

Corporate Governance

Januar 2021



Indholdsfortegnelse

Indledning.....	2
1. Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter	3
1.1 Dialog mellem selskab, aktionærer og øvrige interessenter	3
1.2 Generalforsamling	4
1.3 Overtagelsesforsøg.....	4
2. Bestyrelsens opgaver og ansvar	4
2.1 Overordnede opgaver og ansvar	4
2.2 Samfundsansvar	6
2.3 Formanden og næstformanden for bestyrelsen	6
3. Bestyrelsens sammensætning og organisering	6
3.1 Sammensætning	6
3.2 Bestyrelsens uafhængighed	8
3.3 Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv	9
3.4 Ledelsesudvalg (eller -komitéer)	10
3.5 Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen.....	12
4. Ledelsens vederlag	13
4.1 Vederlagspolitikens form og indhold.....	13
4.2 Oplysning om vederlag.....	14
5. Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision.....	15
5.1 Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger.....	15
5.2 Whistleblower-ordning.....	15
5.3 Kontakt til revisor	15
Finans Danmarks ledelseskodex	16
Generelle anbefalinger	16
Bestyrelsens sammensætning	16
Uddannelse af bestyrelsesmedlemmerne.....	17
Evaluering af bestyrelsen og dens medlemmer	18
Samarbejdet med virksomhedens daglige ledelse	18
Øvrige	18

Indledning

Sparekassen Vendsyssels forretningsmodel er baseret på sparekassens vision og værdigrundlag samt på sparekassens historie, geografiske placering og betydning i lokalområdet.

Sparekassen Vendsyssel ønsker at tilbyde relevante og konkurrencedygtige finansielle produkter og ydelser baseret på en kompetent rådgivning for at fastholde kunder og tiltrække nye – primært baseret på helkundeforhold.

Det fremgår nedenfor, hvorledes Sparekassen Vendsyssel forholder sig til følgende:

- Komitéen for god Selskabsledelses "Anbefalinger for god selskabsledelse" fra august 2018
- Finans Danmarks ledelseskodex af 22. november 2013
- Finanstilsynets vejledning af 30. marts 2020
- EBA – Retningslinjer for egnetheden af medlemmer af ledelsesorganet og personer med nøglefunktioner af 21. marts 2018

Redegørelsen vedrører regnskabsperioden 1. januar 2020 til 31. december 2020.

Vores holdning til anbefalingerne er meget positive, for Sparekassen Vendsyssel og vores interessenter (medarbejdere, kunder, leverandører og lokalsamfund) og samspillet disse imellem er en forudsætning for Sparekassen Vendsyssels 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 tages hensyn til ønsker hos vores interessenter.

Garanter og andre interessenter kan i det følgende læse mere om Sparekassen Vendsyssels holdning til Corporate Governance Anbefalingerne. Vi lever op til langt de fleste af Anbefalingerne, og for de Anbefalinger, som Sparekassen Vendsyssel ikke lever op til, er der redegjort nærmere om baggrunden herfor i overensstemmelse med et "følg eller forklar"-princip.

Komitéen for god Selskabsledelses Anbefalinger er opdelt i følgende fem hovedafsnit:

- 1. Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter**
- 2. Bestyrelsens opgaver og ansvar**
- 3. Bestyrelsens sammensætning og organisering**
- 4. Ledelsens vederlag**
- 5. Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision**

Finans Danmark ledelseskodex består af 12 Anbefalinger.

Af Sparekassen Vendsyssels forretningsmodel følger en række kompetencekrav til bestyrelsen i sparekassen, der tilstræber, at bestyrelsen sammensættes på en måde, som sikrer tilstedeværelsen af udvalgte kvalifikationer og kompetencer, og at der blandt bestyrelsens medlemmer er erhvervskompetencer inden for erhvervene landbrug, jura, regnskab/revision samt erfaring med ledelse af større virksomhed.

Med udgangspunkt i Finanstilsynets vejledning af den 30. marts 2020 har bestyrelsen i Sparekassen Vendsyssel gennemført selvevalueringen for 2020. Det er bestyrelsens vurdering, at de enkelte bestyrelsesmedlemmer besidder en række individuelle kompetencer, der tilsammen giver en viden og erfaring i den samlede bestyrelse, der matcher de risici, der er afledt af sparekassens forretningsmodel.

1. Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter

1.1 Dialog mellem selskab, aktionærer og øvrige interessenter

1.1.1 Det anbefales, at bestyrelsen sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærene, således at aktionærene får relevant indsigt i selskabet, og bestyrelsen kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Sparekassen tilstræber størst mulig gennemsigtighed om sparekassens værdier og aktiviteter, hvor følgende fremhæves:

- Alle interessenter kan finde en lang række oplysninger om sparekassens virke og holdninger på sparekassens hjemmeside.
- Sparekassen udgiver årligt magasinet Garanten, som er tilgængeligt på sparekassens hjemmeside.
- Der afholdes møder med garantterne hvert andet år. Grundet corona har det dog ikke været muligt at gennemføre i 2020.

1.1.2 Det anbefales, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder aktionærer og andre investorer, samt sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

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.

I medfør af lov om finansiel virksomhed har sparekassens bestyrelse vedtaget en politik for sund virksomhedskultur. Formålet med politikken, der fastlægger de overordnede rammer for virksomhedskulturen i sparekassen på alle niveauer, er at efterleve lovens krav samt være med til at sikre og fremme en sund virksomhedskultur i sparekassen med henblik på at forebygge, at sparekassen misbruges til hvidvask, terrorfinansiering samt anden finansiel kriminalitet.

1.1.3 Det anbefales, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.

Sparekassen Vendsyssel følger ikke Anbefalingen, idet sparekassen finder, at offentliggørelse af årsrapporter og halvårsrapporter giver interessenterne en tilstrækkelig indsigt i sparekassens regnskabsforhold.

Sparekassen offentliggør i henhold til gældende regnskabsregler en årsrapport og en halvårsrapport.

1.2 Generalforsamling

1.2.1 Det anbefales, at bestyrelsen ved tilrettelæggelse af selskabets generalforsamling planlægger afviklingen, så den understøtter aktivt ejerskab.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Repræsentantskabet er sparekassens øverste myndighed, hvorfor der ikke afholdes generalforsamlinger, men repræsentantskabsmøder. Bestyrelsen har på baggrund af sparekassens størrelse og lokale forankring vurderet, at det er mest hensigtsmæssigt at afholde fysiske repræsentantskabsmøder.

1.2.2 Det anbefales, at der i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen gives aktionærene mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

1.3 Overtagelsesforsøg

1.3.1 Det anbefales, at selskabet etablerer en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der vedrører perioden, fra bestyrelsen får begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat. Beredskabsproceduren bør fastsætte, at bestyrelsen afholder sig fra, uden generalforsamlingens godkendelse, at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærene fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.

Sparekassen Vendsyssel følger ikke Anbefalingen.

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.

2. Bestyrelsens opgaver og ansvar

2.1 Overordnede opgaver og ansvar

2.1.1 Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til de forhold, der skal indgå i bestyrelsens varetagelse af sine opgaver.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Bestyrelsen tager løbende stilling til, om risikoprofil og politikker samt retningslinjerne for direktionen er forsvarlige i forhold til sparekassens forretningsmæssige aktiviteter, organisation og ressourcer, herunder kapital og likviditet samt markedsforhold. Et årshjul sikrer en hensigtsmæssig tilrettelæggelse af bestyrelsens arbejde.

2.1.2 Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Bestyrelsen evaluerer løbende sparekassens strategiplan.

2.1.3 Det anbefales, at bestyrelsen påser, at selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter, at selskabets strategi og langsigtede værdiskabelse er i aktionærernes og selskabets interesse samt redegør herfor i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

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 selvstændig, 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.

I overensstemmelse med lov om finansiel virksomhed kan sparekassens garant ved valg til repræsentantskabet afgive en stemme for hver 1.000 kr. indbetalt garantkapital, dog højst 20 stemmer pr. garant.

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 Det anbefales, at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinjer for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rapportering til bestyrelsen.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Bestyrelsens skriftlige retningslinjer til direktionen er fastlagt i en instruks, hvoraf arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og direktion også fremgår. For direktionen, der består af to personer, foreligger der en arbejds- og opgavefordeling.

2.1.5 Det anbefales, at bestyrelsen mindst en årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

I bestyrelsens årshjul indgår en årlig evaluering af direktionens arbejde.

