

Redegørelse for

# God selskabsledelse/ Corporate governance

2017

# Indhold

Indledning .....	<b>4</b>
Udviklingen i bestyrelsen i 2017 .....	<b>6</b>
Ledelsen i Sparekassen .....	<b>9</b>
Bestyrelsens organisering .....	<b>10</b>
Information om direktion og bestyrelse.....	<b>11</b>
Ledelsens aktivitet i 2017 .....	<b>18</b>
Anbefalinger og praksis for god selskabsledelse .....	<b>21</b>
Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter .....	<b>22</b>
Bestyrelsens opgaver og ansvar.....	<b>24</b>
Bestyrelsens sammensætning og organisering .....	<b>29</b>
Ledelsens vederlag.....	<b>40</b>
Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision .....	<b>43</b>
Finans Danmarks ledelseskodex .....	<b>47</b>
Generelle anbefalinger .....	<b>48</b>
Anbefalinger vedrørende bestyrelsens sammensætning .....	<b>48</b>
Anbefalinger vedrørende uddannelse af bestyrelsesmedlemmerne .....	<b>50</b>
Anbefaling vedrørende evaluering af bestyrelsen og dennes medlemmer .....	<b>52</b>
Anbefalinger vedrørende samarbejdet med virksomhedens daglige ledelse .....	<b>52</b>
Øvrige anbefalinger .....	<b>53</b>



Middelfart  
Sparekasse

# Indledning

Middelfart Sparekasse drives af et ønske om at skabe merværdi for det samfund, vi er en del af. Det mener vi, at vi bedst muligt opnår ved at opføre os ordentligt og ansvarligt og ved at føre en åben og inddragende dialog med vores interessenter. Derfor er det helt naturligt, at vi forholder os aktivt til anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse samt Finans Danmarks ledelseskodex.

Formålet er at sikre åbenhed om rammerne for ledelsen af Middelfart Sparekasse samt fortsat at udvikle den generelle ledelseskvalitet, hvilket er vigtigt for interessenternes tillid til os som pengeinstitut.

I redegørelsen, som vedrører regnskabsåret 2017, har bestyrelsen forholdt sig til Komitéen for god Selskabsledelses 47 anbefalinger af 6. maj 2013, hvor Sparekassen efterlever 40 anbefalinger og delvist efterlever 2 anbefaling. Der er 5 anbefalinger, som Sparekassen ikke lever op til, og hvor Sparekassen har valgt at indrette sig på en anden måde end den, der fremgår af anbefalingerne. Bestyrelsen har ligeledes forholdt sig til Finans Danmarks ledelseskodex af 22. november 2013. Her efterlever Sparekassen samtlige 12 anbefalinger. I redegørelsen er der udførlige beskrivelser af Sparekassens efterlevelse af anbefalingerne samt forklaringer på, hvorfor Sparekassen på visse områder har valgt at indrette sig på en anden måde end anbefalet.

Vi har i redegørelsen anvendt følgende markeringer:

- Sparekassen følger ikke anbefalingen
- Sparekassen følger delvist anbefalingen
- Sparekassen følger anbefalingen

Der er i redegørelsen henvisninger til relevant information og dokumentation på Sparekassens hjemmeside. For at øge Sparekassens åbenhed har vi bl.a. valgt at offentliggøre:

- Sparekassens "Strategi 2018 – Den gyldne middelevé v. 2.0"<sup>1</sup>
- Bestyrelsens forretningsorden<sup>2</sup>
- Kommissorium for repræsentantskabet<sup>3</sup>

Redegørelsen er offentliggjort på Sparekassens hjemmeside<sup>4</sup>, ligesom dele af redegørelsen findes i Sparekassens årsrapport for 2017.

Således kan vores interessenter finde detaljeret information om Sparekassens værdigrundlag, ledelsesmæssige forhold, forretningsgrundlag og strategi.

---

Note 1: <https://midspar.dk/strategi>

Note 2: <https://midspar.dk/bestyrelse>

Note 3: <https://midspar.dk/om-midspar/sparekassen/repraesentantskabet/>

Note 4: <https://midspar.dk/selskabsledelse>



# Udviklingen i bestyrelsen i 2017

## Arbejdet med repræsentantskabet

Bestyrelsen har i 2017 arbejdet med fortsat at udvikle repræsentantskabet som Sparekassens øverste myndighed og som rekrutteringsgrundlag til bestyrelsen.

Sparekassens repræsentantskab omfattes indirekte af de skærpede krav til bestyrelsens sammensætning og kompetencer, idet minimum fire ud af de i alt seks repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer skal vælges blandt repræsentantskabets medlemmer.

I 2017 har arbejdet handlet om:

- Facebook Workplace som nyt dialogværktøj
- Yderligere indføring i risici i et pengeinstitut (foredrag den 23. august)
- Drøftelse af årets garantmøder samt idéudvikling mhp. fremtidige garantmøder
- Strategiarbejde, herunder indlæg om fremtidens lokale pengeinstitut og introduktion til at arbejde med forretningsmodeller (7. oktober)
- E-learning fra Finanssektorens Uddannelsescenter om emnerne "Introduktion til begrebet forretningsmodel", "Introduktion til kapital og likviditet" samt "Tilsynsdiamanten".

Forudsætningen for et levende og aktivt repræsentantskab er, at medlemmerne får relevante opgaver og kvalificerede input at tage udgangspunkt i.

Ved kontinuerligt at øge repræsentantskabets indsigt i forretningen, er medlemmerne klædt bedst muligt på til at varetage en plads i bestyrelsen, når/hvis det bliver aktuelt. Samtidig sikres det, at Sparekassen får værdifulde input til fx arbejdet med den kommende treårige strategi 2019-2021. Det arbejde blev indledt

på den årlige repræsentantskabskonference lørdag den 7. oktober, hvor en stor del af dagen kredsede om udviklingen i den finansielle sektor – og dermed Sparekassens muligheder og udfordringer. Inputtene fra repræsentantskabet blev båret videre af bestyrelsen, da denne i november tog hul på arbejdet med Strategi 2021.

Ud over at sikre relevante faglige input er det også bestyrelsens ønske, at repræsentantskabet skal have hurtig og præcis information om relevante begivenheder i Sparekassen. I årets løb blev Facebook Workplace indført som kommunikationskanal mellem Sparekassen og repræsentantskabet som afløser for et månedligt nyhedsbrev. Det har betydet, at nyhedsudvekslingen er blevet mere aktuell, og der er mulighed for at kommentere/debatere de nyheder, der deles.

## Valg til bestyrelsen

Ved det ordinære repræsentantskabsmøde 1. marts var der valg til Sparekassens bestyrelse. Bettina Jørgensen blev valgt ind i bestyrelsen, og Åge Almtoft og Bo Skouby Rosendahl blev genvalgt. Bettina Jørgensen blev indstillet af bestyrelsen, og repræsentantskabet valgte efterfølgende Bettina Jørgensen til bestyrelsen.

Samtaleudvalget anså Bettina Jørgensen for at have kvalifikationer, som passer godt ind i bestyrelsens samlede kompetencer. Bettina Jørgensen er cand. oecion og har desuden en master i filosofi. Med valget af Bettina Jørgensen kom Sparekassen desuden tættere på målet om, at mindst 30 procent af de repræsentantskabsvalgte medlemmer skal være kvinder ved udgangen af 2018.

Bettina deltog i forbindelse med sin tiltrædelse som

bestyrelsesmedlem i et internt introduktionsprogram i Sparekassen, ligesom hun har gennemført bestyrelsesuddannelsen ved Finanssektorens Uddannelsescenter i 2017. En beskrivelse af Sparekassens bestyrelsesmedlemmer fremgår på siderne 11-17, og bestyrelsens organisering fremgår på side 10.

I februar 2017 var der endvidere valg af en medarbejderrepræsentant til Sparekassens bestyrelse. Her blev Pia Kjær Nielsen genvalgt.

### Bestyrelsesudvalg og deres væsentligste aktiviteter

Ved den årlige nedsættelse af bestyrelsesudvalg, som fandt sted den 14. marts 2017, besluttede bestyrelsen at fortsætte med et revisions- og risikoudvalg samt et nominerings- og vederlagsudvalg.

Udvalgenes væsentligste aktiviteter svarer til de opgaver, der er beskrevet i udvalgenes kommissorier<sup>5</sup>.

Revisions- og risikoudvalget har i 2017 desuden haft fokus på en fortsat udvikling af kreditområdet, herunder implementering af nyt kreditcontrolling-koncept og regnskabsanalyser, mens nominerings- og vederlagsudvalget har haft fokus på at sikre en fortsat udvikling af bestyrelsen og repræsentantskabet igennem uddannelse og relevante indlæg.

### Bestyrelsens arbejde med strategi

I februar 2016 kunne Sparekassen lancere en ny strategi for årene 2016-2018: "Strategi 2018 – Den gyldne middelvej v. 2.0"<sup>6</sup>.

I strategien har bestyrelsen defineret 10 strategiske målepunkter, som i høj grad er et udtryk for, at Sparekassen ønsker at drive en bæredygtig forretning til gavn for både kunder, medarbejdere og lokalsamfund. Bestyrelsen følger op på udviklingen i de 10 strategiske målepunkter kvartalsvis, ligesom bestyrelsen afholder et årligt seminar med strategiske emner på dagsordenen.

Ved et seminar i november indledte bestyrelsen de første strategiske drøftelser omkring Strategi 2021 med fokus på udvikling af Sparekassens forretningsmodel.

### Evaluering af bestyrelse og direktion

Siden 2009 har bestyrelsen foretaget en årlig og systematisk selvevaluering. Evalueringen, som er forankret

i Sparekassens nominerings- og vederlagsudvalg, varetages i samarbejde med en eksterne konsulent for at gøre evalueringen så professionel og objektiv som mulig.

Formålet med evalueringen er at

- Sikre, at bestyrelsen har den tilstrækkelige viden og erfaring til at forstå Sparekassens aktiviteter og de dermed forbundne risici
- Danne et fagligt grundlag for rekruttering af nye bestyrelsesmedlemmer
- Udvikle den generelle ledelseskvalitet i bestyrelse og direktion.

Bestyrelsen har løbende udvidet evalueringen, som i 2017 omfattede en evaluering af:

- Bestyrelsesarbejdet
- Beslutningsprocessen
- De enkelte medlemmer (individuelt "CV")
- Formandens arbejde
- Kompetencer ift. forretningsmodel og væsentlige risikoområder
- Udvalgsarbejde
- Direktionens arbejde
- Direktionens evaluering af bestyrelsen.

Evalueringsprocessen, som foregik i august-september, bestod af følgende:

- Elektronisk spørgeskemaundersøgelse fra Finanssektorens Uddannelsescenter
- Samtaler mellem formanden og det enkelte bestyrelsesmedlem
- Møde mellem formand og ekstern konsulent
- Efterbehandling og protokollering i bestyrelse og udvalg
- Orientering til repræsentantskabet om resultaterne af den gennemførte evaluering ved repræsentantskabskonferencen den 7. oktober.

På baggrund af den gennemførte evalueringsproces er det bestyrelsens vurdering, at

- Bestyrelsen besidder den påkrævede viden og erfaring i forhold til Sparekassens forretningsmodel og risici
- Samarbejdet i bestyrelsen og mellem bestyrelse og direktion fungerer meget tilfredsstillende.

Note 5: <https://midspar.dk/om-midspar/sparekassen/bestyrelse/bestyrelsens-udvalg/>

Note 6: <https://midspar.dk/strategi>

Evalueringen afdækkede desuden følgende udviklingsområder, som bl.a. blev behandlet på bestyrelsens årlige seminar:

- Mere fokus på strategi
- Fremtidens organisation
- Fremtidens ledelseshold.

Med henblik på at sikre en løbende forbedring af den generelle ledelseskvalitet i såvel bestyrelse som direktion foretager bestyrelsen en evaluering af hvert bestyrelsesmøde; herunder evalueres bl.a. mødemateriale, beslutningsproces, samarbejdet internt i bestyrelsen og mellem bestyrelse og direktion.



Middelfart Sparekasses bestyrelse. Fra venstre Bo Smith, Bo Skouby Rosendahl, Pia Kjær Nielsen, Bettina Jørgensen, Ulrik Sørensen, adm. direktør Martin Baltser, Claus Nielsen, Jan Melgaard, Åge Almtoft, Allan Buch.



# Ledelsen i sparekassen

Sparekassens ledelse består af et repræsentantskab, en bestyrelse og en direktion.



I 2017 havde Sparekassen 38 repræsentantskabsmedlemmer fordelt på følgende valgkredse:

Valgkreds	Afdelinger	Antal repræsentantskabsmedlemmer
1	Middelfart, Strib, Odense og Svendborg	13
2	Fredericia	4
3	Vejle, Ødsted og Vinding	7
4	Uldum, Hedensted, Horsens, Hørning og Aarhus	8
5	Kolding og Esbjerg	6

Ud over at vælge bestyrelsen er repræsentantskabets formelle rolle at

- godkende den reviderede årsrapport, herunder den af bestyrelsen foreslåede forrentning af garantkapitalen og
- godkende eventuelle vedtægtsændringer.

Nærmere information om repræsentantskabet og de enkelte medlemmer findes på Sparekassens hjemmeside<sup>7</sup>.

Note 7: <https://midspar.dk/om-midsparekassen/repraesentantskabet/>

# Bestyrelsens organisering

## Bestyrelsens sammensætning pr. 1. marts 2017

**Allan Buch** (bestyrelsesformand) – arbejdende bestyrelsesformand i Bælternes Fiskeriforening  
**Bettina Jørgensen** – virksomhedsejer  
**Bo Skouby Rosendahl** – general manager  
**Bo Smith** – områdeleder  
**Claus Nielsen** – erhvervsrådgiver

**Jan Melgaard** – direktør og virksomhedsejer  
**Pia Kjær Nielsen** – afdelingsdirektør  
**Ulrik Sørensen** – systemudvikler og fællestillidsmand  
**Åge Almtoft** – direktør

## Bestyrelsen har pr. 14. marts 2017 nedsat følgende udvalg

### Revisions- og risikoudvalg

Åge Almtoft, udvalgsformand  
Bo Skouby Rosendahl  
Jan Melgaard  
Pia Kjær Nielsen

### Nominerings- og vederlagsudvalg

Bo Smith, udvalgsformand  
Claus Nielsen  
Bettina Jørgensen  
Ulrik Sørensen

**Bestyrelse**  
9 medlemmer

**Revisions- og risikoudvalg**  
4 medlemmer

**Nominerings- og vederlagsudvalg**  
4 medlemmer

**Ad hoc udvalg**

Udvalgenes kommissorier, hvori deres opgaver og forpligtelser er detaljeret beskrevet, er offentliggjort på Sparekassens hjemmeside<sup>8</sup>.

