

Anbefalinger for god selskabsledelse

Indledning

Sparekassen Balling er et lokalt, selvejende pengeinstitut hvis værdier, mål og forretningsmodel tager udgangspunkt i forankringen i lokalsamfundet.

Vision:

Vi vil være den mest tilgængelige og handlekraftige lokale sparekasse, hvor beslutninger træffes lokalt, og hvor kunder og medarbejdere oplever enkelhed og tryghed.

Mission:

Som selvejende sparekasse skaber vi tryghed og værdi for kunder og medarbejdere gennem lokal forankring, ansvarlighed og personlig dialog.

Det fremgår nedenfor, hvorledes Sparekassen forholder sig til Komitéen for god selskabsledelses "Anbefalinger for god Selskabsledelse fra december 2020".

Sparekassens bestyrelse har, samtidig med at bestyrelsen i forbindelse med udarbejdelsen af årsrapporten for 2025, forholdt sig til anbefalingerne for god selskabsledelse, også forholdt sig til og vurderet, om Sparekassen også er omfattet af anbefalingerne for aktivt ejerskab.

Det er bestyrelsens vurdering, at anbefalingerne for aktivt ejerskab ikke er relevante for Sparekassen, idet Sparekassen udelukkende har en meget beskedet beholdning af børsnoterede aktier.

Sparekassen har i forlængelse heraf endvidere redegjort for efterlevelse af Finans Danmarks (dengang Finansrådet) ledelseskodex af november 2017. Denne redegørelse fremgår af særskilt notat.

Redegørelsen vedrører regnskabsåret 2025.

Bestyrelsens arbejde

Bestyrelsen påser, at direktionen overholder de af bestyrelsen besluttede målsætninger, strategier og forretningsgange. Orientering fra direktionen sker systematisk såvel ved møder som ved skriftlig og mundtlig løbende rapportering. Denne rapportering omfatter blandt andet udviklingen i omverdenen, Sparekassens udvikling og lønsomhed samt den finansielle stilling.

Bestyrelsen mødes efter en fastlagt mødeplan og afholder 8-12 møder årligt.

Bestyrelsen træffer blandt andet beslutninger om bevilling af større engagementer, større investeringer, kapitalgrundlagets størrelse og sammensætning, langsigtede forpligtelser, kontrol- og revisionsforhold samt væsentlige operationelle forhold.

Bestyrelsens forretningsorden fastlægger procedurer for direktionens rapportering til bestyrelsen og for disse parter kommunikation i øvrigt. Forretningsordenen gennemgås og vurderes årligt af bestyrelsen og tilpasses løbende til Sparekassens situation.

Bestyrelsens sammensætning og regler for udpegning og udskiftning

Repræsentantskabet vælger bestyrelsen. Bestyrelsen skal ifølge vedtægterne bestå af 7 medlemmer.

Ingen af bestyrelsens medlemmer deltager i den daglige ledelse af Sparekassen.

Bestyrelsesmedlemmerne vælges for en periode af 4 år og genvalg kan finde sted. De valgte medlemmer er valgt individuelt på forskellige tidspunkter, hvilket sikrer kontinuitet i bestyrelsens arbejde.

Alle bestyrelsesmedlemmerne har erhvervmæssig baggrund inden for forskellige erhverv, der samlet set afdækker de nødvendige kompetencer i Sparekassens bestyrelse på nuværende tidspunkt. Denne sammensætning sikrer dermed overholdelse af fit and proper regelsættet samt en hensigtsmæssig bredde og erfaringsgrundlag i bestyrelsens tilgang til opgaverne, og bestyrelsen vurderer, at den er medvirkende til at sikre kvalificerede overvejelser og beslutninger.

Direktionen

Bestyrelsen ansætter direktionen, som har ansvaret for tilrettelæggelsen og gennemførelsen af de strategiske planer. Direktionen er ikke medlem af bestyrelsen, men deltager normalt i bestyrelsesmøderne.

Direktionsinstruksen fastlægger procedurer for direktionens rapportering til bestyrelsen og for disse parter kommunikation i øvrigt. Direktionsinstruksen gennemgås og vurderes årligt af bestyrelsen og tilpasses løbende Sparekassens situation.

