deltage i den daglige ledelse eller at udføre særlige opgaver for sparekassen i det forløbne år. Bestyrelsen vil følge anbefalingen, hvis der opstår behov for at bestyrelsesformanden eller andre bestyrelsesmedlemmer udfører særlige opgaver for sparekassen.</p>

3.	<p>Bestyrelsens sammensætning og organisering og evaluering</p> <p>Bestyrelsen bør sammensættes således, at den er i stand til at varetage sine opgaver af såvel strategisk, ledelsesmæssig som kontrolmæssig art.</p> <p>Det er væsentligt, at bestyrelsen er sammensat således, at varetagelsen af opgaverne kan ske effektivt i en konstruktiv og kvalificeret dialog med direktionen. Det er ligeledes væsentligt, at medlemmerne af bestyrelsen altid handler uafhængigt af særinteresser.</p> <p>Bestyrelsen definerer, hvilke kompetencer sparekassen har behov for, og vurderer løbende, om dens sammensætning og medlemmernes kompetencer enkeltvis og samlet afspejler de krav, sparekassens situation og forhold stiller.</p> <p>Mangfoldighed øger kvaliteten af arbejdet og samspillet i bestyrelsen, blandt andet gennem en forskelligartet tilgang til ledelsesmæssige opgaver.</p> <p>Bestyrelsen bør hvert år med henblik på at øge værdiskabelsen evaluere sin personsammensætning og sikre den nødvendige fornyelse sammenholdt med ønsket om kontinuitet. Udover de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer kan der i bestyrelsen indgå medlemmer valgt af medarbejderne i henhold til selskabslovens regler herom.</p>
3.1	<p>Sammensætning</p>
3.1.1	<p>DET ANBEFALES, at bestyrelsen årligt gennemgår og i ledelsesberetningen og/eller på sparekassens hjemmeside oplyser</p> <ul style="list-style-type: none"> • hvilke kollektive og individuelle kompetencer bestyrelsen bør råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og • bestyrelsens sammensætning og mangfoldighed.
	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen udfører en årlig selvevaluering. Hvert tredje år forestås evalueringsprocessen af en ekstern konsulent. Herefter vurderer bestyrelsen om de har tilstrækkelige kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå Sydjysk Sparekasses aktiviteter og de væsentligste risici, som er forbundet med at drive pengeinstitut. Selvevalueringen udmøntes i en rapport. Konklusionerne fra rapporten offentliggøres på sparekassens hjemmeside.</p> <p>Bestyrelsens indstilling af kandidater til bestyrelsesvalg på repræsentantskabsmødet er udarbejdet med henblik på at sikre, at bestyrelsen bedst muligt lever op til gældende lovgivning.</p>

	<p>Årsrapporten indeholder en oversigt over bestyrelsens medlemmer med oplysninger om de enkelte medlemmers baggrund og forudsætninger, herunder de pågældende personers øvrige ledelseshverv m.v.</p>
3.1.2	<p>DET ANBEFALES, at bestyrelsen årligt drøfter sparekassens aktiviteter for at sikre en for sparekassen relevant mangfoldighed i sparekassens ledelsesniveauer samt udarbejder og vedtager en politik for mangfoldighed. Politikken bør offentliggøres på sparekassens hjemmeside.</p>
	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Politik for mangfoldighed offentliggøres på sparekassens hjemmeside. Bestyrelsen drøfter årligt sparekassens aktiviteter for at sikre mangfoldighed og konkrete mål. For at fremme mangfoldighed i forhold til køn og ligestilling har bestyrelsen fastlagt måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen samt vedtaget en politik for at øge/fastholde andelen af det underrepræsenterede køn i sparekassens bestyrelse og øvrige ledelsesniveauer.</p>
3.1.3	<p>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 individuelle kompetencer og kvalifikationer, tages hensyn til behovet for kontinuitet, fornyelse og mangfoldighed.</p>
	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsens indstilling af kandidater til bestyrelsen sker på baggrund af en åben proces i bestyrelsen (og dialog med repræsentantskabet). I overensstemmelse med den af bestyrelsen vedtagne kompetenceprofil for bestyrelsen tages der hensyn til behovet for mangfoldighed i relation til erfaring, køn og alder m.v., herom nærmere beskrevet i Politik for mangfoldighed i bestyrelsen.</p> <p>Det vurderes ligeledes, om kandidaterne har de fornødne ressourcer, herunder tid til at varetage hvervet som bestyrelsesmedlem.</p>
3.1.4	<p>DET ANBEFALES, at der sammen med indkaldelsen til repræsentantskabsmødet, 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.</p> <p>Derudover skal det oplyses, om kandidaterne til bestyrelsen anses for uafhængige.</p>