Revisions- og risikoudvalget har i 2017 haft fokus på en fortsat udvikling af kreditområdet, herunder implementering af nyt kreditcontrolling-koncept og regnskabsanalyser, mens nominerings- og vederlagsudvalget har haft fokus på at sikre en fortsat udvikling af bestyrelsen og repræsentantskabet igennem uddannelse og relevante indlæg.

Note 8: <https://midspar.dk/om-midspar/sparekassen/bestyrelse/bestyrelsens-udvalg/>

## Information om bestyrelsen



### Allan Buch

Ejer af Skrillinge Strand Bundgarnsfiskeri og arbejdende bestyrelsesformand i Bælternes Fiskeriforening  
55 år – 21. januar 1962

### Anciennitet

- Medlem af bestyrelsen siden 2010
- Medlem af repræsentantskabet siden 1992

### Udløbet af den aktuelle valgperiode i bestyrelsen

- 2018

### Kan medlemmet anses for uafhængigt

- Ja

### Garantkapital

- 100.000 kr. – uændret i 2017

### Faglige kompetencer

- Indsigt i den finansielle branche
- Politisk indsigt
- Kendskab til virksomheder og branche-relevante offentlige institutioner

### Personlige kompetencer

- Samfundsmæssigt kendskab
- Stor bestyrelseserfaring
- Strategisk tænkning

### Bestyrelsesrelevante kurser i 2017

- Bestyrelsesseminar, 3S
- Bankseminar PwC

### Andre ledelseshverv

- Arbejdende bestyrelsesformand i Bælternes Fiskeriforening
- Bestyrelsesformand i Danske Fiskeres Forsikring
- Bestyrelsesformand i Middelfart Spildevand A/S
- Bestyrelsesformand i Middelfart Spildevand Holding A/S
- Bestyrelsesformand i Middelfart Service A/S
- Bestyrelsesmedlem i EWII S/I

### ”Lidt om mig”

Jeg er opvokset i Middelfart. Stort set født som kunde i Middelfart Sparekasse. Blev fisker i 1978, fiskeskipper fra 1980, uddannet fiske-riteknolog i 1997, organisationsmand fra 1990 og fuldtidsbeskæftiget som sådan siden 1997. Har været valgt til Middelfart Byråd siden 2002. Fritiden går med jagt. Jeg bor i Strib og har tre børn, hvoraf de to er flyttet hjemmefra.



**Bettina Jørgensen**

Direktør i Match Interieur ApS  
55 år – 14. november 1962

**Anciennitet**

- o Medlem af bestyrelsen siden 2017
- o Medlem af repræsentantskabet siden 2016

**Udløbet af den aktuelle valgperiode i bestyrelsen**

- o 2019

**Kan medlemmet anses for uafhængigt**

- o Ja

**Garantkapital**

- o 100.000 kr.

**Faglige kompetencer**

- o Strategisk forretningsudvikling
- o Ledelse
- o Økonomi
- o Etik og moral i erhvervslivet/organisationer.

**Personlige kompetencer**

- o Energibundt, der brænder for det jeg laver

- o Positiv og livsglad person
- o Cand. Oecon fra Aarhus Universitet
- o Master i filosofi

**Bestyrelsesrelevante kurser i 2017**

- o Bestyrelsesuddannelse, Finanssektorens Uddannelsescenter
- o Bestyrelsesseminar, 3S

**Udvalg i bestyrelsen**

- o Nominerings- og vederlagsudvalget

**Andre ledelseshverv**

- o Direktør i Meeec Invest ApS

**“Lidt om mig”**

Jeg er et positivt og glad menneske med utrolig megen energi. Jeg er direktør i Match Interieur og har 23 års erfaring som agent for Marimekko i Danmark gennem mit eget firma. Jeg er master i filosofi og finder det meget interessant, at Sparekassen bruger Aristoteles “Den gyldne middelvej” som titel på sin strategi. Det vil jeg gerne arbejde for. Jeg elsker at udvide mine kompetencer og læser derfor meget. Er glad for naturen og befinder mig bedst ude. Har fire børn og en dejlig familie. Bosat i Brabrand.



**Bo Skouby Rosendahl**

General manager i CDK Global Nordic West  
52 år – 7. juli 1965

**Anciennitet**

- o Medlem af bestyrelsen siden 2013
- o Medlem af repræsentantskabet siden 2012

**Udløbet af den aktuelle valgperiode i bestyrelsen**

- o 2019

**Kan medlemmet anses for uafhængigt**

- o Ja

**Garantkapital**

- o 60.000 kr. – uændret i 2017

**Faglige kompetencer**

- o Generel ledelse
- o Strategi- og forretningsudvikling
- o It
- o Økonomistyring og –analyse

**Personlige kompetencer**

- o Tænker og handler helhedsorienteret ud fra en strategisk tankegang
- o Analytisk
- o Resultatorienteret

**Bestyrelsesrelevante kurser i 2017**

- o Bestyrelsesseminar, 3S

**Andre ledelseshverv**

- o Adm. direktør i CDK Global Danmark ApS
- o Adm. direktør i CDK Global Holding Finland OY
- o Adm. direktør i CDK Global Finland OY
- o Adm. direktør i CDK Global Estii OÜ

**Udvalg i bestyrelsen**

- o Revisions- og risikoudvalget

**“Lidt om mig”**

Med en baggrund som revisor har jeg i mere end 20 år arbejdet med ledelse og forretningsudvikling i forskellige rådgivningsvirksomheder inden for IT og forretningsservice. Jeg har således haft det ledelsesmæssige ansvar inden for både økonomi, salg, konsulent- og serviceydelser samt på generalist-niveau som administrerende direktør for tre IT-virksomheder. Jeg er gift med Tina, og sammen har vi 3 piger. Desuden har vi 3 børnebørn.



### Bo Smith

Områdeleder i Ældreplejen i  
Vejen Kommune  
54 år – 21. november 1963

#### Anciennitet

- Medlem af bestyrelsen siden 2011
- Medlem af repræsentantskabet siden 2008

#### Udløbet af den aktuelle valgperiode i bestyrelsen

- 2018

#### Kan medlemmet anses for uafhængigt

- Ja

#### Garantkapital

- 250.000 kr. – uændret i 2017

#### Faglige kompetencer

- Erfaring med ledelse, vurdering af organisatorisk risiko samt udvikling og rekruttering af bestyrelsesmedlemmer
- Strategisk tænkning, forretningsudvikling og strategiopfølgning
- Økonomisk forståelse, CSR og social kapital

#### Personlige kompetencer

- Grundig og analytisk sans
- Erfaren forhandler
- God til kommunikation, også når det er vanskeligt

#### Bestyrelsesrelevante kurser i 2017

- Bestyrelsesseminar, 3S

#### Udvalg i bestyrelsen

- Nominerings- og vederlagsudvalget

#### ”Lidt om mig”

Jeg har boet i Middelfart siden 1992 og har fra 1993-2013 haft arbejde i Odense, så jeg er både lokalforankret og har mange kontakter på hele Fyn. Siden 1. januar 2014 har jeg været områdeleder i ældreplejen i Vejen Kommune. Området har ca. 70 medarbejdere. Jeg har tidligere været sygeplejerske på Middelfart Sygehus, formand/næstformand for Dansk Sygeplejeråd på Fyn og har drevet egen konsulentvirksomhed. Uddannelse: Cand.scient.san (sundhedsfaglig kandidat) og sygeplejerske. Jeg har tidligere erfaring fra den finansielle branche, fra arbejdet i bestyrelsen i en arbejdsmarkedspensionskasse (PKA) og som lokalrådsmedlem i Lån og Spar Bank.



### Claus Nielsen

Erhvervsrådgiver  
Medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem  
38 år – 20. juni 1979

#### Anciennitet

- Medlem af bestyrelsen siden 2015

#### Udløbet af den aktuelle valgperiode i bestyrelsen

- 2018

#### Kan medlemmet anses for uafhængigt

- Nej, idet medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ikke kan anses for uafhængige

#### Garantkapital

- 20.000 kr. – uændret i 2017

#### Faglige kompetencer

- Økonomisk forståelse og indsigt i den finansielle sektor
- Stor erfaring fra erhvervsområdet og med

kreditgivning til både privat og erhverv

- Strategi og forretningsudvikling

#### Personlige kompetencer

- Helhedsorienteret
- Resultatorienteret
- Modet til at udfordre

#### Bestyrelsesrelevante kurser i 2017

- Bestyrelsesseminar, 3S

#### Udvalg i bestyrelsen

- Nominerings- og vederlagsudvalget

#### ”Lidt om mig”

Jeg har arbejdet i Middelfart Sparekasse i 6 år, i vores erhvervsafdeling i Middelfart. Jeg har været i branchen i de seneste godt 15 år, hvor jeg primært har arbejdet med erhvervskunder i det jyske og på Fyn. Privat bor jeg i Vejle med min datter på 5 år.



### **Jan Melgaard**

Direktør og virksomhedsejer i Lighthouse Aviation A/S, Middelfart  
56 år – 29. november 1961

---

#### **Anciennitet**

- Medlem af bestyrelsen siden 2015
- Medlem af repræsentantskabet siden 2012

---

#### **Udløbet af den aktuelle valgperiode i bestyrelsen**

- 2018

---

#### **Kan medlemmet anses for uafhængigt**

- Ja

---

#### **Garantkapital**

- 350.000 kr. – uændret i 2017

---

#### **Faglige kompetencer**

- International bank- og kapitalmarkederfaring
- "Big ticket" investeringsbeslutninger (inklusive statistiske analyser)
- Internationale skatte- og juraspørgsmål
- Management af multikulturelle teams med højt kompetenceniveau

---

#### **Personlige kompetencer**

- Integritet
- Åben og respektfuld kommunikation
- International forhandling

---

#### **Bestyrelsesrelevante kurser i 2017**

- Bestyrelsesseminar, 3S

---

#### **Udvalg i bestyrelsen**

- Revisions- og risikoudvalget

---

#### **Andre ledelseshverv**

- Arbejdende bestyrelsesformand i FPG Amentum Ltd., Dublin

---

#### **"Lidt om mig"**

Sanne og jeg flyttede til Strib med vores to børn, Luna og Sandor, i 2008. Jeg har tilbragt hele min professionelle karriere inden for den internationale finansverden med specialisering i fly finansiering, leasing og investering. Karrieren har gjort, at vi som familie har boet uden for Danmark i 14 år (Luxembourg og New York), og selv når bopælen har været Danmark, har der været megen rejseaktivitet, herunder med kontor i London og Malmö. Mens vi boede i New York, tog jeg min MBA på Columbia University i 1996. Efter at have arbejdet inden for internationale banker/finansieringsselskaber og have været administrerende direktør i to fly leasing selskaber startede jeg egen virksomhed i Middelfart i 2010; Lighthouse Aviation A/S. Aktiviteterne er udover investering i fly at være medejer af fly leasing platform i Dublin. Senest har jeg foretaget første investering qua medlemskab af Business Angels Syddanmark.



### **Pia Kjær Nielsen**

Administrationchef og fagchef privat  
Medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem  
47 år – 15. februar 1970

#### **Anciennitet**

- Medlem af bestyrelsen siden 2011

#### **Udløbet af den aktuelle valgperiode i bestyrelsen**

- 2019

#### **Kan medlemmet anses for uafhængigt**

- Nej, idet medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ikke kan anses for uafhængige

#### **Garantkapital**

- 39.000 kr. – uændret i 2017

#### **Faglige kompetencer**

- Ledelse
- Forretningsudvikling, strategi og eksekvering
- Stort kendskab til den finansielle sektor og dens konkurrenceforhold
- Evner at forstå, analysere og omsætte ideer til forretning
- Stort kendskab til Sparekassens markedsområde

#### **Personlige kompetencer**

- Integritet i forhold til bestyrelsesopgaven med fokus på værdiskabelse for Sparekassen

- Evner at bidrage med holdninger, tiltag og ideer
- Bred kontaktflade og stort engagement

#### **Bestyrelsesrelevante kurser i 2016**

- Bestyrelsesseminar, 3S

#### **Udvalg i bestyrelsen**

- Revisions- og risikoudvalget

#### **Andre ledelseshverv**

- Bestyrelsesformand i Give Tømmerhandel A/S

#### **”Lidt om mig”**

Jeg har arbejdet i sektoren i snart 28 år og har haft ansættelse i flere pengeinstitutter i Trekantområdet. De seneste 12 år har jeg arbejdet i Middelfart Sparekasse, først som privatkundefachef i Hedensted og herefter fire år som afdelingsdirektør i Uldum. Pr. 1.5.17 har jeg fået det faglige ansvar for privatkundeområdet i Sparekassen, samtidig med at jeg har ansvaret for administrationsafdelingen i hovedsædet. Ledelse af medarbejdere og forretningsudvikling er mine primære ansvarsområder.

Mit job handler om at være med til at identificere og udvikle nye muligheder på tværs af organisationen og samtidig sikre, at sparekassens distributionskanaler er optimale. Jeg har en bred viden om bankdrift og indsigt i den finansielle sektor og besidder et indgående kendskab til Sparekassens virke og drift.

Jeg bor i Hedensted med min mand og søn. Fodbold er en stor del af fritiden – dog kun fra sidelinjen.



### **Ulrik Sørensen**

Systemudvikler/fællestillidsmand  
Medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem  
57 år – 11. juni 1960

#### **Anciennitet**

- Medlem af bestyrelsen siden 2007

#### **Udløbet af den aktuelle valgperiode i bestyrelsen**

- 2018

#### **Kan medlemmet anses for uafhængigt**

- Nej, idet medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ikke kan anses for uafhængige

#### **Garantkapital**

- 45.000 kr. – uændret i 2017

#### **Faglige kompetencer**

- Stor økonomisk forståelse og evne til at læse og forstå komplekse økonomiske fremstillinger
- Indgående viden om virksomhedsdrift, herunder Sparekassens drift
- Uddannet civiløkonom med afsætning som speciale
- Uddannet tillidsmand med overbygningen Sagsbehandler i vanskelige personaleforhold
- Arbejdet med IT siden 1983

#### **Personlige kompetencer**

- Evner at gennemskue og bidrage til løsning af komplekse problemstillinger
- Tillidsskabende og har modet til at udfordre
- Vedholdende, analytisk og konstruktiv
- En god formidler med mod og gennemslagskraft

#### **Bestyrelsesrelevante kurser i 2017**

- Bestyrelsesseminar, 3S

#### **Udvalg i bestyrelsen**

- Nominerings- og vederlagsudvalget

#### **”Lidt om mig”**

Jeg arbejder i IT-funktionen, hvor jeg har ansvaret for udtræk af ledelsesinformation og materiale til kreditafdelingen, kundeafdelingen, økonomiafdelingen samt Finanstilsynet og Sparekassens ledelse. Foruden mit bestyrelsesarbejde er jeg fællestillidsmand i Sparekassen og har i den forbindelse ”fingeren på pulsen” omkring, hvad der rører sig i Sparekassen. Jeg har også i henhold til mit arbejde i IT-funktionen en meget stor berøringsflade med hele Sparekassen samt en stor viden om de økonomiske sammenhænge. I min fritid har jeg bestridt mange tillidsposter, blandt andet som formand for Fælles Forældre Nævn i Middelfart Kommune. Min store interesse er sejlsport, og jeg har sejlet Fyn rundt mere end 30 gange. Jeg er gift og har to store børn, en steddatter og to børnebørn.