Repræsentantskabet

Repræsentantskabet er Sparekassens øverste myndighed. Sparekassens bestyrelse lægger vægt på, at repræsentanterne får en detaljeret orientering og et fyldestgørende grundlag for de beslutninger, der træffes på repræsentantskabsmødet.

Indkaldelse til repræsentantskabsmøder offentliggøres og udsendes til repræsentantskabsmedlemmerne mindst 21 dage forud for afholdelsen, således disse har mulighed for at forberede sig. Alle repræsentantskabsmedlemmer har ret til at deltage i og stemme ved repræsentantskabsmødet, jf. vedtægterne, ligesom der er mulighed for at fremsætte forslag til behandling.

Bestyrelsen skal indkalde til ekstraordinært repræsentantskabsmøde, hvis det ønskes af 5 medlemmer af repræsentantskabet.

Anbefaling

Sparekassen følger / Sparekassen forklarer

1. Samspil med selskabets aktionærer, investorer og øvrige interessenter

1.1. Dialog med aktionærer, investorer 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.

Anbefalingen følges.

Sparekassen tilstræber størst mulig gennemsigtighed om Sparekassens værdier og aktiviteter.

- Alle interessenter kan finde en lang række oplysninger om Sparekassens virke og holdninger på Sparekassens hjemmeside.
- Repræsentantskabet modtager løbende orientering om Sparekassens virke og der afholdes minimum 2 møder årligt med Repræsentantskabet.
- Der afholdes minimum hvert år møde med garantterne.

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 tilgængelig på selskabets hjemmeside.

Anbefalingen følges delvis.

I bestyrelsen er der enighed om, at interessenterne lever i et gensidigt afhængighedsforhold. Derfor skal det til stadighed sikres, at interessenternes roller og interesser respekteres i overensstemmelse med Sparekassens vedtagne politikker og gældende lovgivning.

Sparekassen har i forhold til dialog med sine interessenter udarbejdet en kommunikationspolitik, der forholder sig til både intern og ekstern kommunikation. Kommunikationspolitikken er besluttet af bestyrelsen, og målet er at understøtte Sparekassens forretningsstrategi og grundlæggende værdier under hensyntagen til relevant lovgivning mv.

Sparekassen har valgt ikke at offentliggøre Kommunikationspolitikken.

1.1.3. Komitéen anbefaler, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.

Anbefalingen følges ikke.

Sparekassen offentliggør i henhold til regnskabsregler en årsrapport og en halvårsrapport, som vurderes at give interessenterne en tilstrækkelig indsigt i Sparekassens regnskabsforhold.

Anbefaling		Sparekassen <u>følger</u> / Sparekassen <u>forklarer</u>	
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 aktionærerne mulighed for at overvære generalforsamlingen via webcast eller anden digital transmittering.		Anbefalingen følges ikke. Repræsentantskabet er Sparekassens øverste myndighed. Der afholdes derfor ikke generalforsamlinger, men repræsentantskabsmøder. Bestyrelsen har vurderet, at det er mest hensigtsmæssigt at afholde fysiske repræsentantskabsmøder hvert år i marts og i september samt efter behov. Ledelsen vurderer at repræsentanterne foretrækker fysisk fremmøde. Sparekassen har på den baggrund vurderet, at indsatsen ved at kunne transmittere repræsentantskabsmøder digitalt, ikke står mål med værdien for repræsentanterne selv om der er mulighed for det i Sparekassens vedtægter.	
1.2.2. Komitéen anbefaler, at aktionærerne i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen kan tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.		Anbefalingen følges ikke. Det er ikke muligt at stemme ved fuldmagt og det anses ikke for værende relevant set i lyset af den store fremmødeprocent, hvor repræsentantskabet har været beslutningsdygtig til at kunne foretage vedtægtsændringer om nødvendigt.	
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 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.		Anbefalingen følges ikke. Sparekassen er en selvejende institution og overtagelsesforsøg kan ikke umiddelbart finde sted. Sparekassen har derfor ikke fundet det relevant at etablere en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg.	