2.2 Samfundsansvar

2.2.1 Det anbefales, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Sparekassen har lavet en rapport om samfundsansvar for at synliggøre, hvordan sparekassen i praksis udviser samfundsansvar. Rapporten findes på sparekassens hjemmeside.

2.3 Formanden og næstformanden for bestyrelsen

2.3.1 Det anbefales, at der vælges en næstformand for bestyrelsen, som fungerer i tilfælde af formandens forfald, og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

2.3.2 Det anbefales, at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden eller andre bestyrelsesmedlemmer om at udføre særlige opgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, bør der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom, der sikrer, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Beslutninger om formandens eller andre bestyrelsesmedlemmers deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf bør offentliggøres.

Sparekassen følger Anbefalingen.

Det har ikke været relevant for bestyrelsesformanden eller andre bestyrelsesmedlemmer at deltage i den daglige ledelse eller at udføre andre særlige opgaver for selskabet i det forløbne rapporteringsår.

Bestyrelsen agter at følge anbefalingen, hvis der opstår behov for, at bestyrelsesformanden eller andre bestyrelsesmedlemmer udfører særlige opgaver for sparekassen.

3. Bestyrelsens sammensætning og organisering

3.1 Sammensætning

3.1.1 Det anbefales, at bestyrelsen årligt vurderer og i ledelsesberetningen redegør for

- hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver,
- sammensætningen af bestyrelsen, samt
- de enkelte medlemmers særlige kompetencer.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Bestyrelsen har drøftet, hvilke kompetencer den skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og har gennemført og gennemfører løbende evaluering af bestyrelsens arbejde i overensstemmelse med lovgivningen og Finanstilsynets vejledning.

Bestyrelsen har i den forbindelse gennemgået de gældende krav til bestyrelsens kompetencer. På den baggrund har bestyrelsen udarbejdet en kompetenceprofil for bestyrelsen, som er tilgængelig på sparekassens hjemmeside.

Bestyrelsens indstilling af kandidater til bestyrelsesvalg på repræsentantskabsmødet er udarbejdet med henblik på at sikre, at bestyrelsen bedst muligt lever op til den udarbejdede kompetenceprofil.

3.1.2 Det anbefales, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer samt udarbejder og vedtager en politik for mangfoldighed. Politikken bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Bestyrelsen drøfter sparekassens aktiviteter på strategiseminarer.

Bestyrelsen har vedtaget en politik for mangfoldighed, der gennemgås en gang om året med henblik på at tilpasse politikken til sparekassens udvikling. Politikken offentliggøres på sparekassens hjemmeside.

3.1.3 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 kompetencer og kvalifikationer, tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Bestyrelsens indstilling af kandidater til bestyrelsen – efter indstilling fra Nomineringsudvalget – sker på baggrund af en åben proces i bestyrelsen, hvor der tages udgangspunkt i den af bestyrelsen vedtagne kompetenceprofil for bestyrelsen.

I overensstemmelse med den af bestyrelsen vedtagne kompetenceprofil for bestyrelsen tages der hensyn til behovet for mangfoldighed i relation til erfaring, køn og alder mv. Sparekassen er et lokalt forankret pengeinstitut og har derfor ikke fundet det relevant at tage hensyn til kandidaters internationale erfaring.

3.1.4 Det anbefales, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover det i lovgivningen fastlagte, udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes

- øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder, og
- krævende organisationsopgaver.

Derudover skal det oplyses, om kandidaterne til bestyrelsen anses for uafhængige.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Sparekassen Vendsyssel afholder repræsentantskabsmøder.

Indkaldelsen til repræsentantskabsmøde udformes, således at den giver mulighed for at danne sig et billede af de emner, der skal behandles.

De opstillede bestyrelseskandidaters kompetencer fremgår af bilag til indkaldelsen til det ordinære repræsentantskabsmøde.

Indkaldelse til repræsentantskabsmøde sker med mindst to ugers og højst fire ugers varsel, hvilket giver rimelig tid til forberedelse.

3.1.5 Det anbefales, at medlemmer af et selskabs direktion ikke er medlem af bestyrelsen, samt at en fratrædende administrerende direktør ikke træder direkte ind som formand eller næstformand i bestyrelsen for samme selskab.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

3.1.6 Det anbefales, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

De repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer vælges for et år ad gangen med mulighed for genvalg.