	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Bestyrelsen har vurderet, at det er tilstrækkeligt at oplyse kandidaternes kompetencer før valget finder sted til repræsentantskabet.</p> <p>Der oplyses en gang årligt i forbindelse med årsrapporten hvilke medlemmer, der er uafhængige.</p>
3.1.5	<p>DET ANBEFALES, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling, og at disse opstilles og vælges individuelt.</p>
	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Bestyrelsesmedlemmerne vælges for max. fire år ad gangen med mulighed for genvalg. I lige år afgår to medlemmer og i ulige år afgår et medlem. Genvalg kan finde sted. Hermed sikres kontinuiteten i bestyrelsesarbejdet. Bestyrelsen har overvejet, om indførelse af en valgperiode på et år vil være hensigtsmæssig, men finder det af ovenstående årsager samt kompleksiteten i bestyrelsesarbejdet ikke velbegrundet. Der henvises dog til fusionsplan og redegørelse for Sydjysk Sparekasse for valg af bestyrelsesmedlemmer.</p>
3.2	<p>Bestyrelsens uafhængighed</p>
3.2.1	<p>DET ANBEFALES, at mindst halvdelen af de repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, således at bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser. 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 sparekassen, et datterselskab eller et associeret selskab, - indenfor de seneste 5 år have modtaget større vederlag fra sparekassen/koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen, - repræsentere eller have tilknytning til en kontrollerende aktionær, - 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 sparekassen, 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 sparekassen, - have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller - være i nær familie med personer, som ikke betragtes som uafhængige.

	<p>Uanset at et bestyrelsesmedlem ikke er omfattet af ovenstående kriterier, kan der være andre forhold, der gør, at bestyrelsen beslutter, at et eller flere medlemmer ikke kan betegnes som uafhængige.</p>																								
	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Ti ud af tolv af de repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige.</p> <p>Repræsentantskabsvalgt bestyrelsesmedlem / medlem siden</p> <table> <tr> <td>Peter Hesselberg</td> <td>2014</td> </tr> <tr> <td>Hans Peter Geil</td> <td>2014</td> </tr> <tr> <td>Anita Linda Jensen</td> <td>2021</td> </tr> <tr> <td>Bente Riis Fogsgaard</td> <td>2018</td> </tr> <tr> <td>Morten Iver Thorøe</td> <td>2019</td> </tr> <tr> <td>Erik Johannsen</td> <td>2000</td> </tr> <tr> <td>Peter Eberle</td> <td>2016</td> </tr> <tr> <td>Tina W. Holm</td> <td>2021</td> </tr> <tr> <td>Richard de Churruca</td> <td>2019</td> </tr> <tr> <td>Søren A. Jensen</td> <td>2011</td> </tr> <tr> <td>Anne-Mette F. Michelsen</td> <td>2018</td> </tr> <tr> <td>Lars Schack Jessen</td> <td>2024</td> </tr> </table>	Peter Hesselberg	2014	Hans Peter Geil	2014	Anita Linda Jensen	2021	Bente Riis Fogsgaard	2018	Morten Iver Thorøe	2019	Erik Johannsen	2000	Peter Eberle	2016	Tina W. Holm	2021	Richard de Churruca	2019	Søren A. Jensen	2011	Anne-Mette F. Michelsen	2018	Lars Schack Jessen	2024
Peter Hesselberg	2014																								
Hans Peter Geil	2014																								
Anita Linda Jensen	2021																								
Bente Riis Fogsgaard	2018																								
Morten Iver Thorøe	2019																								
Erik Johannsen	2000																								
Peter Eberle	2016																								
Tina W. Holm	2021																								
Richard de Churruca	2019																								
Søren A. Jensen	2011																								
Anne-Mette F. Michelsen	2018																								
Lars Schack Jessen	2024																								
3.2.2	DET ANBEFALES , at direktionsmedlemmer ikke er medlem af bestyrelsen, samt at et fratrædende direktionsmedlem ikke træder direkte ind i bestyrelsen for samme selskab.																								
	Anbefalingen følges.																								
3.3	Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv																								
3.3.1	DET ANBEFALES , at bestyrelsen og hvert enkelt medlem af bestyrelsen vurderer i forbindelse med den årlige evaluering, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på bestyrelsesarbejdet, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv, end at vedkommende kan udføre bestyrelseshvervet i sparekassen tilfredsstillende.																								
	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>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.</p>																								