### Åge Almtoft

Direktør i Dal-Bo A/S  
61 år – 20. april 1956

#### Anciennitet

- Medlem af bestyrelsen siden 2009

#### Udløbet af den aktuelle valgperiode i bestyrelsen

- 2019

#### Kan medlemmet anses for uafhængigt

- Ja

#### Garantkapital

- 5.000 kr. – uændret i 2017

#### Faglige kompetencer

- Uddannet cand. merc. i revision og statsautoriseret revisor
- Erfaring fra ledelse på højt niveau i stor virksomhed og som økonomidirektør i børsnoteret virksomhed

#### Personlige kompetencer

- Høj integritet
- Særlige kvalifikationer ift. Finanstilsynets vurdering og/eller Sparekassens forretningsmodel
- Uafhængighed

- Revisionskyndigt bestyrelsesmedlem

#### Bestyrelsesrelevante kurser i 2017

- Bestyrelsesseminar, 3S

#### Udvalg i bestyrelsen

- Revisions- og risikoudvalget

#### Andre ledelseshverv

- Bestyrelsesmedlem i Dal-Bo Holding A/S
- Direktør i DKD Invest ApS
- Direktør i Almtoft Invest ApS
- Direktør i Jim Finans ApS

#### ”Lidt om mig”

Jeg har arbejdet som revisor hos KPMG i 10 år, heraf fire år som statsautoriseret revisor. I 1992 blev jeg ansat i Lemvig Müller Gruppen, hvor jeg gennem 13 år har arbejdet i direktionen i forskellige selskaber i gruppen. Herefter har jeg været ansat i en børsnoteret virksomhed som økonomidirektør, hvor jeg bl.a. har haft ansvaret for indsendelse af fondsbørsmeddelelser og udarbejdelse af årsrapport (koncernregnskab) efter IFRS-reglerne. I dag arbejder jeg i ledelsen for Dal-Bo A/S, som jeg er medejer af. Jeg bor i Kolding, er gift med Jette, og sammen har vi to voksne børn.

## Information om direktion



### Martin Nørholm Baltser

Administrerende direktør  
55 år – 3. august 1962

#### Garantkapital

- 75.000 kr. – uændret i 2017

#### Faglige kompetencer

- Ledelse
- Bankdrift
- Kredit

#### Personlige kompetencer

- Visionær
- Tillidsfuld
- Ærlig

#### Andre ledelseshverv

- Bestyrelsesformand i NEM Forsikring A/S
- Bestyrelsesmedlem i Leasing Fyn Middelfart A/S

- Bestyrelsesmedlem i Leasing Fyn Bank A/S
- Bestyrelsesmedlem i Sparinvest Holdings SE
- Bestyrelsesmedlem i Trekantens Ejendoms-selskab A/S
- Bestyrelsesmedlem i Kulturøen A/S
- Bestyrelsesformand i et godt HJEM A/S
- Bestyrelsesmedlem i nærpension A/S
- Bestyrelsesmedlem i Kulturøens Bycenter A/S
- Bestyrelsesmedlem i NEXT Forsikring A/S

#### ”Lidt om mig”

Jeg startede som adm. direktør i Middelfart Sparekasse den 2. januar 2012. Forinden da har jeg 30 års erfaring fra jyske banker og sparekasser. Jeg bor i Middelfart og har tre børn fra et tidligere ægteskab. I min fritid spiller jeg tennis eller tager mig en løbetur. Jeg kan i øvrigt godt lide at rejse, og ind i mellem finder jeg også på at læse en god bog.

# Ledelsens aktivitet i 2017

## Repræsentantskabet

1 ordinært repræsentantskabsmøde

1 informationsmøde

1 konference

## Bestyrelsen

11 ordinære bestyrelsesmøder

9 ekstraordinære bestyrelsesmøder<sup>9</sup>

1 møde vedrørende bestyrelsens selvevaluering

1 bestyrelsesseminar

5 møder i revisions- og risikoudvalget

4 møder i nominerings- og vederlagsudvalget

Bestyrelsesmedlem	Deltaget i antal ordinære bestyrelsesmøder	Deltaget i antal ekstraordinære bestyrelsesmøder	Deltaget i antal udvalgsmøder	Deltaget i antal møder i alt
Allan Buch <sup>10</sup>	11 ud af 11	9 ud af 9	6	28
Bettina Jørgensen <sup>11</sup>	9 ud af 9	7 ud af 9	4	22
Bo Skouby Rosendahl	10 ud af 11	9 ud af 9	5	26
Bo Smith	11 ud af 11	8 ud af 9	5	26
Claus Nielsen	11 ud af 11	9 ud af 9	5	27
Jan Melgaard	10 ud af 11	9 ud af 9	5	26
Pia Kjær Nielsen	9 ud af 11	9 ud af 9	5	25
Ulrik Sørensen	10 ud af 11	9 ud af 9	5	26
Åge Almtoft	11 ud af 11	9 ud af 9	5	26

## Direktion

Martin N. Baltser	11 ud af 11	9 ud af 9	6	28
-------------------	-------------	-----------	---	----

Note 9: Heraf 1 telefonmøde og 4 elektroniske møder.

Note 10: Bestyrelsesformand Allan Buch indkaldes alene til udvalgsmøderne, hvis udvalgene skønner det relevant, eller hvis formanden selv anmoder om det.

Note 11: Bettina Jørgensen blev valgt ind i bestyrelsen 1. marts 2017, hvorfor hun har været indkaldt til et færre antal møder.

Repræsentantskab og repræsentantskabsmøder  
1. januar 2017 - 31. december 2017

Repræsentantskabsmedlem	Deltaget i antal møder
Alex Hansen	2 ud af 3
Allan Buch	3 ud af 3
Annette Reimann	3 ud af 3
Bent Olsen	3 ud af 3
Bettina Jørgensen	3 ud af 3
Bjarne Wetche	2 ud af 3
Bo Skouby Rosendahl	2 ud af 3
Bo Smith	3 ud af 3
Carsten L. Jakobsen	1 ud af 3
Charlotte Szocska	2 ud af 3
Christian Hørby Jensen	3 ud af 3
Gitte Holm Hein	3 ud af 3
Hanne Pors Knudsen	3 ud af 3
Hans J. Boesen	3 ud af 3
Inge Hvilsted	3 ud af 3
Jan Henriksen	3 ud af 3
Jan Melgaard	3 ud af 3
Jan Poulsen	3 ud af 3
Jens Backer Mogensen	2 ud af 3
Jens Christian Skifter	3 ud af 3
Jens-Peter Rishøj.	3 ud af 3
Jørgen Andersen	3 ud af 3
Jørgen Louring Poulsen	2 ud af 3
Karin Riishede	3 ud af 3
Knud Møller	2 ud af 3
Kurt Espesen	2 ud af 3
Lars Jeppe Jeppesen	3 ud af 3
Louise H. W. Haahr	2 ud af 3
Marlene Jørgensen	2 ud af 3
Nicoline Damkjær	3 ud af 3
Ole Nikolajsen	3 ud af 3
Ole Olsen	3 ud af 3
Palle Storinggaard	2 ud af 3
Peter Kløvborg	2 ud af 3
Søren Moss Rasmussen	1 ud af 3
Tommy Dueholm	3 ud af 3
Torsten Ussing	2 ud af 3
Vagn Åge Jensen	2 ud af 3



# Anbefalinger og praksis for god selskabsledelse

*God selskabsledelse – corporate governance – har til formål at understøtte værdiskabende og ansvarlig ledelse og dermed bidrage til selskabernes langsigtede succes. Anbefalingerne skal være med til at sikre tillid til selskaberne gennem rettidig informationsformidling og gennemsigtighed.*

*Selskabernes redegørelse for virksomhedsledelse skal aflægges efter "følg eller forklar"-princippet. Dette betyder, at det enkelte selskabs bestyrelse selv afgør i hvilket omfang, den ønsker at efterleve anbefalingerne. Efterlever et selskab ikke en anbefaling, skal bestyrelsen forklare:*

- 1. hvorfor man har valgt anderledes, og*
- 2. hvordan man i stedet har valgt at indrette sig.*

*Manglende efterlevelse af en anbefaling er ikke et regelbrud, men udtryk for, at selskabets bestyrelse har valgt at indrette sig på en anden måde end den, der fremgår af anbefalingen.*

*Komitéen for god Selskabsledelse, 6. maj 2013<sup>12</sup>*

Bestyrelsen i Middelfart Sparekasse har forholdt sig til samtlige punkter i anbefalingerne, hvilket fremgår i det følgende:

1. Sparekassens kommunikation og samspil med garantier og øvrige interessenter
2. Bestyrelsens opgaver og ansvar
3. Bestyrelsens sammensætning og organisering
4. Ledelsens vederlag
5. Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision.

## 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 aktionærerne, således at aktionærerne får relevant indsigt i selskabets potentiale og politikker, og bestyrelsen kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet.

#### ● Sparekassen følger anbefalingen

Middelfart Sparekasse er en garantsparekasse og dermed en selvejende institution. Derfor har Sparekassen ingen ejere og dermed heller ingen aktionærer. Sparekassens garant vælger medlemmerne til repræsentantskabet, som er Sparekassens øverste myndighed.

Sparekassen tilstræber størst mulig åbenhed om Sparekassens holdninger og virke overfor Sparekassens garant og øvrige interessenter. Derfor findes der en lang række oplysninger om Sparekassens ledelse, forretning, aktiviteter og forretningsudsigter på Sparekassens hjemmeside, bl.a.:

- Sparekassens vedtægter
- Bestyrelsens forretningsorden
- Økonomisk rapportering
- "Strategi 2018 – Den gyldne middelevé v. 2.0", som også indeholder Sparekassens værdigrundlag
- Folder om garantkapital
- Soliditetsfolder
- Aktivitetskalender
- Løbende, relevante nyheder.

Hvert andet år afholdes der møder med Sparekassens garant, hvor bestyrelse og direktion giver en grundig beretning om Sparekassens virke. I 2017 blev der afholdt seks garantmøder med i alt 4.500 deltagere. Sparekassen har 16.723 garant pr. 31. december 2017.

Dialogen med Sparekassens repræsentantskab varetages i høj grad gennem fysiske møder. I 2017 blev der afholdt to møder og en konference for repræsentantskabet.

Herudover varetages dialogen med Sparekassens interessenter via et nyhedsbrev, som udsendes elektronisk. I 2017 modtog Sparekassens garant, kunder og øvrige interessenter 19 nyhedsbreve samt 17 særnyhedsbreve og repræsentantskabet tre nyhedsbreve særligt målrettet repræsentantskabet. Seniorer og medarbejdere på orlov modtog 7 nyhedsbreve.

Dialogen med repræsentantskabet er i 2017 gjort mere aktuel, da der siden juni er blevet kommunikeret nyheder løbende til medlemmerne via Facebook Workplace. Hensigten er at sikre, at denne vigtige gruppe får relevante nyheder fra Sparekassen hurtigst muligt.

**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 følger anbefalingen

Som lokal sparekasse er relationen og samspillet med vores interessenter essentiel. For at sikre en åben dialog med Sparekassens interessenter og derigennem imødekomme deres interesser har Sparekassens bestyrelse vedtaget en kommunikationspolitik, der forholder sig til både intern og ekstern kommunikation. Målet med kommunikationspolitikken er at understøtte Sparekassens grundlæggende værdier og strategi under hensyntagen til relevant lovgivning m.v. samt at sikre Sparekassen et retvisende omdømme i forhold til Sparekassens interne og eksterne interessenter.

Interessenterne i Sparekassens interne kommunikation er:

- Medarbejdere
- Bestyrelse
- Repræsentantskab
- Øvrige interne interessenter; herunder bl.a. pensionister/efterlønnere.

Interessenterne i Sparekassens eksterne kommunikation er:

- Kunder/garanter
- Pressen
- Øvrige interessenter; herunder bl.a. lokale foreninger og virksomheder samt samarbejdspartnere.

Sparekassen har ikke vedtaget en skattepolitik, idet Sparekassen ikke yder rådgivning om skatteeoptimering, skatteomgåelse eller lignende.

**1.1.3. Det anbefales, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.**

### ● Sparekassen følger ikke anbefalingen

Sparekassen offentliggør i henhold til gældende regler<sup>13</sup> en årsrapport og en halvårsrapport og har vurderet, at dette er tilstrækkeligt i forhold til Sparekassens interessenter.

## 1.2. Generalforsamling

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

### ● Sparekassen følger anbefalingen

Repræsentantskabet er Sparekassens øverste myndighed. Der afholdes derfor ikke generalforsamlinger, men repræsentantskabsmøder.

Bestyrelsen har på baggrund af Sparekassens størrelse og lokale forankring vurderet, at det er mest hensigtsmæssigt at afholde fysiske repræsentantskabsmøder frem for delvis eller fuldstændig elektroniske møder. Det er indgået i vurderingen, at der er tilstrækkelige muligheder for repræsentantskabsmedlemmerne til at udøve aktiv indflydelse, fx ved afgivelse af fuldmagt til et andet repræsentantskabsmedlem.

Indkaldelse til repræsentantskabsmøderne sker med mindst 14 dages varsel<sup>14</sup>, hvilket giver medlemmerne rimelig tid til forberedelse, og indkaldelsen udformes således, at den giver mulighed for at danne sig et billede af de emner, der skal behandles.

Note 13: Jf. Lov om finansiell virksomhed samt bekendtgørelse om finansielle rapporter for kreditinstitutter m.fl.

Note 14: Jf. Sparekassens vedtægter § 6 stk. 2.

Bestyrelse og direktion deltager på repræsentantskabsmøderne, med mindre de er forhindret af sygdom eller andre tvingende grunde. Bestyrelsens og direktionens fremmøde i 2017 fremgår af oversigten på side 18.