Bestyrelsen oplyser om tidspunktet for bestyrelsesmedlemmets indtræden i bestyrelsen på sparekassens hjemmeside.

3.2 Bestyrelsens uafhængighed

3.2.1. Det anbefales, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, således at bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser.

For at være uafhængig, må den pågældende ikke:

- være eller inden for de seneste fem år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab,
- indenfor de seneste fem 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 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 tre 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.

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.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Bestyrelsen lægger vægt på kontinuitet i bestyrelsesarbejdet, men er samtidig opmærksom på betydningen af uafhængighed.

Bestyrelsen anser følgende repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer for at være uafhængige:

- Søren V. Sørensen
- Martin Valbirk
- Ole S. Bak
- Jens Rasmussen
- Inge Møller Ernst
- Henrik Steen
- Per Albæk

I årsrapporten findes en oversigt over bestyrelsens medlemmer indeholdende oplysninger om de enkelte medlemmer, herunder de pågældendes øvrige direktions- og bestyrelsesposter.

Endvidere oplyser bestyrelsen om antallet af uafhængige bestyrelsesmedlemmer i årsrapporten.

3.3 Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv

3.3.1 Det anbefales, at hvert enkelt medlem af bestyrelsen vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende hverv, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv, end at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Der gennemføres årligt en vurdering af bestyrelsens kompetencer baseret på Finanstilsynets krav.

3.3.2 Det anbefales, at ledelsesberetningen udover det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen:

- den pågældendes stilling,
- den pågældendes alder og køn,
- den pågældendes kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet,
- om medlemmet anses for uafhængigt,
- tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen,
- udløbet af den aktuelle valgperiode,
- medlemmets deltagelse i bestyrelses- og udvalgsmøder,
- 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 selskabet og de med selskabet koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.

Sparekassen Vendsyssel følger delvist Anbefalingen.

I årsrapporten findes en oversigt over bestyrelsens medlemmer indeholdende oplysninger om de enkelte medlemmer, herunder de pågældendes øvrige direktions- og bestyrelsesposter.

Der oplyses om medlemmernes indtræden i bestyrelsen på sparekassens hjemmeside.

Endvidere oplyser bestyrelsen om antallet af uafhængige bestyrelsesmedlemmer i årsrapporten.

Sparekassen har ingen aktionærer, hvorfor der ikke kan oplyses om bestyrelsens aktieposter i sparekassen.

3.3.3 Det anbefales, at den årlige evalueringsprocedure, jfr. afsnit 3.5, indeholder en vurdering af, hvad der anses som rimeligt niveau for antallet af andre ledelseshverv, hvor der tages hensyn til både antal, niveau og kompleksitet for de enkelte andre ledelseshverv.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Vurderingen af, hvad der er et rimeligt niveau foretages individuelt fra medlem til medlem og fra sag til sag.

3.4 Ledelsesudvalg (eller -komitéer)

3.4.1 Det anbefales, at selskabet på selskabets hjemmeside offentliggør:

- ledelsesudvalgenes kommissorier,
- udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt
- navnene på medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer, og hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingerne.

Sparekassen har nedsat følgende udvalg:

- Revisions- og risikoudvalg
- Nomineringsudvalg
- Aflønningsudvalg

Der redegøres for ovennævnte udvalg på sparekassens hjemmeside.

3.4.2 Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

3.4.3 Det anbefales, at der blandt bestyrelsens medlemmer nedsættes et egentligt revisionsudvalg, og at der udpeges en formand for udvalget, der ikke er formanden for bestyrelsen.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Sparekassen har nedsat et revisions- og risikoudvalg, der er sammensat efter Anbefalingerne.

Revisions- og risikoudvalgets medlemmer fremgår af sparekassens hjemmeside.

3.4.4 Det anbefales, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til bestyrelsen om:

- regnskabspraksis på de væsentligste områder,
- væsentlige regnskabsmæssige skøn,
- transaktioner med nærtstående parter, og
- usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

3.4.5 Det anbefales, at revisionsudvalget:

- årligt vurderer behovet for en intern revision og i givet fald fremkommer med kommissorium og anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision, og den interne revisions budget,
- påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, foreligger en funktionsbeskrivelse for denne, der er godkendt af bestyrelsen,
- påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, bliver tilført tilstrækkelige ressourcer og kompetencer hertil for at udføre arbejdet, og
- overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Der foretages ikke en individuel vurdering af behovet for intern revision, da det er et lovkrav for sparekassen.