Anbefaling	Sparekassen <u>følger</u> / Sparekassen <u>forklarer</u>
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.	Anbefalingen følges delvis. Sparekassens forretningsmodel, mål og visioner tager udgangspunkt i dens forankring i lokalsamfundet. Sparekassen ønsker at være et ansvarligt og værdiskabende pengeinstitut og arbejder bevidst på at skabe de bedste resultater for såvel kunder, medarbejdere, lokalsamfund og Sparekassen. Bestyrelsen har vedtaget en politik for sundvirksomhedskultur og politik for integration af bæredygtighedsrisici. Politik for integration af bæredygtighedsrisici er offentliggjort på sparekassens hjemmeside.
1.4.2. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen godkender en skattepolitik, der gøres tilgængelig på selskabets hjemmeside.	Anbefalingen følges ikke. Sparekassen har ud fra et proportionalitetsprincip ikke udarbejdet en skattepolitik. Sparekassen er udelukkende skattepligtig i Danmark og indgår ikke i en koncern. Sparekassen afregner derfor skat i Danmark og eneste aktivitet, der er undtaget fra skattepligt, er Sparekassens beholdning af sektoraktier.

Anbefaling	Sparekassen <u>følger</u> / Sparekassen <u>forklarer</u>
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.	Anbefalingen 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 almennyttige interesser. Sparekassen har derfor ingen aktionærer. Repræsentantskabet er Sparekassens øverste myndighed. Sparekassens garantanter kan ved valg til repræsentantskabet afgive 100 stemme for hver 1.000 kr. indbetalt garantkapital, dog højest 2000 stemmer pr. garant. Sparekassens bestyrelse har vedtaget en Forrentningspolitik, der er vedtægtsbestemt. 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.	Anbefalingen følges.
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.	Anbefalingen følges.
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.	Anbefalingen følges. Bestyrelsen deltager løbende i seminarer arrangeret Finanssektorens Uddannelsescenter.

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.

Anbefalingen følges.

Sparekassen har forklaret om Sparekassens formål i Ledelsesberetningen i årsrapporten samt offentliggjort det på Sparekassens hjemmeside.

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.

Anbefalingen følges.

Bestyrelsen følger den fastlagte strategi og har løbende foretaget justeringer til strategien. Strategien efterleves i det daglige ved opfølgning på fastsatte mål.

Anbefaling	Sparekassen <u>følger</u> / Sparekassen <u>forklarer</u>
2.2.3. Komitéen anbefaler, at hvis bestyrelsen undtagelsesvist beder et bestyrelsesmedlem om 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.	Anbefalingen følges. Det har ikke været relevant for bestyrelsesformanden eller andre bestyrelsesmedlemmer at deltage i den daglige ledelse eller at udføre andre særlige opgaver for Sparekassen i det forløbne rapporteringssår. Bestyrelsen agter at følge anbefalingen, hvis der opstår behov for, at bestyrelsesformanden eller andre bestyrelsesmedlemmer skal udføre særlige opgaver for Sparekassen.
3. Bestyrelsens sammensætning, organisering og evaluering 3.1. Sammensætning	
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.	Anbefalingen følges. Hvert år drøftes og fastlægges hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre bestyrelsesopgaven. Dertil fastlægges de enkelte medlemmers særlige kompetencer hvert år og i forlængelse heraf sammensætningen af bestyrelsens kompetencer som helhed. Bestyrelsen drøfter hvert år, om de fastlagte nødvendige kompetencer er til stede i den samlede bestyrelse. Den årlige vurdering af, om bestyrelsen har de nødvendige kompetencer er vurderet i forbindelse med bestyrelsens årlige selvevaluering i efteråret 2025. Bestyrelsens kollektive og individuelle kompetencer fremgår af Ledelsesberetningen i årsrapporten, der er offentliggjort på sparekassens hjemmeside.