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

### ● Sparekassen følger ikke anbefalingen

Sparekassens repræsentantskabsmedlemmer har mulighed for at give møde og afgive stemme ved fuldmagt<sup>15</sup>. Fuldmagten skal afgives på en blanket, der til hvert møde stilles til rådighed af Sparekassen, og som findes på Sparekassens hjemmeside. Blanketten indeholder ikke mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen, idet Sparekassens vedtægter bl.a. giver mulighed for at opstille kandidater til bestyrelsen på selve mødet. Derfor vil en blanket ikke være fyldestgørende i forhold til at skulle tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.

## 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 følger ikke anbefalingen

Da Sparekassen er en selvejende institution, kan overtagelsesforsøg ikke umiddelbart finde sted.

Med stemmeretsbegrænsningen på maksimalt 20 stemmer pr. garant har ingen garant så mange stemmer, at vedkommende alene kan beslutte en ændring af Sparekassens status som garantsparekasse.

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.

Note 15: Jf. Sparekassens vedtægter § 7 stk. 3.



### ● Sparekassen følger anbefalingen

Bestyrelsen anvender et årshjul til tilrettelæggelse af bestyrelsens opgaver. Årshjulet, som udvikles og vurderes løbende, indeholder møder og opgaver for såvel bestyrelsen som bestyrelsens udvalg. Årshjulet er medvirkende til at sikre et overblik over og en hensigtsmæssig planlægning af bestyrelsens arbejde; herunder også at der er tid til bestyrelsens drøftelser af Sparekassens strategi og værdiskabelse.

I bestyrelsens forretningsorden er der ligeledes fastlagt nærmere retningslinjer og procedurer for bestyrelsens opgaver og arbejde i relation til den finansielle og ledelsesmæssige kontrol med Sparekassen. Forretningsordenen vurderes minimum en gang årligt med henblik på at sikre, at den er dækkende og tilpasset Sparekassens virksomhed og behov samt lovgivningens krav.

Bestyrelsens forretningsorden er offentliggjort på Sparekassens hjemmeside<sup>16</sup>.

**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 følger anbefalingen

I samarbejde med direktionen sørger bestyrelsen løbende for, at Sparekassens strategi udvikles og opfølges. Dette sker bl.a. på et årligt bestyrelsesseminar.

I Sparekassens "Strategi 2018 – Den gyldne middelvej v. 2.0"<sup>17</sup> har bestyrelsen bl.a. defineret 10 strategiske målepunkter for perioden 2015-2018.

**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 i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside.**

### ● Sparekassen følger anbefalingen

Sparekasser er grundlæggende kendetegnet ved ikke at have aktionærer og ejerinteresser, men derimod kundedemokrati (via garantanter), en decentral struktur og en lokal forankring.

Det følger af at være en selvejende institution, at ingen ejer Sparekassens formue eller overskud, der i tilfælde af ophør skal tilgå almennyttige interesser.

Sparekassens bestyrelse og direktion forholder sig løbende til Sparekassens kapitalstruktur og redegør for strukturen i flere sammenhænge; herunder i ledelsesberetningen i års- og halvårsrapporter.

Herudover redegør Sparekassens direktion for kapitalstrukturen ved garantmøderne, som afholdes hvert andet år.

Sparekassens bestyrelse og direktion påser, at Sparekassens kapitalstruktur til enhver tid er forsvarlig og overholder lovgivningens krav, ligesom der opstilles prognoser for udviklingen i årene fremover.

Note 16: <https://midspar.dk/bestyrelse>

Note 17: <https://midspar.dk/strategi>

**Sparekassens kapital er pr. 31.12.2017 struktureret som følger (t.kr.):**

Ansvarlig lånekapital	50.000
Garantkapital	543.238
Overført resultat	584.311

Enhver kontohaver i Sparekassen kan indtræde som garant i Sparekassen mod tegning af mindst 1.000 kr. og højst 100.000 kr. i garantkapital. En beskrivelse af garantkapital samt Sparekassens gældende forrentningspolitik findes på Sparekassens hjemmeside<sup>18</sup>.

Forrentningspolitikken, som vedtages af Sparekassens bestyrelse, udtrykker bestyrelsens forventninger til forrentningen, og den faktiske forrentning af garantkapitalen fastsættes én gang årligt i forbindelse med Sparekassens ordinære repræsentantskabsmøde og godkendelse af årsrapporten. Først herefter kan renter tilskrives garantkapitalen.

I overensstemmelse med lovens krav forudsætter Sparekassens indløsning af garantkapital Finanstilsynets forudgående godkendelse.

**2.1.4. Det anbefales,** at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinjer for direktionen og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til bestyrelsen.

● **Sparekassen følger anbefalingen**

I henhold til lovgivningen<sup>19</sup> er retningslinjerne for direktionens opgaver og ansvar fastlagt i en skriftlig instruks til direktionen, hvoraf arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og direktion også fremgår. I sin instruks til direktionen fastlægger bestyrelsen kravene til direktionens varetagelse af Sparekassens drift og fastlægger i den forbindelse kravene til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til bestyrelsen samt til kommunikation i øvrigt mellem de to ledelsesorganer, herunder formkrav til dokumentation.

Direktionen rapporterer løbende til bestyrelsen om alle væsentlige forhold. Dvs. at der også mellem bestyrelsesmøderne tilgår bestyrelsen rapportering.

Bestyrelsen gennemgår og godkender instruksen til direktionen minimum en gang om året.

Direktionen består af én person, den administrerende direktør, og der foreligger derfor ikke en arbejds- og opgavefordeling for direktionen.

Den administrerende direktør, vicedirektøren og underdirektøren deltager i alle bestyrelsesmøder og -seminarer, med mindre bestyrelsen beslutter andet.

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

Note 18: <https://midspar.dk/garant>

Note 19: Bekendtgørelse om ledelse og styring af pengeinstitutter m.fl.

### ● Sparekassen følger anbefalingen

I bestyrelsens forretningsorden er der fastlagt procedurer ved den administrerende direktørs fratrædelse eller længerevarende uarbejdsdygtighed. Bestyrelsen har desuden vedtaget, at der i tilfælde af den administrerende direktørs fratrædelse konstitueres i situationen, og at der efterfølgende rekrutteres i forhold til forretningsmodel og strategi.

Endvidere er der vedtaget en politik for nøglemedarbejdere, der bl.a. beskriver hvilke tiltag, der skal iværksættes, hvis Sparekassen mister en eller flere nøglemedarbejdere, herunder vicedirektør og underdirektør.

I forbindelse med den årlige evaluering af bestyrelse og direktion drøftes direktionens arbejde og udvikling, ligesom bestyrelsen evaluerer direktionens indsats efter hvert bestyrelsesmøde, jf. beskrivelse på side 7-8 samt redegørelse for anbefaling 3.5.3 på side 39.

**2.1.6. Det anbefales, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder fastsætte konkrete mål og i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside redegør for såvel sin målsætning som status for opfyldelsen heraf.**

### ● Sparekassen følger anbefalingen

Middelfart Sparekasse er "en sparekasse for alle". Derfor arbejder bestyrelse og direktion løbende på at fastholde og udvikle den rummelighed og forskellighed, der altid har kendetegnet Sparekassens kultur, og hvor forskelligheden accepteres og anses som en styrke. Det gælder køn, alder, hudfarve, politisk og religiøs anskuelse, seksuel orientering, national, social og etnisk oprindelse.

Ud over at bruge mangfoldigheden som en styrke betragter Sparekassen det også som en samfundsopgave at medvirke til en kønsmæssig ligestilling på arbejdsmarkedet; herunder at sikre lige muligheder for de mænd og kvinder, der ønsker at være ledere.

Sparekassen er overbevist om, at en repræsentation af både mænd og kvinder giver en bedre og mere differentieret ledelse.

I Sparekassen omfatter de øverste ledelseslag repræsentantskab, bestyrelse, den administrerende direktør, vicedirektøren og underdirektøren samt "Den brede ledergruppe" (gruppen af afdelingsdirektører og fagchefer samt den administrerende direktør, vicedirektøren og underdirektøren).

For at fremme mangfoldighed og ligestilling har bestyrelsen fastlagt måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelse og repræsentantskab samt vedtaget en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i Sparekassens øverste ledelseslag. Måltal og politik er udarbejdet i henhold til lovgivningens krav<sup>20</sup>.

Bestyrelsen skal vurdere, om der i repræsentantskabet er bestyrelseskandidater med de nødvendige kompetencer, og som samtidig kan bidrage til, at målsætningen om det underrepræsenterede køn kan nås.

Såfremt det ikke er muligt at rekruttere kvinder med de nødvendige kompetencer i repræsentantskabet, kan bestyrelsen indstille kandidater uden for repræsentantskabet, ligesom bestyrelsen kan vurdere andelen af det underrepræsenterede køn i den samlede bestyrelse.

Note 20: Lov om finansiel virksomhed §79a.

Udviklingen i andelen af det underrepræsenterede køn (kvinder) i Sparekassens øverste ledelseslag samt de tilhørende måltal:

### Kvinder

	Andel pr. 31.12.2016	Andel pr. 31.12.2017	Måltal
Repræsentantskab	26 %	26 %	30 % pr. 31.12.2021
Bestyrelse <sup>21</sup>	0 %	22 %	30 % pr. 31.12.2018
Den brede ledergruppe	29 %	26 %	40 % pr. 31.12.2022

En kønsmæssig ligelig repræsentation anses at foreligge, når intet køn er repræsenteret med under 40 %.

Bestyrelsen har desuden vedtaget en mangfoldighedspolitik<sup>22</sup>, der skal medvirke til en fortsat udvikling af mangfoldigheden i de øverste ledelseslag. Igennem et øget fokus på mangfoldighed i bestyrelsen sikres det bl.a., at sagerne i bestyrelsen behandles med forskellige vinkler, og at alle interesser tilgodeses.

Sparekassen offentliggør hvert år en redegørelse for såvel måltallene for det underrepræsenterede køn som status for opfyldelse heraf samt for strategien og det konkrete arbejde med at opnå måltallene. Redegørelsen offentliggøres på Sparekassens hjemmeside<sup>23</sup>.

## 2.2. Samfundsansvar

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

### ● Sparekassen følger anbefalingen

Sparekassens samfundsmæssige engagement kan føres tilbage til Sparekassens grundlæggelse i 1853. Allerede dengang var Sparekassens grundfilosofi, at beslutninger skulle være til gavn for forretningen og samtidig bidrage til samfundet.

Bestyrelsen har vedtaget en politik for samfundsansvar, ligesom Sparekassens holdninger vedrørende samfundsansvar er integreret i Sparekassens Strategi 2018 samt i Sparekassens redegørelse for samfundsansvar i årsrapporten.

Sparekassens politik for samfundsansvar, Strategi 2018 og årsrapport kan læses på Sparekassens hjemmeside<sup>24</sup>.

## 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.**

Note 21: Måltallet omfatter både de repræsentantskabsvalgte og medarbejdervalgte medlemmer af bestyrelsen jf. Erhvervsstyrelsens vejledning fra 2016 om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom. Sparekassen havde pr. 31. december 2017 et kvindeligt repræsentantskabsvalgt medlem og et kvindeligt medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem.

Note 22: Jf. lov om finansiel virksomhed § 70.

Note 23: <https://midspar.dk/aarsrapport2017>

Note 24: <https://midspar.dk>

### ● Sparekassen følger ikke anbefalingen

Bestyrelsen har i 2017 konstitueret sig uden en næstformand ud fra et ønske om at udnytte hvert medlems viden og kompetencer bedst muligt og for at sikre en større og mere fleksibel sparring mellem bestyrelsesformanden og de enkelte bestyrelsesmedlemmer, hvor sparringen i højere grad følger viden og kompetencer frem for hierarki. Det kan tilføjes, at en "arvfølger-strategi" omkring en næst(e)formand heller ikke har været aktuel i 2017.

Af bestyrelsens forretningsorden<sup>25</sup> fremgår det, at såfremt bestyrelsen ikke har valgt en næstformand, overgår formandens pligter og beføjelser i dennes fravær til det uafhængige bestyrelsesmedlem med den længste anciennitet, som ville være valgbar som formand for bestyrelsen. I tilfælde af at der er to medlemmer med samme anciennitet, varetager det ældste medlem formandens hverv. Ved formandens fravær ved mere end ét møde skal bestyrelsen tage stilling til, om der skal ske en midlertidig konstituering.

**2.3.2. Det anbefales,** at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden om at udføre særlige driftsopgaver 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 deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf bør oplyses i en selskabsmeddelelse.

### ● Sparekassen følger anbefalingen

Det har ikke været relevant for bestyrelsesformanden at deltage i den daglige ledelse eller udføre andre særlige opgaver for Sparekassen i 2017.

I bestyrelsens forretningsorden er bestyrelsesformandens opgaver og ansvar detaljeret beskrevet. Af bestyrelsens forretningsorden fremgår det ligeledes, at bestyrelsesformanden ikke må udføre hverv for Sparekassen, der ikke er en naturlig del af hvervet som bestyrelsesformand, bortset fra enkeltstående opgaver, som formanden bliver anmodet om at udføre af og for bestyrelsen.

## 3. Bestyrelsens sammensætning og organisering

### 3.1. Sammensætning

**3.1.1. Det anbefales,** at bestyrelsen årligt 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 følger anbefalingen

Sparekassens bestyrelse består af 6 medlemmer, der vælges af repræsentantskabet, og hvoraf mindst 4 vælges blandt repræsentantskabets medlemmer. Derudover vælger medarbejderne 3 medlemmer.

Sammensætningen af bestyrelsen samt de enkelte bestyrelsesmedlemmers særlige kompetencer er gengivet på siderne 11-17.

Note 25: <https://midsp.dk/bestyrelse>

Bestyrelsen skal til enhver tid være sammensat på en sådan måde, at den besidder alle relevante kompetencer i forhold til at lede Sparekassen. Den rette kombination mellem faglige og personlige kompetencer vægtes højt.

De kompetencer, som bestyrelsen skal besidde, fastsættes ud fra Sparekassens forretningsmodel og de hertil knyttede risici.

Sparekassen har en enkel forretningsmodel med ind- og udlån, hvor udlånet stort set er ligeligt fordelt mellem privat- og erhvervs-kunder.

Sparekassen har en stor branchemæssig spredning i udlån og garantier<sup>26</sup>. Inden for erhvervssegmentet yder Sparekassen primært lån til mindre og mellemstore erhvervsvirksomheder. Den største branche er fast ejendom, der pr. 31. december 2017 udgjorde 12,1 procent af udlånet.