Bestyrelsen påser løbende, at der foreligger en funktionsbeskrivelse for intern revision, samt at der bliver tilført tilstrækkelige ressourcer og kompetencer til enheden.

3.4.6 Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, som mindst har følgende forberedte opgaver, at:

- beskrive de kvalifikationer, der kræves i bestyrelsen og direktionen og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer,
- årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale bestyrelsen eventuelle ændringer,
- årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom,
- indstille af kandidater til bestyrelsen og direktionen, og
- foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder at fremsætte forslag til konkrete ændringer.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

3.4.7 Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et vederlagsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver, at:

- indstille vederlagspolitikken (herunder "Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning") for bestyrelsen og direktionen til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse,
- fremkomme med forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, som medlemmer af bestyrelsen og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen,
- indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet, og
- bistå med forberedelse af den årlige vederlagsrapport.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

3.4.8 Det anbefales, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

3.5 Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen

3.5.1 Det anbefales, at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure for en årlig vurdering af den samlede bestyrelse og de individuelle medlemmer. Der bør inddrages ekstern bistand minimum hvert tredje år. I evalueringen bør bl.a. indgå vurdering af:

- bidrag og resultater,
- samarbejde med direktionen,
- formandens ledelse af bestyrelsen,
- bestyrelsens sammensætning (herunder kompetencer, mangfoldighed og antal medlemmer),
- arbejdet i udvalgene og udvalgsstrukturen, og
- arbejdets tilrettelæggelse og kvaliteten af materiale, der tilgår bestyrelsen.

Evalueringsproceduren samt overordnede konklusioner bør beskrives i ledelsesberetningen og på selskabets hjemmeside. Formanden bør redegøre for bestyrelsesevalueringen, herunder processen og overordnede konklusioner på generalforsamlingen forud for valg til bestyrelsen.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Bestyrelsen evalueres en gang om året efter opstillede kriterier.

Evalueringen i 2018 er gennemført med ekstern bistand. Den har ikke medført væsentlige ændringer.

3.5.2 Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte kriterier. Desuden bør bestyrelsen vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning af direktionen under hensyntagen til selskabets strategi.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Bestyrelsen evaluerer en gang årligt direktionens arbejde på et bestyrelsesmøde.

3.5.3 Det anbefales, at direktionen og bestyrelsen fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem bestyrelsesformanden og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for bestyrelsen.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Samarbejdet mellem bestyrelsen og direktionen evalueres en gang årligt i forbindelse med et bestyrelsesmøde.

4. Ledelsens vederlag

4.1 Vederlagspolitikens form og indhold

4.1.1 Det anbefales, at bestyrelsen udarbejder en vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen, der indeholder:

- en detaljeret beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen,
- en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter,
- en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter, og
- en redegørelse for sammenhængen mellem vederlagspolitikken og selskabets langsigtede værdiskabelse og relevante mål herfor.

Vederlagspolitikken bør minimum hvert fjerde år samt ved hver væsentlig ændring godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Bestyrelsen har udarbejdet en vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen.

Såvel bestyrelsen som direktionen aflønnes med et fast honorar, og vederlaget til den enkelte fremgår af den aflagte årsrapport.

Der foreligger ikke incitamentsprogrammer for hverken bestyrelse eller direktion.

Der redegøres for sammenhængen mellem vederlagspolitikken og selskabets langsigtede værdiskabelse på sparekassens hjemmeside.

4.1.2 Det anbefales, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,

- fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse,
- sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelses aflønning og værdiskabelsen for aktionærene på kort og lang sigt,

- er klarhed om resultatkræfter og målbarhed for udmøntning af variable dele,
- sikres, at variabelt vederlag ikke kun består af kortsigtede vederlagsdele, og at de langsigtede vederlagsdele skal have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år, og
- sikres en mulighed for selskabet for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig fejlagtige.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Sparekassens vederlagspolitik indeholder ikke variable komponenter.

4.1.3 Det anbefales, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner eller tegningsoptioner.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Bestyrelsen modtager et fast honorar.