3.3.2	<p>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, - den pågældendes kompetencer og kvalifikationer af relevans for sparekassen, - om medlemmet anses for uafhængigt, - årstal for medlemmets indtræden i bestyrelsen, - årstal for udløb af den aktuelle valgperiode, - medlemmets deltagelse i bestyrelses- og udvalgs møder, - den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og det antal aktier, optioner, warrants og lignende i sparekassen og de med sparekassen koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.
	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Der oplyses en gang årligt i forbindelse med årsrapporten hvilke medlemmer, der er uafhængige.</p> <p>Årsrapporten indeholder bestyrelsesmedlemmernes stilling, eventuelle ledelseshverv i andre danske erhvervsvirksomheder og antal garantbeviser, samt ændringer i denne beholdning. Det fremgår endvidere, hvornår de enkelte bestyrelsesmedlemmer er indvalgt, og hvornår de er på valg.</p>
3.4	<p>Ledelsesudvalg</p> <p>Ledelsesudvalg kan bidrage til at øge effektiviteten og højne kvaliteten af arbejdet i bestyrelsen.</p> <p>Ledelsesudvalg er udvalg nedsat af bestyrelsen blandt bestyrelsens medlemmer og med et konkret formål.</p> <p>Etableringen af ledelsesudvalg har alene et forberedende formål forud for behandlingen i bestyrelsen og må ikke medføre, at væsentlig information, som alle medlemmer af bestyrelsen har behov for at modtage, alene tilgår ledelsesudvalget, eller at den fornødne behandling i bestyrelsen begrænses eller undlades.</p> <p>Bestyrelsen bevarer det fulde ansvar for alle de beslutninger, der er forberedt i et ledelsesudvalg.</p> <p>Bestyrelsen bør overveje, om sparekassen har en speciel eksponering, eller om der i øvrigt er forhold, som motiverer nedsættelsen af yderligere permanente udvalg udover revisions-, nominerings- og vederlagsudvalg.</p> <p>Dette kan medvirke til at opnå en bedre udnyttelse af de specielle kompetencer, som måtte findes i bestyrelsen.</p> <p>Eksempler herpå kan være conduct og compliance udvalg eller risikoudvalg.</p> <p>Bestyrelsen kan endvidere nedsætte ad hoc-udvalg i forbindelse med særlige opgaver eller problemstillinger af væsentlig, men midlertidig karakter. Dette kan medvirke til, at der sikres fornøden fokus på den pågældende</p>