Anbefaling	Sparekassen <u>følger</u> / Sparekassen <u>forklarer</u>
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.	Anbefalingen følges delvis. Ledelsesberetningen i årsrapporten indeholder oplysninger om bestyrelsens sammensætning, om mangfoldighed og status herpå. Der foreligger en politik for mangfoldighed, som behandles minimum en gang om året i bestyrelsen. Sparekassen har valgt ikke at offentliggøre politik for mangfoldighed.
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 kvalifikationer - også indgår behovet for kontinuitet, fornyelse og mangfoldighed.	Anbefalingen følges. Bestyrelsens indstilling af kandidater til bestyrelsen sker på baggrund af en åben proces i bestyrelsen, hvor der tages udgangspunkt i den af bestyrelsen, ønskede kompetenceprofil for bestyrelsen. I overensstemmelse med den af bestyrelsen ønskede kompetenceprofil for bestyrelsen tages der hensyn til behovet for mangfoldighed i relation til erfaring, køn og alder m.v. Sparekassen er et lokalt forankret pengeinstitut, og har derfor vurderet det relevant at have lokalt forankret kompetencer i bestyrelsen. For at sikre kontinuitet i bestyrelsen er alle bestyrelsens medlemmer ikke på valg samme år.
3.1.4. Komitéen anbefaler, at indkaldelsen til generalforsamlinger, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover de i lovgivningen fastlagte oplysninger også beskriver de opstillede kandidaters kompetencer, øvrige ledeshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg, krævende organisationsopgaver og uafhængighed.	Anbefalingen følges. Indkaldelsen til repræsentantskabsmøder udformes således, at den giver mulighed for at danne sig et indtryk af de emner, der skal behandles. De opstillede bestyrelseskandidaters kompetencer fremgår af bilag til indkaldelsen til det ordinære repræsentantskabsmøde. Indkaldelse til repræsentantskabsmøder sker med mindst 21 dages varsel, hvilket giver rimelig tid til forberedelse.
3.1.5. Komitéen anbefaler, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling, og at disse opstilles og vælges individuelt.	Anbefalingen følges ikke. Der er ikke nødvendigvis bestyrelsesmedlemmer på valg hvert år til det ordinære repræsentantskabsmøde.

Anbefaling

Sparekassen følger / Sparekassen forklarer

3.2. Bestyrelsens uafhængighed

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 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 aktionær, inden for det seneste år have haft en forretningsrelation (eksempelvis 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, som er væsentlig for selskabet og/eller forretningsrelationen, være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner i samme selskab som selskabets 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 er uafhængige, jf. kriterierne ovenfor.

Anbefalingen følges.

Bestyrelsen lægger vægt på kontinuitet i bestyrelsesarbejdet, men er samtidig opmærksom på betydningen af uafhængighed. Mere end halvdelen af de på repræsentantskabsmødet valgte bestyrelsesmedlemmer var uafhængige i 2025.

Anbefaling Sparekassen <u>følger</u> / Sparekassen <u>forklarer</u>	
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.	Anbefalingen følges.
3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af øvrige ledelseshverv	
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 bestyrelseshvervet i selskabet tilfredsstillende.	Anbefalingen følges.
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	Anbefalingen følges delvis. Med baggrund i sparekassens størrelse er der fravalgt oplysninger om følgende: Kompetencer og kvalifikationer – Sparekassen vurderer om den samlede bestyrelse har de krævede kompetencer og kvalifikationer i forening. Uafhængighed. Deltagelse i bestyrelses- og udvalgs møder – oplyses for den samlede bestyrelse fremgår af Finans Danmarks ledelseskodeks. Sparekassen har ingen aktionærer, hvorfor der ikke kan oplyses om bestyrelsens aktieposter i Sparekassen.

Anbefaling Sparekassen <u>følger</u> / Sparekassen <u>forklarer</u>	
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.	
3.4. Ledelsesudvalg	
Komitéen anbefaler , at ledelsen i ledelsesberetningen beskriver: ledelsesudvalgenes væsentligste aktiviteter og antallet af møder i årets løb, og medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgets formand og medlemmernes uafhængighed. Det anbefales derudover, at ledelsesudvalgenes kommissorier offentliggøres på selskabets hjemmeside.	Anbefalingen følges ikke. Set i forhold til Sparekassens forretningsmodel, størrelse og kompleksitet, har bestyrelsen indtil videre ikke fundet det relevant at nedsætte udvalg.
3.4.2. Komitéen anbefaler , at ledelsesudvalg alene består af bestyrelsesmedlemmer, og at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.	Anbefalingen følges ikke. Jf. ovenfor
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, gennemgå de interne kontrol- og risikoområder for at sikre styring af de største risici, herunder også i relation til udmeldte forventninger,	Anbefalingen følges ikke. Set i forhold til Sparekassens forretningsmodel, størrelse og kompleksitet, har bestyrelsen indtil videre ikke fundet det relevant at nedsætte udvalg.