Sparekassens forretningsmodel har følgende centrale risici:

- Kreditrisiko; herunder bl.a. engagementskoncentrationer (både på brancheniveau og geografisk), risici forbundet med store engagementer, udviklingen i nedskrivninger og svage kunder, Sparekassens bevillingsprocesser, mv.
- Likviditetsrisici; herunder bl.a. risikoen for, at den daglige likviditetsstyring ikke er tilstrækkelig til at understøtte Sparekassens udvikling i ind- og udlån samt afvikling af handel med værdipapirer, og at Sparekassen ikke har tilstrækkelig likviditet til at opfylde gælds- og garantiforpligtelser på både kort og langt sigt
- Markedsrisici; som består af renterisiko, aktierisiko og valutarisiko
- Operationelle risici, som omfatter risici i forbindelse med Sparekassens organisatoriske størrelse og sammensætning samt risici forbundet med manglende interne kontroller. Hertil kommer risici som følge af manuelle fejl, systemmæssige fejl, fejl i procedurer, risici vedrørende fysisk sikkerhed, mangler i medarbejdernes kommunikation og viden samt manglende forsikringsmæssig afdækning
- Risici på it området, som omfatter uautoriseret adgang til systemer og data samt uautoriseret brug af kunders personfølsomme oplysninger. Herudover er der risici forbundet med hackerangreb og spredning af computervira. Endelig eksisterer der risici vedrørende fysisk sikkerhed, servernedbrud, arbejdspladsnedbrud samt manglende nød- og beredskabsplaner på it området
- Øvrige risici, som omfatter risici i forbindelse med Sparekassens kapitalfremskaffelse, koncernrisici, strategiske risici, omdømmerisici, outsourcing risici, mv.

Ud fra de gældende krav til bestyrelsens kompetencer, Sparekassens forretningsmodel og de hertil knyttede risici har bestyrelsen vurderet, at følgende kompetencer er nødvendige i bestyrelsen (=bestyrelsens kompetenceprofil):

#### **A. Lederskab**

1. Erfaring med ledelse af en virksomhed eller organisation
2. Indsigt i organisatorisk udvikling i et komplekst og foranderligt marked
3. Evnen til at skabe målbevidste resultater gennem og sammen med andre
4. Indsigt i koncernledelse.

#### **B. Bestyrelseserfaring**

1. Erfaring fra ledelse på strategisk niveau
2. Indsigt i erhvervslivets forhold
3. Generel bestyrelseserfaring, herunder særligt de personlige kompetencer.

#### **C. Økonomisk forståelse**

1. Indsigt og forståelse for generelle økonomiske sammenhænge
2. Virksomhedsdrift og dens værdiskabelse
3. Indsigt i regnskabsførelse og -aflæggelse, budgettering og relevante nøgletal
4. Indblik i finansielle institutioner, standarder og produkter
5. Indblik i revisionens gennemførelse i finansielle virksomheder samt intern rapportering.

---

Note 26: Jf. Sparekassens forretningsmodel.

**D. Strategisk tænkning og forretningskompetence**

1. Evnen til at fokusere på de strategiske nøglespørgsmål, der skal sikre Sparekassens langsigtede overlevelse
2. Evnen til at definere, justere og evaluere en visionær strategi på baggrund af relevante input
3. Evnen til at kunne vurdere kravene til strategiens gennemførelse
4. Evnen til at tilføre konstruktiv kritik overfor fastlåste mønstre af meninger og holdninger
5. Erfaring med og evne til at omsætte ideer til forretning.

**E. Risikostyring**

1. Evnen til at danne sig et overblik over og forståelse af udefra og indefra kommende risikofaktorer, som vil kunne påvirke Sparekassens fremtidige indtjening og drift
2. Evnen til at kunne analysere generelle og specifikke sammenhænge mellem værdiskabelse og risikostyring i Sparekassens engagementer
3. Overblik til at kunne gennemskue, om risikostyring foregår på betryggende vis
4. Særlige kompetencer inden for risikostyring:
  - Erfaring fra byggeri/ejendomsbranchen
5. Kendskab til gældende kapitalkrav samt evnen til at vurdere, om Sparekassens kapitalgrundlag er passende i forhold til de samlede risici
6. Kendskab til gældende likviditetskrav samt evnen til at vurdere Sparekassens likviditetsrisici.

**F. Indsigt i den finansielle branche**

1. Indsigt i branche- og markedsudvikling som forudsætning for bl.a. markedsbearbejdning
2. Indsigt i kapitalforvaltning, selskabsformer og tilsyn
3. Erfaring med styring af operationel kredit og andre relevante risici og instrumenter relateret hertil
4. Evnen til at kunne medvirke til at fastlægge Sparekassens kreditpolitik, herunder håndtering af eventuelle afvigelser
5. Særlige kompetencer inden for den finansielle branche
  - Evnen til at sætte sig ind i relevant lovgivning og juridiske problemstillinger
6. Forståelse for samspillet mellem Sparekassens forretningsmodel, risici og tilsynsdiamantens fem pejlemærker.

**G. Særlige økonomiske kompetencer**

1. Kvalifikationer, der imødekommer kravene i bekendtgørelsen om revisionsudvalget

**H. IT**

1. Evnen til at vurdere Sparekassens IT-sikkerhedspolitik, herunder at identificere IT-relaterede risici, der kan påvirke driften af Sparekassen
2. Evnen til at definere og vurdere Sparekassens IT-strategi ud fra relevante input
3. Evnen til at deltage i Sparekassens digitale forretningsudvikling
4. Evnen til at kunne gennemføre beredskabsplanlægning, herunder målsætning for genetablering af IT-drift i tilfælde af en katastrofesituation.

**I. Samfundsmæssig indsigt**

1. Kendskab til relevante lokale forhold og netværk
2. Indsigt i Sparekassens lokale identitet og forankring
3. Kendskab til virksomheds- og brancherelevante offentlige institutioner og politiske beslutningsprocesser.

**J. Integritet og troværdighed**

1. Efterlever og forholder sig til Sparekassens, samfundets og branchens etik, normer og standarder
2. Skaber resultater gennem troværdighed, gensidig respekt og tillid over for bestyrelseskolleger, medarbejdere, kunder og andre af Sparekassens interessenter.

Formanden bør i tilslutning til de øvrige kompetencer have ledelseserfaring og erfaring med bestyrelsesarbejde, forretningsmæssig kompetence og økonomisk indsigt.

Udover de specifikt angivne kompetencer er det enkelte bestyrelsesmedlem til enhver tid forpligtet af de krav som er affødt af den for Sparekassen gældende lovgivning, herunder særligt lov om finansiel virksomhed samt ledelsesbekendtgørelserne

**3.1.2. Det anbefales,** at bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen gennemføres ved en grundig og for bestyrelsen transparent proces, der er godkendt af den samlede bestyrelse. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater skal der tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. alder, international erfaring og køn.

### ● Sparekassen følger anbefalingen

Bestyrelsens nominerings- og vederlagsudvalg har, jf. udvalgskommissoriet<sup>27</sup>, til opgave at varetage processen ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen. Til formålet udarbejder udvalget et skriftligt oplæg til processen, som behandles og godkendes af den samlede bestyrelse. Det skriftlige oplæg indeholder bl.a.:

- Tidsplan
- Kommunikation til repræsentantskabet
- Behovet for supplerende kompetencer i bestyrelsen på baggrund af bestyrelsens kompetenceprofil og selvvurdering
- Behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. erfaring, køn og alder
- Nedsættelse af samtaleudvalg.

Bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen sker på baggrund af en åben proces i bestyrelsen og dialog med repræsentantskabet, hvor der tages udgangspunkt i bestyrelsens kompetenceprofil, se pkt. 3.1.1 på siderne 30-31, samt den årlige evaluering af bestyrelsens kompetencer, se pkt. 3.5 på siderne 39-40. Derudover inviteres interesserede kandidater fra repræsentantskabet til en samtale med et nedsat samtaleudvalg, hvor der bl.a. er fokus på at klarlægge såvel faglige som personlige kompetencer. Udgangspunktet for samtalen er den kompetenceafklaring, som alle repræsentantskabsmedlemmer har gennemgået i form af et elektronisk spørgeskema. Kompetenceafklaringen sker for at sikre en grundig vurdering af bestyrelseskandidaternes samlede kompetencer og samtidig vurdere disse i forhold til de eksisterende og nødvendige kompetencer i bestyrelsen. Det vurderes ligeledes, om kandidaterne har de fornødne ressourcer, herunder tid, til at varetage hvervet som bestyrelsesmedlem. Bestyrelsen indstiller derefter til repræsentantskabet, hvilke kandidater den vil anbefale til valg.

Da Sparekassen er lokalt forankret, har bestyrelsen ikke fundet det relevant at tage hensyn til kandidaternes internationale erfaring.

**3.1.3. Det anbefales,** at der sammen med indkaldelsen til generalforsamlingen, 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 udenlandske virksomheder
- krævende organisationsopgaver, og at det oplyses,
- om kandidater til bestyrelsen anses for uafhængige.

### ● Sparekassen følger anbefalingen

Sammen med indkaldelsen til det ordinære repræsentantskabsmøde udsender bestyrelsen en motiveret indstilling om de kandidater, bestyrelsen anbefaler til valg. Af indstillingen fremgår kandidaternes hverv, øvrige ledelseshverv og kompetencer. Bestyrelsen indstiller ingen kandidater til valg, som ikke er uafhængige, jf. pkt. 3.2.1. på siderne 33-34.

Note 27: <https://midspar.dk/om-midspar/sparekassen/bestyrelse/bestyrelsens-udvalg/nominerings-og-vederlagsudvalg/>



**3.1.4. Det anbefales,** at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af bestyrelsen.

● **Sparekassen følger anbefalingen**

Bestyrelsesmedlemmernes aldersgrænse er fastsat til 70 år, hvilket fremgår af Sparekassens vedtægter.

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

● **Sparekassen følger ikke anbefalingen**

Valgperioden for bestyrelsesmedlemmer er i vedtægterne fastsat til 2 år. Der er valg til bestyrelsen hvert år, hvor halvdelen af de repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmerne på skift er på valg.

Det er bestyrelsens vurdering, at den nuværende valgperiode på 2 år sikrer kontinuitet og stabilitet i bestyrelsesarbejdet.

Det er desuden bestemt i vedtægterne<sup>28</sup>, at et bestyrelsesmedlem ikke kan sidde i bestyrelsen i mere end 12 år. I nærværende redegørelse og i årsrapporten oplyses tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen og udløbet af den aktuelle valgperiode.

## 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 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 en kontrollerende aktionærs interesser
- inden for det seneste år have haft en væsentlig forretningsrelation (f.eks. personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab
- være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner hos ekstern 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.

### ● Sparekassen følger anbefalingen

Bestyrelsesmedlemmernes uafhængighed vurderes minimum en gang om året.

Sparekassen anser alle repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer for uafhængige, dvs.:

- Allan Buch
- Bettina Jørgensen
- Bo Skouby Rosendah
- Bo Smith
- Jan Melgaard
- Åge Almtoft.

Følgende bestyrelsesmedlemmer er medarbejdervalgte og repræsenterer derfor en særlig interesse:

- Claus Nielsen
- Pia Kjær Nielsen
- Ulrik Sørensen.

Det er vigtigt for Sparekassen, at bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser, og at bestyrelsesmedlemmerne også er i stand til at forholde sig kritisk til tidligere truffne beslutninger. Dette er baggrunden for, at Sparekassens bestyrelsesmedlemmer ikke kan sidde i bestyrelsen i mere end 12 år, og at der kun indstilles bestyrelseskandidater fra repræsentantskabet, som kan betragtes som uafhængige.

Herudover påses det løbende, at engagementer til bestyrelsesmedlemmer er forsvarlige, og at de ikke andrager en størrelse, der kan bringe bestyrelsesmedlemmets uafhængighed i fare. Engagementer til bestyrelsesmedlemmer skal godkendes af bestyrelsen og bevilges i henhold til Sparekassens sædvanlige vilkår og på markedsmæssige vilkår, jf. lov om finansiel virksomhed § 78.<sup>29</sup>

Udlån til den samlede bestyrelse udgør pr. 31. december 2017 4,557 mio. kr., hvoraf den største eksponering udgør 800.000 kr.

### 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 arbejde, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv end, at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.

### ● Sparekassen følger anbefalingen

Bestyrelsen finder det vigtigt, at alle bestyrelsesmedlemmer har de fornødne ressourcer, herunder tid, til at kunne yde en aktiv indsats i bestyrelsen. Det enkelte bestyrelsesmedlem vurderer løbende, om den pågældende har de fornødne ressourcer, herunder tilstrækkelig tid, til at varetage sit hverv som bestyrelsesmedlem på tilfredsstillende vis<sup>30</sup>. Dette vurderes bl.a. i bestyrelsens årlige selvevaluering, ligesom det drøftes på et årligt møde mellem det enkelte bestyrelsesmedlem og bestyrelsesformanden, hvor en vurdering af antal ledelseshverv indgår i drøftelsen. Se også redegørelse for Finans Danmarks anbefaling nr. 11 på siderne 54-55.

Hvervet som formand for Sparekassens bestyrelse kræver et særligt engagement og en betydelig tidsmæssig indsats. Jf. bestyrelsens forretningsorden<sup>31</sup> er det bestyrelsesformandens opgave at lede og organisere bestyrelsens arbejde og møder samt at repræsentere bestyrelsen i eksterne anliggender. Formanden har ligeledes et særligt ansvar for at sikre, at bestyrelsen fungerer tilfredsstillende, og at bestyrelsens opgaver varetages på bedst mulig måde. Endvidere varetager formanden den løbende sparring med direktionen, bl.a. gennem månedlige møder.

**Note 29:** Bestemmelsen hindrer ikke, at medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i pengeinstitutter i forbindelse med deres almindelige ansættelsesvilkår kan få lån mv. på pengeinstituttets almindelige personalevilkår, jf. Bem. L 176.

**Note 30:** Jf. lov om finansiel virksomhed § 64a.

**Note 31:** <https://midspaar.dk/bestyrelse>

**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
- om medlemmet anses for uafhængigt
- tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen
- udløbet af den aktuelle valgperiode
- den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i udenlandske virksomheder
- krævende organisationsopgaver
- 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 følger anbefalingen

Oplysningerne fremgår på siderne 11-17, ligesom de fremgår af Sparekassens årsrapport.

Sparekassen har ingen aktionærer, hvorfor der ikke kan oplyses om bestyrelsens aktieposter i Sparekassen. I stedet fremgår det beløb, hvert enkelt bestyrelsesmedlem har tegnet garantkapital for.

### 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 følger anbefalingen

Bestyrelsens udvalg i 2017 fremgår på side 10 samt på Sparekassens hjemmeside<sup>32</sup>, og antallet af møder i hvert udvalg fremgår på side 18. På Sparekassens hjemmeside<sup>33</sup> har vi ligeledes offentliggjort udvalgenes kommissorier, hvori deres opgaver og forpligtelser er detaljeret beskrevet.