	<p>opgave samt en tidsmæssig prioritering heraf. Sådanne problemstillinger kan eksempelvis være CSR-, etisk- eller image-relaterede spørgsmål, større opkøb eller overtagelsesforsøg. Anbefalingerne omfatter ikke ad hoc-udvalg.</p>
<p>3.4.1</p>	<p>DET ANBEFALES, at ledelsen i ledelsesberetningen beskriver:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ledelsesudvalgenes væsentligste aktiviteter og antallet af møder i årets løb, og - medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om medlemmernes uafhængighed. <p>Derudover anbefales det at ledelsesudvalgenes kommissorier offentliggøres på sparekassens hjemmeside.</p>
	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Sparekassen har nedsat et revisions- og et risikoudvalg, hvis arbejdsopgaver er fastlagt i et kommissorie.</p>
<p>3.4.2</p>	<p>DET ANBEFALES, at ledelsesudvalg alene består af bestyrelsesmedlemmer, og at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p>
	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Sammensætningen af revisionsudvalget med 3 uafhængige ud af 4 medlemmer vurderes passende.</p> <p>Sammensætningen af risikoudvalget med 3 uafhængige ud af 4 medlemmer vurderes passende.</p> <p>Udvalgene består alene af bestyrelsesmedlemmer.</p>
<p>3.4.3</p>	<p>DET ANBEFALES, at der blandt bestyrelsens medlemmer nedsættes et revisionsudvalg, og at der udpeges en formand for udvalget, der ikke er formanden for bestyrelsen. Desuden anbefales det, at revisionsudvalget udover de i lovgivningen fastlagte opgaver bistår bestyrelsen med at:</p> <ul style="list-style-type: none"> - føre tilsyn med rigtigheden af offentliggjorte finansielle oplysninger, herunder regnskabspraksis på de væsentligste områder, væsentlige regnskabsmæssige skøn og transaktioner med nærtstående parter, - gennemgå de interne kontrol- og risikoområder for at sikre styring af de største risici, herunder også i relation til udmeldte forventninger, - vurderer 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.

	<p>Hvis bestyrelsen på grundlag af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter at nedsætte en intern revisionsfunktion, har revisionsudvalget til opgave at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • overvåge direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.
	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>I henhold til lov om godkendte revisorer og revisionsvirksomheder § 31 og bestyrelsens forretningsorden punkt 1.1.4 har bestyrelsen nedsat et udvalg under bestyrelsen benævnt Revisionsudvalget. Revisionsudvalget arbejder i henhold til kommissorie herfor.</p> <p>Formanden for bestyrelsen er ikke formand for revisionsudvalget.</p>
<p>3.4.4</p>	<p>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, - i samarbejde med formanden forestå den årlige bestyrelseevaluering 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 en succesionsplan for direktionen, - overvåge direktionens politik for ansættelse af ledende medarbejdere, og - overvåge, at der udarbejdes en politik for mangfoldighed til godkendelse i bestyrelsen.
	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>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.</p>
<p>3.4.5</p>	<p>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 incitamentsafslønning") for bestyrelsen og direktionen til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse,

	<p>- fremkomme med forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med sparekassens vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats.</p> <p>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 sparekassen, og bistå med forberedelse af den årlige vederlagsrapport.</p>
	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Den finansielle lovgivning stiller kun krav om aflønningsudvalg i børsnoterede selskaber med mere end 1.000 ansatte. Bestyrelsen vurderer, at bestyrelsens mødefrekvens muliggør, at alle væsentlige drøftelser og beslutninger kan træffes af den samlede bestyrelse,</p>
3.5	<p>Evaluering af bestyrelsen og direktion</p> <p>Evalueringsprocessen skal danne baggrund for en kontinuerlig forbedring af bestyrelsesarbejdet og skal sikre, at bestyrelsen til stadighed har den rette sammensætning, og at der sker en løbende fornyelse.</p>
3.5.1	<p>DET ANBEFALES, at bestyrelsen en gang årligt gennemfører en bestyrelseevaluering og minimum hvert tredje år inddrager ekstern bistand i evalueringen. I evalueringen bør bl.a. indgå vurdering af:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bestyrelsens og det enkelte medlems bidrag og resultater, - samarbejdet i bestyrelsen og mellem bestyrelsen og direktionen, - formandens ledelse af bestyrelsen, - bestyrelsens sammensætning med fokus på kompetencer og mangfoldighed. - arbejdet i udvalgene og udvalgsstrukturen, - tilrettelæggelsen af bestyrelsesarbejdet og kvaliteten af bestyrelsesmaterialet, og - bestyrelsesmedlemmernes forberedelse til og aktive deltagelse i møderne.
	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen gennemfører årligt en selvevalueringsprocedure og gør hvert tredje år brug af ekstern bistand. De samlede kompetencer gennemgås på et bestyrelsesmøde og konklusionerne offentliggøres på sparekassens hjemmeside.</p>