Anbefaling	Sparekassen <u>følger</u> / Sparekassen <u>forklarer</u>
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 overvåge direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.	
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,	Anbefalingen følges ikke. Bestyrelsen har indtil videre ikke fundet det relevant at nedsætte et nomineringsudvalg, henset til Sparekassens forretningsmodel, størrelse og kompleksitet.

Anbefaling	Sparekassen <u>følger</u> / Sparekassen <u>forklarer</u>
i samarbejde med formanden forestå den årlige bestyrelsevaluering 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.	
3.4.5. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et vederlagsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver: 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 indsats, og bistå med at udarbejde den årlige vederlagsrapport til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens vejledende afstemning.	Anbefalingen følges ikke. Bestyrelsen har indtil videre ikke fundet det relevant at nedsætte et vederlagsudvalg, henset til Sparekassens forretningsmodel, størrelse og kompleksitet.

Anbefaling	Sparekassen <u>følger</u> / Sparekassen <u>forklarer</u>
3.5. Evaluering af bestyrelse og direktion	
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, 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.	Anbefalingen følges. Bestyrelsen har i efteråret 2024 gennemført selvevaluering af bestyrelsen og i 2025 konstateret at denne er uændret. Såvel kompetencer som interesser og udviklingsområder er vurderet og evalueret. Formanden har opsamlet væsentlige resultater og konklusioner samt forbedringsmuligheder på baggrund af konklusionerne. Resultatet af evalueringen er er godkendt af bestyrelsen og tilføjet bestyrelsesprotokollen.

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.	Anbefalingen følges. Den samlede bestyrelse har drøftet resultatet af bestyrelsesevalueringen. Formanden fremlægger processen for bestyrelsesevalueringen samt konklusionerne herpå på det årlige ordinære repræsentantskabsmøde. Ledelsesberetningen indeholder oplysning om processen for selvevaluering og resultaterne heraf.
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	Anbefalingen følges.

Anbefaling Sparekassen <u>følger</u> / Sparekassen <u>forklarer</u>	
bør bestyrelsen løbende vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning, herunder mangfoldighed, succesionsplaner og risici under hensyntagen til selskabets strategi.	Bestyrelsen har løbende dialog med direktionen og dermed også et tæt samarbejde parterne imellem. Der foreligger ikke en egentlig succesionsplan på direktionsniveau, men drøftelsen indgår i forbindelse med evaluering af direktionen. Sparekassen har udarbejdet en politik for, hvordan der skal ageres i forbindelse med nøglemedarbejderes fratræden.
4. Ledelsens vederlag	
4.1. Vederlag til bestyrelse og direktion	
4.1.1. Komitéen anbefaler , at bestyrelsens og direktions vederlag samt øvrige ansættelsesvilkår både er konkurrencedygtig og forenelig med selskabets langsigtede aktionærinteresser.	Anbefalingen følges. Bestyrelsen har vedtaget en generel aflønningspolitik, der indeholder retningslinjer for tildeling af løn, pension samt tildeling af fratrædelsesgodtgørelse. Der udbetales ikke variable løndelev til bestyrelse og direktion, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning. Vederlagspolitikken er forelagt repræsentantskabet til godkendelse og er offentliggjort på Sparekassens hjemmeside. Nærmere oplysninger herom fremgår af Sparekassens årsrapport.
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.	Anbefalingen følges. Sparekassens lønpolitik indeholder 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,	Anbefalingen følges. Sparekassens lønpolitik indeholder ikke variable komponenter.

Anbefaling		Sparekassen <u>følger</u> / Sparekassen <u>forklarer</u>	
forventede og optimistiske scenarier.			
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.		Anbefalingen følges.	
4.1.5. Komitéen anbefaler , at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- og tegningsoptioner.		Anbefalingen 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.		Anbefalingen følges. Sparekassens lønpolitik indeholder ikke variable komponenter.	
5. Risikostyring			
5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger			
5.1.1. Komitéen 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.		Anbefalingen følges.	
5.1.2. Komitéen 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.		Anbefalingen følges. Sparekassen har i overensstemmelse med lovgivningen etableret en whistleblowerordning, hvor ansatte kan indberette overtrædelser eller potentielle overtrædelser af den finansielle regulering.	