Udvalgenes væsentligste aktiviteter svarer til de opgaver, der er beskrevet i udvalgenes kommissorier. Revisions- og risikoudvalget har i 2017 desuden haft fokus på en fortsat udvikling af kreditområdet, herunder implementering af nyt kreditcontrolling-koncept og regnskabsanalyser, mens nominerings- og vederlagsudvalget har haft fokus på at sikre en fortsat udvikling af bestyrelsen og repræsentantskabet igennem uddannelse og relevante indlæg.

Som nævnt under pkt. 2.1.1 på siderne 24-25 er der udarbejdet et årshjul for alle bestyrelsens udvalg. Årshjulet svarer til de opgaver, der er beskrevet i udvalgenes kommissorier.

Note 32: <https://midspar.dk/om-midsparsparekassen/bestyrelse/bestyrelsens-udvalg/>

Note 33: <https://midspar.dk/om-midsparsparekassen/bestyrelse/bestyrelsens-udvalg/>

Jf. bestyrelsens forretningsorden<sup>34</sup> har bestyrelsen besluttet følgende overordnede rammer for bestyrelsens udvalg:

- Udvalgets medlemmer, herunder formanden for udvalget, udpeges af og blandt medlemmerne af bestyrelsen
- Et bestyrelsesudvalg bør bestå af maks. 4 personer
- Flertallet af udvalgets medlemmer bør være uafhængige (jf. anbefalingerne for God Selskabsledelse kan de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ikke anses som uafhængige)
- Udvalgets medlemmer vælges under hensyntagen til deres kompetencer
- Udvalget er funktionsdygtigt, når mindst 3 medlemmer deltager i udvalgsrådet
- Udvalgene refererer, rapporterer og indstiller til den samlede bestyrelse. Når udvalgets møder afholdes umiddelbart forud for et møde i bestyrelsen, kan formanden eller eventuelt næstformanden for udvalget afgive "foreløbige" referater til bestyrelsen mundtligt og eventuelt tillige fremkomme med indstillinger/anbefalinger
- Udvalgene har bemyndigelse til at undersøge alle forhold inden for rammerne af deres respektive kommissorier og at indhente de nødvendige oplysninger og assistance fra medarbejdere i Sparekassen, ligesom udvalgene har mulighed for at inddrage og anvende alle de eksterne ressourcer, som udvalgene skønner nødvendigt
- Udvalgene har alene et forberedende formål og må ikke medføre, at væsentlig information, som alle bestyrelsens medlemmer har behov for at modtage, alene tilgår udvalgene
- Bestyrelsen bærer det fulde ansvar for alle beslutninger, og udvalgsarbejdet må derfor ikke medføre, at den fornødne behandling i bestyrelsen udelades eller begrænses
- Oplysninger om udvalgets arbejde og aktiviteter i løbet af året omtales i Middelfart Sparekasses årsrapport.

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

#### ● Sparekassen følger delvist anbefalingen

Som det fremgår af udvalgenes sammensætning på side 10 samt redegørelsen for bestyrelsens uafhængighed i pkt. 3.2.1 på siderne 33-34, er flertallet af medlemmerne i revisions- og risikoudvalget uafhængige, mens to ud af fire medlemmer i nominerings- og vederlagsudvalget er uafhængige, idet der er to medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i dette udvalg.

**3.4.3. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et egentligt revisionsudvalg, der sammensættes således, at**

- formanden for bestyrelsen ikke er formand for revisionsudvalget
- udvalget tilsammen råder over en sådan sagkundskab og erfaring, at det har en opdateret indsigt i og erfaring med finansielle forhold samt regnskabs- og revisionsforhold i selskaber, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked.

#### ● Sparekassen følger anbefalingen

Bestyrelsen har nedsat et revisionsudvalg. Som det fremgår på side 10, har Sparekassen valgt at sammenlægge revisionsudvalget med risikoudvalget.

Både Åge Almtoft, som er revisions- og risikoudvalgets formand, samt Bo Skouby Rosendahl har særlige kvalifikationer inden for regnskabsvæsen og revision.

Note 34: <https://midsp.dk/bestyrelse>

Udvalgets øvrige medlemmer er Jan Melgaard, som er bank- og MBA-uddannet, direktør og virksomhedsejer, samt Pia Kjær Nielsen, som er administrationschef og fagchef privat i Sparekassen.

Bestyrelsesmedlemmernes kompetencer fremgår på siderne 11-17.

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

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

● **Sparekassen følger anbefalingen**

Revisions- og risikoudvalgets opgaver fremgår af udvalgets kommissorium, som kan læses på Sparekassens hjemmeside<sup>35</sup>.

**3.4.5. Det anbefales**, at revisionsudvalget:

- årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald fremkommer med anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision, og den interne revisions budget
- overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.

● **Sparekassen følger anbefalingen**

Der foretages ikke en individuel og årlig vurdering af behovet for en intern revision, da en intern revision er et lovkrav<sup>36</sup> for Sparekassen.

Revisions- og risikoudvalget vurderer hvert år intern revisions ressourcer, kompetencer, budget og årsplan.

Udvalgets opgaver fremgår af udvalgskommissoriet på Sparekassens hjemmeside<sup>37</sup>.

Note 35: <https://midspar.dk/om-midsparsparekassen/bestyrelse/bestyrelsens-udvalg/revisions-og-risikoudvalget/>

Note 36: Jf. lov om finansiel virksomhed § 199.

Note 37: <https://midspar.dk/om-midsparsparekassen/bestyrelse/bestyrelsens-udvalg/revisions-og-risikoudvalget/>

**3.4.6. Det anbefales**, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, der har bestyrelsesformanden som formand, og som mindst har følgende forberedende opgaver:

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

● **Sparekassen følger delvist anbefalingen**

Som det fremgår på side 10, har bestyrelsen nedsat et nominerings- og vederlagsudvalg. Udvalgets opgaver fremgår af udvalgskommissoriet på Sparekassens hjemmeside<sup>38</sup>.

Sparekassens nominerings- og vederlagsudvalg har ikke bestyrelsesformanden som formand.

Bestyrelsen har skønnet, at hvervet som bestyrelsesformand i Sparekassen er så ressourcekrævende, at formanden bør afstå fra udvalgsposter, såfremt de relevante kompetencer for udvalgenes sammensætning er til stede hos de øvrige bestyrelsesmedlemmer. I stedet har bestyrelsen besluttet, at bestyrelsesformanden indkaldes til udvalgs møder, hvis udvalget skønner det relevant, eller hvis formanden selv anmoder om det. Formanden har i 2017 deltaget i 6 udvalgs møder. Desuden deltager formanden i samtaler med kandidater til bestyrelsen, med mindre han selv er på valg.

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

- 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.

● **Sparekassen følger anbefalingen**

Som det fremgår på side 10, har bestyrelsen nedsat et nominerings- og vederlagsudvalg. Udvalgets opgaver fremgår af udvalgskommissoriet på Sparekassens hjemmeside<sup>39</sup>.

Note 38: <https://midspar.dk/om-midspar/sparekassen/bestyrelse/bestyrelsens-udvalg/nominerings-og-vederlagsudvalg>

Note 39: <https://midspar.dk/om-midspar/sparekassen/bestyrelse/bestyrelsens-udvalg/nominerings-og-vederlagsudvalg>

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

● **Sparekassen følger anbefalingen**

Sparekassens nominerings- og vederlagsudvalg har i 2017 ikke anvendt samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.

### 3.5. Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen

**3.5.1. Det anbefales,** at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure, hvor den samlede bestyrelses og de individuelle medlemmers bidrag og resultater samt samarbejde med direktionen årligt evalueres. Væsentlige ændringer afledt af evalueringen bør oplyses i ledelsesberetningen eller på selskabets hjemmeside.

● **Sparekassen følger anbefalingen**

Bestyrelsen foretager en årlig og systematisk evaluering af arbejdet i bestyrelsen og direktionen med ekstern bistand. Evalueringen er nærmere beskrevet på side 7-8.

Konklusionerne samt eventuelle ændringer afledt af evalueringen fremgår af nærværende redegørelse på side 8.

**3.5.2. Det anbefales,** at bestyrelsen i forbindelse med forberedelsen af generalforsamlingen overvejer, hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov. Herunder skal det sikres, at der kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle medlemmer har mulighed for at deltage aktivt.

● **Sparekassen følger anbefalingen**

Sparekassens bestyrelse består af 6 repræsentantskabsvalgte medlemmer samt 3 medarbejdervalgte medlemmer, og det er bestyrelsens vurdering, at antallet af bestyrelsesmedlemmer er passende i forhold til Sparekassens behov.

Bestyrelsens årlige evaluering, som er beskrevet på siderne 7-8, omfatter bl.a. en evaluering af bestyrelsens størrelse og beslutningskultur samt medlemmernes deltagelse i beslutningerne.

Herudover vurderes bestyrelsens beslutningsproces og samarbejde efter hvert bestyrelsesmøde. Se nærmere beskrivelse på side 8.

**3.5.3. Det anbefales**, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.

● **Sparekassen følger anbefalingen**

Bestyrelsen foretager en årlig evaluering af direktionens arbejde efter en forud fastsat evalueringsproces, som er nærmere beskrevet på side 7-8. Derudover vurderes direktionens arbejde efter hvert bestyrelsesmøde under et fast punkt på dagsordenen: "Mødets gang". Under dette punkt drøfter bestyrelsen bl.a. direktionens arbejde, og hvordan direktionens behandling af konkrete sager har været under og imellem møderne.

**3.5.4. 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 følger anbefalingen**

Samarbejdet mellem bestyrelsen og direktionen evalueres i forbindelse med bestyrelsens årlige evaluering, hvor bestyrelsen evaluerer samarbejdet med direktionen, og hvor direktionen evaluerer samarbejdet med bestyrelsen og bestyrelsesformanden.

Derudover vurderes og drøftes samarbejdet mellem bestyrelsen og direktionen løbende. Dette foregår efter hvert bestyrelsesmøde under et fast punkt på dagsordenen: "Mødets gang". Under dette punkt drøftes samarbejdet mellem bestyrelse og direktion ved det afholdte møde samt det generelle samarbejde.

Se nærmere beskrivelse på siderne 7-8.

## 4. Ledelsens vederlag

### 4.1. Vederlagspolitikens form og indhold

**4.1.1. Det anbefales**, at bestyrelsen udarbejder en klar og overskuelig 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.

Vederlagspolitikken bør godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.

● **Sparekassen følger anbefalingen**

For pengeinstitutter er det lovpligtigt<sup>40</sup> at have en aflønningspolitik. Sparekassens lønpolitik, som bl.a. omfatter Sparekassens bestyrelse og direktion samt medarbejdere, hvis aktivitet har væsentlig indflydelse på Sparekassens

Note 40: Jf. lov om finansiel virksomhed, § 77a, samt bekendtgørelse om lønpolitik mv.



risikoprofil (væsentlige risikotagere) samt medarbejdere i Sparekassens kontrolfunktioner, er offentliggjort på Sparekassens hjemmeside<sup>41</sup>. Sparekassen tilstræber, at bestyrelsens og direktionens vederlag ligger på et niveau, der afspejler direktionens og bestyrelsens ansvar samt selvstændige indsats og værdiskabelse for Sparekassen.

Såvel bestyrelsen som direktionen aflønnes med et fast vederlag, som fremgår nedenfor. Der udbetales således ikke variable løndelev til direktion og bestyrelse.

Bestyrelsens og direktionens samlede vederlag i 2017:

Navn	Vederlag 2017 (1000 kr.)	Repræsentantskabshonorar (1000 kr.)
Allan Buch (formand)	338 <sup>42</sup>	6
Bettina Jørgensen	133 <sup>43</sup>	6
Bo Skouby Rosendahl	170	4
Bo Smith	195	6
Claus Nielsen	160	
Jan Melgaard	170	6
Pia Kjær Nielsen	170	
Ulrik Sørensen	160	
Åge Almtoft (formand for revisions- og risikoudvalget)	234	
Martin Nørholm Baltser (direktion)	3.510 <sup>42</sup>	

### ● Sparekassen følger anbefalingen

**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, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærene på kort og lang sigt
- er klarhed om resultatkrævier og målbarhed for udmøntning af variable dele
- er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår
- indgås en aftale, der giver selskabet ret til i helt særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable løndelev, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige.

Såvel bestyrelsen som direktionen aflønnes med et fast vederlag. Der udbetales således ikke variable løndelev til direktion og bestyrelse.

### ● Sparekassen følger anbefalingen

Note 41: <https://midspar.dk/aarsrapport2017>

Note 42: I formandens vederlag indgår multimediebeskatning, og i direktionens vederlag indgår fri bil, multimediebeskatning, gruppelevbeskatning, fri avis, ferietillæg, omsorgsdage samt pension.

Note 43: Bettina Jørgensen blev valgt ind i bestyrelsen 1. marts 2017, hvorfor hendes honorar er lavere.

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

Se pkt. 4.1.2 ovenfor.

**4.1.4. Det anbefales**, at hvis der anvendes aktiebaseret aflønning, skal programmerne være revolverende, dvs. tildeles periodisk og bør have en løbetid på mindst 3 år efter tildelingen.

● **Sparekassen følger anbefalingen**

Se pkt. 4.1.2 ovenfor.

**4.1.5. Det anbefales**, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.

● **Sparekassen følger anbefalingen**

Sparekassens aftaler om fratrædelsesgodtgørelse opfylder denne anbefaling.

## 4.2. Oplysning om vederlagspolitikken

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

● **Sparekassen følger anbefalingen**

Sparekassen offentliggør lønpolitikken på hjemmesiden i henhold til lovgivningens krav<sup>44</sup>.

Herudover omtales lønpolitikken i ledelsesberetningen i årsrapporten, ligesom lønpolitikken og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på Sparekassens ordinære repræsentantskabsmøde. Endelig redegør bestyrelsen en gang årligt om overholdelsen af den vedtagne lønpolitik. Denne redegørelse er offentliggjort på Sparekassens hjemmeside<sup>45</sup>

**4.2.2. Det anbefales**, at aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.

● **Sparekassen følger anbefalingen**

På Sparekassens ordinære repræsentantskabsmøde godkender repræsentantskabet forslag til vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.

---

Note 44: <https://midspar.dk/aarsrapport2017>

Note 45: <https://midspar.dk/aarsrapport2017>

**4.2.3. Det anbefales,** at der i årsrapporten gives oplysning om det samlede vederlag, som hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold, og at der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken.