4.1.4 Det anbefales, at hvis der i relation til langsigtede incitamentsprogrammer anvendes aktiebaseret aflønning, bør programmerne have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år efter tildeling og være revolverende, dvs. med periodisk tildeling.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Bestyrelsen modtager et fast honorar.

4.1.5 Det anbefales, at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Sparekassens aftaler om fratrædelsesgodtgørelse opfylder denne forudsætning.

4.2 Oplysning om vederlag

4.2.1 Det anbefales, at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Sparekassens vederlagspolitik indgår i formandens beretning på sparekassens repræsentantskabsmøde.

4.2.2 Det anbefales, at aktionærene på generalforsamlingen behandler forslag om godkendelse af vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

4.2.3 Det anbefales, at selskabet udarbejder en vederlagsrapport, der indeholder oplysninger om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen og associerede virksomheder i de seneste tre år, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold, og at

der redegøres for sammenhængen mellem vederlaget og selskabets strategi og relevante mål herfor.

Vederlagsrapporten bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.

Anbefalingen følges ikke.

I sparekassens årsrapporter er der detaljerede oplysninger om vederlag til hvert enkelt medlem af direktion og bestyrelse.

5. Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision

5.1 Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger

5.1.1 Det anbefales, at bestyrelsen tager stilling til og i ledelsesberetningen redegør for de væsentligste strategiske og forretningsmæssige risici, risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen samt for selskabets risikostyring.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

5.2 Whistleblower-ordning

5.2.1 Det anbefales, at bestyrelsen etablerer en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Sparekassen har i overensstemmelse med lov om finansiel virksomhed etableret en whistleblower-ordning, hvorefter ansatte kan indberette overtrædelser eller potentielle overtrædelser af den finansielle regulering.

5.3 Kontakt til revisor

5.3.1 Det anbefales, at bestyrelsen sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem den generalforsamlingsvalgte revisor og bestyrelsen, herunder at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med den generalforsamlingsvalgte revisor, uden at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

5.3.2 Det anbefales, at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og den generalforsamlingsvalgte revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Finans Danmarks ledelseskodex

Generelle anbefalinger

1. Finans Danmark anbefaler, at medlemsvirksomhederne forholder sig til samtlige anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Som det ovenstående fremgår af denne redegørelse, har sparekassen fuldt ud forholdt sig til og redegjort for samtlige anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse.

2. Finans Danmark anbefaler medlemsvirksomhederne at udarbejde og offentliggøre et adfærdskodex (code of conduct) med beskrivelse af virksomhedens værdigrundlag og ønskede adfærd for virksomhedens drift og ledelse.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Sparekassens adfærdskodex beskriver, hvordan vi ønsker at drive vores forretning og samtidig skabe værdi i de ting, som vi gør.

I sparekassen arbejder vi ud fra følgende **værdigrundlag**:

- Vi skal behandle kunderne, så de bliver ved med at være kunder.
- Vi skal behandle hinanden, så vi glæder os til at komme på arbejde.
- Vi skal fortsat tjene så mange penge, at vi kan opretholde begge dele.

Ovennævnte værdigrundlag underbygges med følgende overordnede **kerneverdier**, der definerer, hvem vi er, og hvordan vi arbejder:

- **Sund fornuft** – Vi bruger sund fornuft som vejviser for alt, hvad vi gør.
- **Handlekraft** - Vi viser handlekraft i vores daglige arbejde.
- **Lokal forankring** – Vi er en aktiv del af de byer, vi har forretning i.

Endvidere har vi i Sparekassen det interne mantra "**Altid bedre**". Med "Altid bedre" siger vi ikke direkte, hvor gode vi er, eller at vi er de bedste. Men vi siger, at vi altid arbejder på at blive bedre. Det forpligter. Over for hinanden – og over for kunderne. For hvem vil ikke gerne have et godt pengeinstitut, der har som mål at blive endnu bedre.

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.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Sparekassens nedsatte nomineringsudvalg forbereder arbejdet med at sikre, at bestyrelsen har den påkrævede viden og erfaring og fremsætter efter behov anbefalinger til ændringer til den samlede bestyrelse.

Der henvises til sparekassens hjemmeside, hvor udvalgets virke samt navne på deltagerne er beskrevet.