3.5.2	<p>DET ANBEFALES, at den samlede bestyrelse drøfter resultatet af bestyrelsesevalueringen, og at processen for evalueringen samt evalueringens overordnede konklusioner omtales i ledelsesberetningen, på sparekassens hjemmeside samt på sparekassens repræsentantskabsmøde.</p>
	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen drøfter årligt resultatet af bestyrelsens selvevaluering samt processen for evaluering. Ledelsesberetningen henviser til sparekassens hjemmeside, hvor resultatet af evalueringen fremgår. Formanden nævner evalueringen på repræsentantskabsmøder ifm. valg til bestyrelsen.</p>
3.5.3	<p>DET ANBEFALES, 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 sparekassens strategi.</p>
	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsesformanden og næstformanden evaluerer årligt direktionens arbejde og orienterer den samlede bestyrelse.</p>
4.	<p>Ledelsens vederlag</p>
4.1	<p>Vederlag til bestyrelse og direktion</p> <p>For at sikre større forståelse for og anerkendelse af vederlagets sammensætning og størrelse er det vigtigt, at der er åbenhed og transparens om selskabets overordnede vederlagspolitik og størrelsen af de individuelle ledelsesmedlemmers vederlag. Vederlagspolitikken skal understøtte selskabets langsigtede værdiskabelse, og bestyrelsen skal overveje, om vederlaget er rimeligt.</p> <p>Et konkurrencedygtigt vederlag er en forudsætning for at kunne tiltrække og fastholde kompetente medlemmer af ledelsen. Sparekassen bør have en vederlagspolitik, hvor det samlede vederlag, dvs. den faste og variable del samt øvrige ansættelsesvilkår, er rimelige og i overensstemmelse med det enkelte ledelsesmedlems ansvar, indsats og værdiskabelse.</p>

	Bestyrelsen bør sikre en rimelig og forsvarlig sammenhæng mellem vederlag og værdiskabelse. Såvel kortsigtede bonusprogrammer som langsigtede incitamentsprogrammer bør fastlægges, så de ikke unødigt fremmer kortsigtet og risikobetonet adfærd.
4.1.1	DET ANBEFALES , at bestyrelsens og direktionens vederlag samt øvrige ansættelsesvilkår både er konkurrencedygtig og forenelig med sparekassens langsigtede garant-interesser.
	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Sparekassen følger anbefalingen til vederlag, og det vurderes, at det samlede vederlag ligger på et konkurrencedygtigt og rimeligt niveau, som afspejler direktionens og bestyrelsens indsats og resultater.</p> <p>Bestyrelsen har udarbejdet en lønpolitik. Bestyrelsen og direktionen vederlægges med et fast honorar som fremgår af årsrapporten.</p> <p>Der findes i sparekassen ingen individuelle incitamentsprogrammer for ansatte, hvis aktiviteter kan have væsentlig indflydelse på sparekassens risikoprofil.</p>
4.1.2	DET ANBEFALES , at hvis der i relation til langsigtede incitamentsprogrammer anvendes aktiebaseret aflønning, bør programmerne have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år, primært være langsigtet, og være revolverende dvs. med periodisk tildeling.
	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Både bestyrelse, såvel som direktion aflønnes med et fast vederlag. Der udbetales ikke variable løndelev til direktion og bestyrelse.</p>
4.1.3	DET ANBEFALES , 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.
	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Både bestyrelse, såvel som direktion aflønnes med et fast vederlag. Der udbetales ikke variable løndelev til direktion og bestyrelse.</p>
4.1.4	DET ANBEFALES , at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ved et direktionsmedlems fratreden ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.