● **Sparekassen følger anbefalingen**

I Sparekassens årsrapport gives oplysning om det samlede vederlag, som hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra Sparekassen og andre selskaber i koncernen, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold, ligesom der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken. Herudover oplyses direktionens samlede eksterne vederlag.

## 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 følger anbefalingen**

Risikovurdering er et lovkrav for pengeinstitutter. Til arbejdet med Sparekassens risikostyring har bestyrelsen nedsat et revisions- og risikoudvalg, ligesom der er udpeget en risikoansvarlig.

Sparekassens risikoansvarlige rapporterer løbende til Sparekassens revisions- og risikoudvalg med henblik på, at bestyrelsen systematisk kan følge udviklingen inden for de væsentligste risikoområder. Desuden udarbejder den risikoansvarlige mindst én gang om året en rapport til bestyrelse og direktion. Den risikoansvarlige har adgang til bestyrelsens digitale portal "admincontrol", hvor alt bestyrelsesmateriale er tilgængeligt, og vurderer bl.a. på den baggrund løbende bestyrelsens beslutningsgrundlag. Herudover høres den risikoansvarlige om væsentlige beslutninger.

Ved udarbejdelsen af Sparekassens forretningsmodel og strategi har bestyrelsen identificeret de væsentligste risici, der er forbundet med realiseringen heraf, og har i overensstemmelse med bekendtgørelse om ledelse og styring af pengeinstitutter vedtaget politikker for Sparekassens væsentligste risikoområder.

I henhold til bestyrelsens instruks til direktionen rapporterer direktionen løbende til bestyrelsen om udviklingen inden for de væsentligste risikoområder og overholdelsen af de vedtagne politikker, rammer mv. med henblik på, at bestyrelsen kan følge udviklingen og træffe de nødvendige beslutninger. Mindst en gang om året aflægger direktionen en risikoredegørelse til bestyrelsen. På baggrund af denne vurderer bestyrelsen, om der er behov for at tilpasse forretningsmodel, politikker mv.

I Sparekassens årsrapport har vi redegjort for Sparekassens væsentligste risici, risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen samt for Sparekassens risikostyring.

## 5.2. Whistleblower-ordning

**5.2.1. Det anbefales,** at bestyrelsen beslutter, hvorvidt der skal etableres en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.

### ● Sparekassen følger anbefalingen

Bestyrelsen har i overensstemmelse med lovgivningen<sup>46</sup> etableret en intern whistleblower-ordning pr. 1. september 2014, hvor der kan indberettes overtrædelser eller potentielle overtrædelser af den finansielle regulering. Herudover er det muligt at anmelde mistanke om alvorlig økonomisk kriminalitet, herunder bestikkelse, bedrageri, dokumentfalsk og lign., ligesom det er muligt at anmelde tilfælde af miljøforurening, alvorlige brud på arbejdssikkerheden samt alvorlige forhold, der retter sig mod en ansat, f.eks. vold eller seksuelle overgreb.

Anmeldelse kan ske af personer med tilknytning til Sparekassen, herunder ansatte, revisorer, advokater, leverandører m.fl.

## 5.3. Kontakt til revisor

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

### ● Sparekassen følger anbefalingen

I overensstemmelse med lovgivningen<sup>47</sup> har Sparekassen etableret en intern revision, som siden 1. marts 2013 ledes af revisionschef Allan Westmann Hjæresen.

Bestyrelsen praktiserer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem Sparekassens revisionschef og bestyrelsen samt mellem ekstern revision og bestyrelsen. Dialogen bestod ud over en regelmæssig korrespondance og telefonisk kontakt af følgende møder i 2017:

- 1 møde mellem bestyrelse og revisionschef uden deltagelse af direktionen
- 1 møde mellem bestyrelse og ekstern revision uden deltagelse af direktionen
- 3 bestyrelsesmøder med deltagelse af ekstern revision under udvalgte punkter på dagsordenen
- 4 bestyrelsesmøder med deltagelse af Sparekassens revisionschef under udvalgte punkter på dagsordenen
- 5 møder i revisions- og risikoudvalget med deltagelse af ekstern revision og Sparekassens revisionschef (ved udvalgmøderne deltager direktionen kun under udvalgte punkter på dagsordenen).

På de nævnte møder gennemgås og drøftes bl.a. intern og ekstern revisions observationer og konklusioner i form af et revisionsprotokollat, som indstilles til bestyrelsens godkendelse.

Både revisionschef og ekstern revision har adgang til bestyrelsens digitale portal "admincontrol", hvor alt bestyrelsesmateriale er tilgængeligt.

Note 46: Jf. lov om finansiell virksomhed § 75a.

Note 47: Lov om finansiell virksomhed § 199.

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

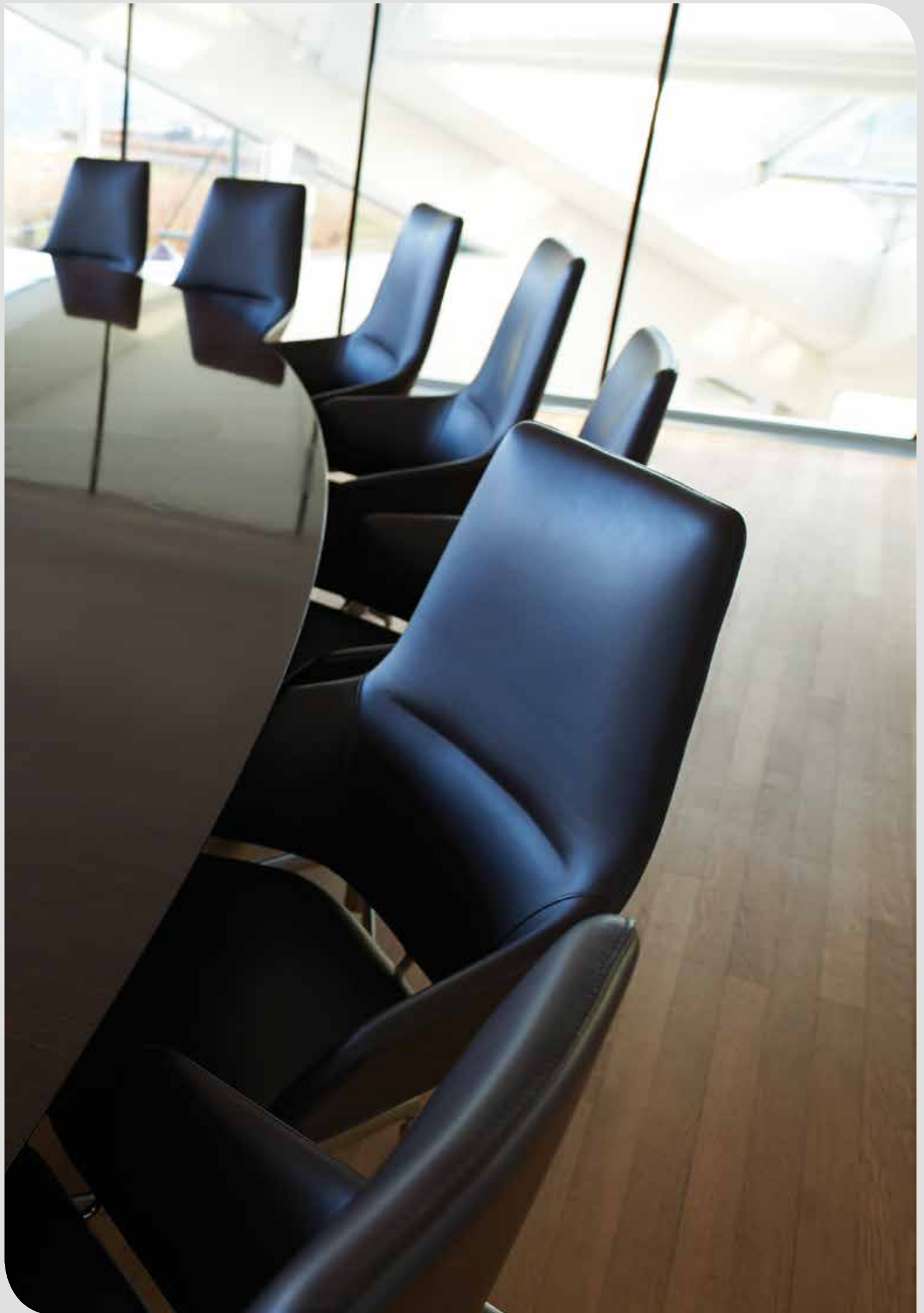
● **Sparekassen følger anbefalingen**

Det følger af kommissoriet og årshjulet for revisions- og risikoudvalget, at udvalget hvert år bl.a. skal

- drøfte revisionsplanen for intern revision og fordelingen af opgaver mellem ekstern og intern revision forud for påbegyndelsen af revisionen
- vurdere revisionsaftalen mellem Sparekassen og ekstern revision
- vurdere revisionshonoraret til ekstern revision
- vurdere samarbejdet med ekstern revision
- fremkomme med forslag til bestyrelsen til brug for bestyrelsens indstilling til repræsentantskabet om valg af ekstern revision
- modtage information om og vurdere arten og omfanget af ekstern revisions "ikke revisionsydelse".

Revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og ekstern revision på baggrund af en indstilling fra revisions- og risikoudvalget.





# Finans Danmarks ledelseskodex

*Formålet med anbefalingerne er dels, at medlemsvirksomhederne forholder sig aktivt til en række centrale ledelsesmæssige emner, dels at der opnås større åbenhed om rammerne for ledelsen af de enkelte medlemsvirksomheder med henblik på at øge tilliden til banksektoren.*

*Medlemsvirksomhedernes redegørelse i forhold til dette ledelseskodex aflægges efter "følg eller forklar"-princippet. Det betyder, at den enkelte medlemsvirksomhed selv afgør, i hvilket omfang man ønsker at efterleve anbefalingerne. Efterlever en medlemsvirksomhed ikke en anbefaling, skal medlemsvirksomheden give en individuelt udformet forklaring på, hvorfor man har valgt anderledes, og hvordan man i stedet har valgt at indrette sig. Manglende efterlevelse af en anbefaling er ikke et regelbrud, men udtryk for, at virksomheden har valgt at indrette sig på en anden måde end den, der fremgår af anbefalingen.*

*Finansrådet, den 22. november 2013<sup>48</sup>*

Bestyrelsen i Middelfart Sparekasse har forholdt sig til samtlige 12 anbefalinger i Finans Danmarks ledelseskodex, hvilket fremgår i det følgende.

**Note 48:** Uddrag fra Finansrådets nyhed "Finansrådets ledelseskodex", [www.finansraadet.dk](http://www.finansraadet.dk). Finansrådet er i dag Finans Danmark.

## Generelle anbefalinger

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

### ● Sparekassen følger anbefalingen

Bestyrelsen har forholdt sig til samtlige anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse, hvilket fremgår af det foregående, siderne 21-45.

Sparekassen har siden 2009 udarbejdet og offentliggjort en redegørelse 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.

*Kommentar:* Der bør være en fælles forståelse blandt ledelse og medarbejdere af det værdimæssige grundlag for virksomhedens drift og ledelse. Dette grundlag kan blandt andet omfatte virksomhedens kundepolitik og virksomhedens værdier og bør være tilgængeligt for medlemsvirksomhedens kunder, investorer og andre interessenter.

### ● Sparekassen følger anbefalingen

Sparekassens interne og eksterne interessenter kan læse om de grundlæggende værdier og principper, vi driver Sparekassen ud fra, i "Strategi 2018 – Den gyldne middelvej v. 2.0". Strategien, som er tilgængelig på Sparekassens hjemmeside<sup>49</sup>, er meget mere end en strategi og omfatter bl.a.:

- Sparekassens værdigrundlag bestående af vision, mission og Sådan er vi!
- Beskrivelse af Sparekassens relation til kunder
- Sparekassens holdning til ledelse og medarbejdere
- Sparekassens samfundsansvar.

## Anbefalinger vedrørende bestyrelsens sammensætning

**3. Finans Danmark anbefaler**, at medlemsvirksomhederne anvender en velbeskrevet og struktureret proces ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen og eventuelt inddrager ekstern kompetence.

*Kommentar:* For at sikre det bedst mulige felt af kandidater til bestyrelsen bør der anvendes en velbeskrevet og struktureret proces til blandt andet identifikation af egnede kandidater, udvælgelse mv. Det kan eventuelt overvejes at inddrage ekstern bistand i processen.

### ● Sparekassen følger anbefalingen

Se pkt. 3.1.2 på side 32.



**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.

*Kommentar:* Vedtægtsmæssige begrænsninger for, hvem der kan vælges som bestyrelsesmedlem i en virksomhed, begrænser feltet af kandidater. For at sikre transparens om begrænsningerne bør medlemsvirksomheder, hvis vedtægter rummer sådanne begrænsninger, redegøre for baggrunden for bestemmelserne.

#### ● Sparekassen følger anbefalingen

Af Sparekassens vedtægter fremgår det, at bestyrelsen består af 6 medlemmer, der vælges af repræsentantskabet, og at mindst 4 medlemmer vælges blandt medlemmerne af repræsentantskabet. Dvs. at repræsentantskabet kan vælge op til 2 medlemmer uden for repræsentantskabets kreds.

Bestyrelsesmedlem og formand for revisionsudvalget Åge Almtoft, som blev valgt ind i bestyrelsen i 2009 og genvalgt i 2017, er ikke medlem af repræsentantskabet.

Repræsentantskabet har pr. 31. december 2017 således mulighed for at vælge yderligere 1 bestyrelsesmedlem uden for repræsentantskabets kreds.

Bestyrelsen finder det særdeles vigtigt at fastholde valget af lokale bestyrelsesmedlemmer, da de er garanter for Sparekassens lokale forankring og dermed en væsentlig del af Sparekassens fundament. Herigennem sikres også et godt kendskab til bestyrelseskandidaterne og deres faglige og personlige forudsætninger for at påtage sig hvervet som bestyrelsesmedlem i Sparekassen.

Bestyrelsen finder det endvidere af afgørende vigtighed, at der er et kompetent rekrutteringsgrundlag til bestyrelsen, således at Sparekassen fortsat kan overholde de individuelle og kollektive krav, som lovgivningen stiller til bestyrelsen, og som er blevet skærpet de seneste år. Som "fødekanal" til bestyrelsen omfattes Sparekassens repræsentantskab indirekte af de skærpede krav til bestyrelsens sammensætning.

På den baggrund blev der i 2016 gennemført en kompetenceafklaring af det nyvalgte repræsentantskabs medlemmer med det formål at:

- give bestyrelsen et overblik over, hvilke repræsentantskabsmedlemmer der ønsker at kandidere til bestyrelsen, og hvorvidt deres kompetencer matcher bestyrelsens kompetenceprofil
- dokumentere rekrutteringsgrundlaget til bestyrelsen.