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.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Sparekassens vedtægter tilsiger, at bestyrelsens medlemmer vælges af og blandt repræsentantskabets medlemmer, dog med følgende bemærkning til dette:

- Jf. bekendtgørelsen om revisionsudvalg i virksomheder samt koncerner, der er underlagt tilsyn af Finanstilsynet, skal repræsentantskabet vælge et medlem - eventuelt uden for repræsentantskabets rækker, der opfylder bekendtgørelsens krav, såfremt der ikke i bestyrelsen er et medlem, der opfylder kravene.
- Repræsentantskabet skal vælge et medlem – eventuelt uden for repræsentantskabets rækker, der har ledelseserfaring fra en anden relevant finansiel virksomhed og opfylder vejledningens krav, såfremt der ikke i bestyrelsen er et medlem, der opfylder kravene.

Sparekassen lægger afgørende vægt på at sikre et kompetent rekrutteringsgrundlag til bestyrelsen, således at såvel kollektive som individuelle kompetencekrav til bestyrelsen kan opfyldes.

Med denne procedure sikres et godt kendskab til den pågældende kandidat og dennes faglige og personlige forudsætninger for at påtage sig hvervet som bestyrelsesmedlem.

Uddannelse af bestyrelsesmedlemmerne

5. Finans Danmark anbefaler, at bestyrelsesmedlemmer snarest muligt og senest seks måneder efter tiltrædelse påbegynder et uddannelsesforløb i bankdrift, medmindre bestyrelsesmedlemmet allerede besidder opdaterede og særlige bankkompetencer. Forløbet skal afspejle virksomhedens størrelse, forretningsmodel og kompleksitet.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Sparekassen indretter sine uddannelsesaktiviteter for nye bestyrelsesmedlemmer i overensstemmelse med lovkravet herom.

Bestyrelsesmedlemmerne uddannes via Finanssektorens Uddannelsescenter.

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.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Bestyrelsen afholder et årligt seminar med aktuelle og relevante indlæg.

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.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Bestyrelsen gennemfører årligt den af Finanstilsynet foreskrevne selvevaluering. Evalueringen, resultatet heraf og evt. konkrete tiltag tilføres bestyrelsesprotokollen.

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.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Sparekassens fagspecialister deltager efter behov i bestyrelsesmøderne. Kreditdirektøren deltager på hvert bestyrelsesmøde.

9. Finans Danmark anbefaler, at samarbejdet mellem direktionen og bestyrelsen drøftes på bestyrelsesmødet mindst en gang årligt. Direktionen er ikke til stede under disse drøftelser.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Samarbejdet mellem bestyrelse og direktion vurderes årligt. Derudover vurderes samarbejdet løbende på mere uformel vis.

Øvrige

10. Finans Danmark anbefaler, at der på medlemsvirksomhedens hjemmeside eller på tilsvarende vis skal offentliggøres en oversigt over bestyrelsesmedlemmernes deltagelse i bestyrelses- og udvalgs møder.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Der afholdes typisk bestyrelsesmøde hver måned. Derudover afholdes der møder i de nedsatte udvalg, samt et årligt strategimøde. Bestyrelsen lægger stor vægt på en høj mødedeltagelse. En oversigt over bestyrelsesmedlemmernes deltagelse i bestyrelses- og udvalgs møder vil blive offentliggjort på sparekassens hjemmeside i forbindelse med offentliggørelsen af sparekassens årsrapport.

11. Finans Danmark anbefaler, at medlemsvirksomhederne forholder sig til lov om finansiel virksomheds regler om loft over ledelsesposter.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

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.

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 tre år.

Sparekassen Vendsyssel følger Anbefalingen.

Sammensætningen af de teams, som den eksterne revisor anvender, drøftes med sparekassens ledelse. Sparekassen anvender Deloitte som revisor.

Sparekassen har stor fokus på ekstern revisors rolle og kvaliteten i det udførte arbejde.

Sparekassens eksterne revisor er certificeret af Finanstilsynet.

Således vedtaget på bestyrelsesmødet den 19. januar 2021:

Birte Dyrberg

Søren Vad Sørensen

Bo Bojer

Helle S. Sørensen

Henrik Steen

Inge Møller Ernst

Jens Rasmussen

Martin Valbirk

Mogens Nedergaard

Morten Pilegaard

Ole Selch Bak

Per Albæk

Steffen Dahl