	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Direktionen er dog økonomisk beskyttet i forbindelse med en fusion.</p>
4.1.5	DET ANBEFALES , at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- eller tegningsoptioner.
	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen aflønnes med fast vederlag.</p>
4.1.6	DET ANBEFALES , at sparekassen 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.
	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Både bestyrelse, såvel som direktion aflønnes med et fast vederlag. Der udbetales ikke variable løndelev til direktion og bestyrelse.</p>
5.	<p>Risikostyring</p> <p>I en stadig mere integreret verden bliver risiko og styring heraf mere og mere afgørende. Effektiv risikostyring medvirker til at reducere strategiske og forretningsmæssige risici, sikre compliance samt kvaliteten af grundlaget for ledelsens beslutninger og den finansielle rapportering.</p> <p>Selskaber har forskellige risici. Det er derfor væsentligt, at bestyrelsen identificerer og forholder sig til de specifikke risici og påser, at der er en effektiv risikostyring, herunder passende interne kontroller. Dette gælder også for sparekassens bæredygtighedsrelaterede risici.</p> <p>Risikostyring bør indgå som et fast emne på bestyrelsens årshjul, og sparekassen bør rapportere på struktureringen af processen for risikoafdækning, og de identificerede væsentlige risici, samt hvordan sparekassen håndterer disse.</p>
5.1	Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger

<p>5.1.1</p>	<p>DET ANBEFALES, at bestyrelsen med udgangspunkt i sparekassens strategi og forretningsmodel tager stilling til og i ledelsesberetningen redegør for de væsentligste strategiske, forretningsmæssige, regnskabsmæssige og likviditetsmæssige risici, samt for sparekassens risikostyring.</p>
	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>I årsrapporten er der redegjort for de væsentligste strategiske, forretningsmæssige, regnskabsmæssige og likviditetsmæssige risici.</p> <p>Sparekassens risikoansvarlige rapporterer løbende, dog minimum årligt, til bestyrelsen med henblik på, at bestyrelsen systematisk kan følge udviklingen inden for de væsentligste risikoområder.</p> <p>Herudover høres den risikoansvarlige om væsentlige beslutninger.</p> <p>Ved udarbejdelsen af sparekassens forretningsmodel og strategi har bestyrelsen identificeret de væsentligste risici, der er forbundet med realiseringen heraf, og har i overensstemmelse med lovgivningen vedtaget politikker for de væsentligste risikoområder.</p>
<p>5.1.2</p>	<p>DET ANBEFALES, 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.</p>
	<p>Anbefalingen følges delvist.</p> <p>Sparekassen har i overensstemmelse med lovgivningen etableret en whistleblowerordning, hvor samtlige medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer, via en særlig, uafhængig og selvstændig kanal kan indberette overtrædelser eller potentielle lovovertrædelser begået af sparekassen, herunder ansatte, direktion og bestyrelsesmedlemmer. Ordningen giver mulighed for fortrolighed og anonymitet.</p> <p>Sparekassen stiller dog ikke whistleblowerordningen til rådighed for andre interessenter, men andre interessenter kan – uafhængig af sparekassens whistleblowerordning – anvende Finanstilsynets whistleblowerordning, som giver mulighed for at indberette overtrædelser eller potentielle overtrædelser af den finansielle regulering eller Datatilsynets whistleblowerordning, som giver mulighed for at indberette forskellige overtrædelser af EU-retten, alvorlige lovovertrædelser og andre alvorlige forhold.</p>

Godkendt elektronisk efter bestyrelsesmødet den 18. december 2025 efterfølgende

Erik Johannsen

Peter Hesselberg

Peter Eberle

Søren A. Jensen

Hans Peter Geil

Anne-Mette Michelsen

Bente Riis Fogsgaard

Morten Iver Thorøe

Richard de Churruca

Anita Linda Jensen

Tina W. Holm

Lars Schack Jessen

Ole Bæk Termansen

Kent Nissen

Rasmus S. Jepsen

Bjarne Skov

Jesper Seeberg