Kompetenceafklaringen er en selvevaluering, der i store dele matcher bestyrelsens selvevaluering for at sikre et relevant sammenligningsgrundlag, når bestyrelsen skal indstille kandidater til valg til bestyrelsen.

Bestyrelsen vurderer, at de nuværende muligheder for at vælge bestyrelsesmedlemmer uden for repræsentantskabets kreds er tilstrækkelig, og bestyrelsen vil indstille en udvidelse, såfremt udviklingen giver anledning hertil.

## Anbefalinger vedrørende uddannelse af bestyrelsesmedlemmerne

**5. Finans Danmark anbefaler**, at bestyrelsesmedlemmer snarest muligt og senest 6 måneder efter tiltrædelse påbegynder et uddannelsesforløb i bankdrift, medmindre bestyrelsesmedlemmet allerede besidder opdaterede og særlige bankkompetencer. Forløbet skal afspejle virksomhedens størrelse, forretningsmodel og kompleksitet.

*Kommentar:* Emnerne for uddannelsesforløbet vedrører såvel bestyrelsesmedlemmernes overordnede opgaver i forhold til eksempelvis strategi og overordnet ledelse som de mere specifikke og faglige opgaver inden for eksempelvis kreditgivning, risikostyring eller viden om specielle brancher, som medlemsvirksomheden er særligt eksponeret mod.

Uddannelsesforløbet kan gennemføres internt eller eksternt og skal afspejle de indholdsmæssige og kvalitative krav, som følger af den finansielle lovgivning og virksomhedens forretningsmodel og omfang. Uddannelsesforløbet kan eventuelt gennemføres som e-learning.

Hvis et bestyrelsesmedlem besidder opdaterede bankkompetencer på et niveau svarende til, hvad der vil være nødvendigt i forhold til virksomhedens størrelse, forretningsmodel og kompleksitet, skal den pågældende ikke gennemgå et sådant uddannelsesforløb i bankdrift.

### ● Sparekassen følger anbefalingen

Alle medlemmer af Sparekassens bestyrelse har ved deres tiltrædelse deltaget i et internt introduktionsprogram, ligesom 8 ud af 9 bestyrelsesmedlemmer har gennemført bestyrelsesuddannelsen ved Finanssektorens Uddannelsescenter. Jan Melgaard har gennemført dele af bestyrelsesuddannelsen ved Finanssektorens Uddannelsescenter. Han blev valgt ind i bestyrelsen i 2015, inden kravet om obligatorisk grunduddannelse for bestyrelsesmedlemmer. Idet Jan Melgaard både er bank- og MBA-uddannet, har bestyrelsen vurderet, at dette er tilstrækkeligt i forhold til Sparekassens størrelse, forretningsmodel og kompleksitet.

**6. Finans Danmark anbefaler**, at bestyrelsesmedlemmerne løbende modtager kompetenceudvikling, der er relevant for bestyrelseserhvervet. Emner og omfang skal være tilpasset virksomhedens størrelse, forretningsmodel og kompleksitet.

*Kommentar:* Relevant kompetenceudvikling kan dels være vedligeholdelse af allerede eksisterende kompetencer, men kan også vedrøre nye emner til gavn for bestyrelsesmedlemmets opgavevaretagelse.

Ud over virksomhedens størrelse, forretningsmodel og kompleksitet afhænger omfanget af kompetenceudviklingen af det enkelte medlems behov. Emnerne kan både vedrøre bestyrelsesmedlemmernes overordnede opgaver i forhold til eksempelvis strategi, overordnet ledelse samt generel samfundsudvikling, men kan også vedrøre mere specifikke og faglige områder inden for eksempelvis finansiel lovgivning, regnskabsregler, risikostyring eller viden om specielle brancher, som virksomheden er særligt eksponeret mod. Afhængigt af behovet hos det enkelte bestyrelsesmedlem kan der være tale om en reel bestyrelsesuddannelse og/eller fokus på mere fagspecifikke emner. I dag udbydes der i flere fora relevante og anerkendte bestyrelsesuddannelser og mere fagspecifikke kurser på højt fagligt niveau. Kompetenceudviklingen kan eventuelt gennemføres som e-learning.

Drøftelser vedrørende kompetenceudvikling kan eventuelt finde sted ved den årlige evalueringsproces af det enkelte bestyrelsesmedlem.

### ● Sparekassen følger anbefalingen

For at sikre bestyrelsens kompetenceudvikling behandler bestyrelsen løbende aktuelle temaer på bestyrelses- og udvalgsmøderne – ofte med deltagelse af Sparekassens fagspecialister. I 2017 har der bl.a. været indlæg om følgende områder i bestyrelsen: Investering, bolig og betalingsformidling. Herudover har der været følgende eksterne indlæg i bestyrelsen:

- 1 "Sparekassens kapitalstruktur og –muligheder" v/ Relationship Manager Allan Kristiansen og Chief Executive Advisor Torben Jensen fra Nykredit
- 2 "SDC fra et økonomisk perspektiv" v/økonomidirektør Henrik Buchholt Bach fra SDC

I 2017 deltog bestyrelsen endvidere i et eksternt bestyrelsesseminar den 2. oktober 2017, arrangeret af 3S Samarbejdet<sup>50</sup>, med følgende indlæg:

- De vigtigste fokusområder for de danske pengeinstitutter, set i et nationalt og globalt økonomisk perspektiv v/ nationalbankdirektør Per Callesen, Danmarks Nationalbank
- Aktuelle fokusområder hos Finanstilsynet v/direktør Jesper Berg, Finanstilsynet
- Det nye Finans Danmark – og den aktuelle politiske dagsorden for pengeinstitutterne i Danmark v/adm. direktør Ulrik Nødgaard, Finans Danmark
- Nykredits udvikling og fremtiden for Totalkredit-partnerskabet v/koncernchef Michael Rasmussen, Nykredit

Note 50: 3S Samarbejdet er et formaliseret samarbejde mellem 10 sparekasser.

## Anbefaling vedrørende evaluering af bestyrelsen og dennes 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.

*Kommentar:* For at sikre det bedst mulige udbytte bør evalueringsarbejdet foregå ved en velbeskrevet og struktureret proces. Evalueringsskemaet bidrager hertil ved at fungere som udgangspunkt for det enkelte bestyrelsesmedlems selvevaluering. Skemaet skal berøre ledelsesmæssige samt banktekniske emner og være tilpasset virksomhedens størrelse, forretningsmodel og kompleksitet.

### ● Sparekassen følger anbefalingen

Sparekassens bestyrelsesmedlemmer foretager hvert år en selvevaluering efter en velbeskrevet og struktureret proces, hvor alle bestyrelsesmedlemmerne bl.a. skal udfylde et elektronisk evalueringsskema, der berører både ledelsesmæssige og banktekniske emner, ligesom skemaet også tager højde for de specifikke kompetencer, bestyrelsen skal besidde i forhold til Sparekassens forretningsmodel.

Se også siderne 7-8 samt pkt. 3.5.1 på side 39.

## Anbefalinger vedrørende samarbejdet med virksomhedens daglige ledelse

**8. Finans Danmark anbefaler**, at relevante fagspecialister inddrages i samarbejdet med bestyrelsen, herunder deltager i bestyrelsesmøderne i forbindelse med drøftelse af særligt komplekse sager.

*Kommentar:* Inddragelse af medlemsvirksomhedens fagspecialister i samarbejdet med bestyrelsen bidrager til et fagligt højt niveau ved bestyrelsens drøftelser. Inddragelsen kan både ske på direktionens initiativ, men kan også ske efter konkret anmodning fra bestyrelsen.

### ● Sparekassen følger anbefalingen

Sparekassens fagspecialister inddrages aktivt i samarbejdet med bestyrelsen med henblik på at højne kvaliteten i bestyrelsens arbejde. Det gælder både i forberedelsen af materialet til bestyrelsen samt aktivt i bestyrelsens møder under udvalgte punkter. Således har én eller flere fagspecialister deltaget i samtlige ordinære bestyrelsesmøder samt i flertallet af bestyrelsens udvalgsmøder i 2017.

**9. Finans Danmark anbefaler**, at samarbejdet mellem direktionen og bestyrelsen drøftes på bestyrelsesmødet mindst 1 gang årligt. Direktionen er ikke til stede under disse drøftelser.

*Kommentar:* Samarbejdet mellem bestyrelsen og direktionen skal således være et fast punkt på dagsordenen for bestyrelsesmøderne mindst 1 gang årligt. Drøftelserne kan både vedrøre samarbejdet generelt, men også hvordan samarbejdet er forløbet i forbindelse med behandlingen af konkrete sager.

#### ● Sparekassen følger anbefalingen

Samarbejdet mellem bestyrelsen og direktionen evalueres systematisk i forbindelse med bestyrelsens årlige evaluering, hvor bestyrelsen evaluerer samarbejdet med direktionen, og hvor direktionen evaluerer samarbejdet med bestyrelsen.

Derudover vurderes og drøftes samarbejdet mellem bestyrelsen og direktionen løbende. Dette foregår efter hvert bestyrelsesmøde under to faste punkter på dagsordenen: "Mødets gang", hvor direktionen er til stede, samt "Bestyrelsens kvarter" hvor direktionen ikke er til stede.

Se også siderne 7-8 samt pkt. 3.5.1 på side 39.

## Øvrige anbefalinger

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

*Kommentar:* Oplysningerne skal sikre større gennemsigtighed i forhold til omverdenens mulighed for at vurdere bestyrelsesmedlemmernes aktive varetagelse af bestyrelshvervet.

#### ● Sparekassen følger anbefalingen

En oversigt over bestyrelsesmedlemmernes deltagelse i bestyrelses- og udvalgmøder er udarbejdet på side 18 og offentliggøres med denne redegørelse på Sparekassens hjemmeside.

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

*Kommentar:* Lov om finansiel virksomhed indeholder en begrænsning i antallet af ledelsesposter, som bestyrelsesmedlemmer i visse finansielle virksomheder kan bestride. Begrænsningen gælder alene for de såkaldte SIF'er. Med Finansrådets anbefaling vil bestyrelsesmedlemmer i medlemsvirksomheder, der ikke er SIF'er, skulle forholde sig til loftet over ledelsesposter med de undtagelser, det rummer og redegøre for, om loftet er relevant for medlemsvirksomheden.

● **Sparekassen følger anbefalingen**

Sparekassen er ikke underlagt lov om finansiel virksomheds regler om loft over ledelsesposter, der alene gælder de største finansielle virksomheder, de såkaldte signifikante finansielle virksomheder (SIF'er).

Med henblik på at sikre at bestyrelsesmedlemmerne afsætter de fornødne ressourcer, herunder tilstrækkelig tid til at varetage sit hverv som bestyrelsesmedlem<sup>51</sup>, har Sparekassens bestyrelse besluttet, at en vurdering af antal ledelsesposter vil indgå i den årlige samtale, som hvert enkelt bestyrelsesmedlem har med formanden som led i bestyrelseevalueringen.



Note 51: Jf. lov om finansiel virksomhed § 64a.

Bestyrelsens medlemmer besidder pr. 31. december 2017 nedenstående ledelsesposter, som er opgjort inklusive ledelsesposten i Sparekassen, og hvor direktør- eller bestyrelsesposter i virksomheder, der er koncernforbundne, regnes som en samlet post:

Bestyrelsesmedlem	Antal ledelsesposter i alt jf. ovenstående
Allan Buch	7
Bettina Jørgensen	3
Bo Skouby Rosendahl	2
Bo Smith	1
Claus Nielsen	1
Jan Melgaard	3
Pia Kjær Nielsen	2
Ulrik Sørensen	1
Åge Almtoft	5

**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 erfarne revisor skal vedkommende have gennemført efteruddannelse målrettet pengeinstitutområdet samt have deltaget i revision af en bank, sparekasse eller andelskasse gennem minimum 3 år.

### ● Sparekassen følger anbefalingen

Sparekassen har stort fokus på den eksterne revisors rolle og kvaliteten af det arbejde, som denne udfører. Af kommissoriet for revisions- og risikoudvalget, som kan læses på Sparekassens hjemmeside<sup>52</sup>, fremgår det bl.a., at udvalget hvert år vurderer ekstern revisions uafhængighed, objektivitet og kompetencer.

Det team, som har udført ekstern revision i Sparekassen i 2017, består af to erfarne revisorer fra PwC:

- Statsautoriseret revisor H. C. Krogh
- Statsautoriseret revisor Michael Laursen,

som har deltaget i revision af pengeinstitutter i hhv. 30 og 23 år.

Sparekassens eksterne revisor er certificeret af Finanstilsynet.

Note 52: <https://midspar.dk/om-midspar/sparekassen/bestyrelse/bestyrelsens-udvalg/revisions-og-risikoudvalget/>

Middelfart Privat  
Havnegade 21  
5500 Middelfart  
Telefon 64 22 22 00

Middelfart Erhverv  
Havnegade 21  
5500 Middelfart  
Telefon 64 22 22 01

Strib afdeling  
Sofieldalvej 4, Strib  
5500 Middelfart  
Telefon 64 40 17 50

Fredericia afdeling  
Prinsessegade 95  
7000 Fredericia  
Telefon 75 93 08 00

Kolding afdeling  
Buen 7  
6000 Kolding  
Telefon 75 53 89 00

Vejle afdeling  
Vestre Engvej 1A  
7100 Vejle  
Telefon 75 83 66 66

Uldum afdeling  
Søndergade 17  
7171 Uldum  
Telefon 75 67 92 11

Ødsted afdeling  
Ribevej 50 A, Ødsted  
7100 Vejle  
Telefon 75 86 45 43

Hedensted afdeling  
Østerbrogade 11A  
8722 Hedensted  
Telefon 76 74 11 50

Vinding afdeling  
Vindinggård Center 23  
7100 Vejle  
Telefon 76 42 07 30

Odense Privat  
Dalumvej 54B  
5250 Odense SV  
Telefon 88 20 84 60

Odense Erhverv  
Dalumvej 54B, 1. sal  
5250 Odense SV  
Telefon 88 20 85 20

Horsens afdeling  
Strandkærvej 20B  
8700 Horsens  
Telefon 88 20 84 80

Esbjerg afdeling  
Dokken 10  
6700 Esbjerg  
Telefon 88 20 85 50

Aarhus afdeling  
Rosensgade 18-20  
8000 Aarhus C  
Telefon 88 20 85 00

Hørning afdeling  
Nørre Allé 17  
8362 Hørning  
Telefon 88 20 85 35

Svendborg afdeling  
Tinghusgade 22  
5700 Svendborg  
Telefon 88 20 85 80

Investering Roskilde  
Algade 18  
4000 Roskilde  
Telefon 88 20 85 85