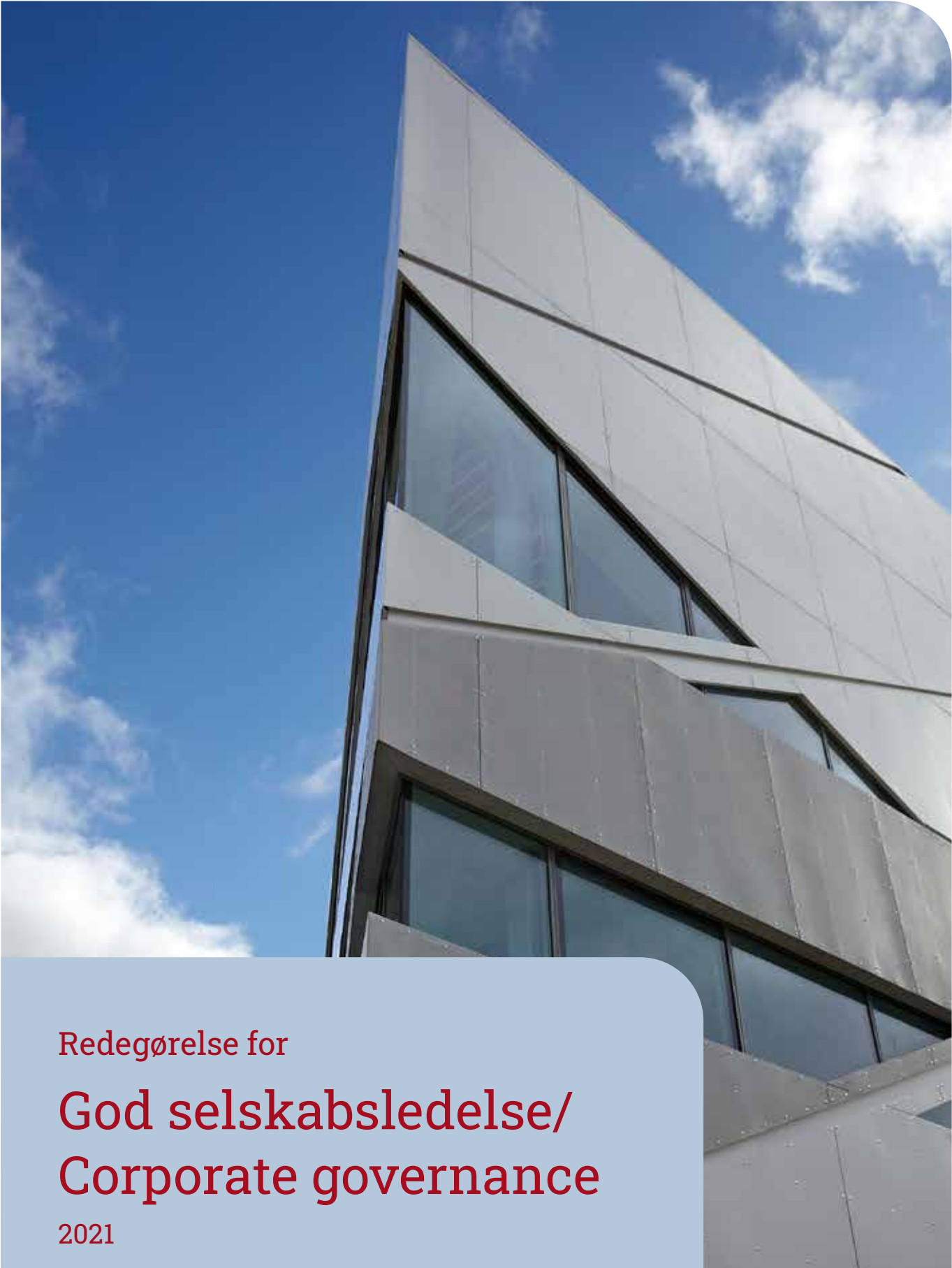




Redegørelse for

God selskabsledelse/ Corporate governance

2021



MIDDELFART
SPAREKASSE

Indhold

Indledning	4
Udviklingen i bestyrelsen	7
Ledelsen i Sparekassen.....	10
Bestyrelsens organisering.....	11
Ledelsens aktivitet i 2021	19
Anbefalinger og praksis for god selskabsledelse	21
Finans Danmarks ledelseskodex	36

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 opnår ved at opføre os ordentligt og ansvarligt samt 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 2021, har bestyrelsen forholdt sig til Komitéen for god Selskabsledelses 40 anbefalinger af 2. december 2020, hvor Sparekassen efterlever 31 anbefalinger og delvist efterlever tre anbefalinger. Der er seks 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 11 af 12 anbefalinger, og en anbefaling følges delvist.

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 2021 – Til fælles bedste"¹
- » Bestyrelsens forretningsorden²
- » Kommissorium for repræsentantskabet³

Redegørelsen er offentliggjort på Sparekassens hjemmeside, ligesom dele af redegørelsen findes i Sparekassens årsrapport for 2021⁴.

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

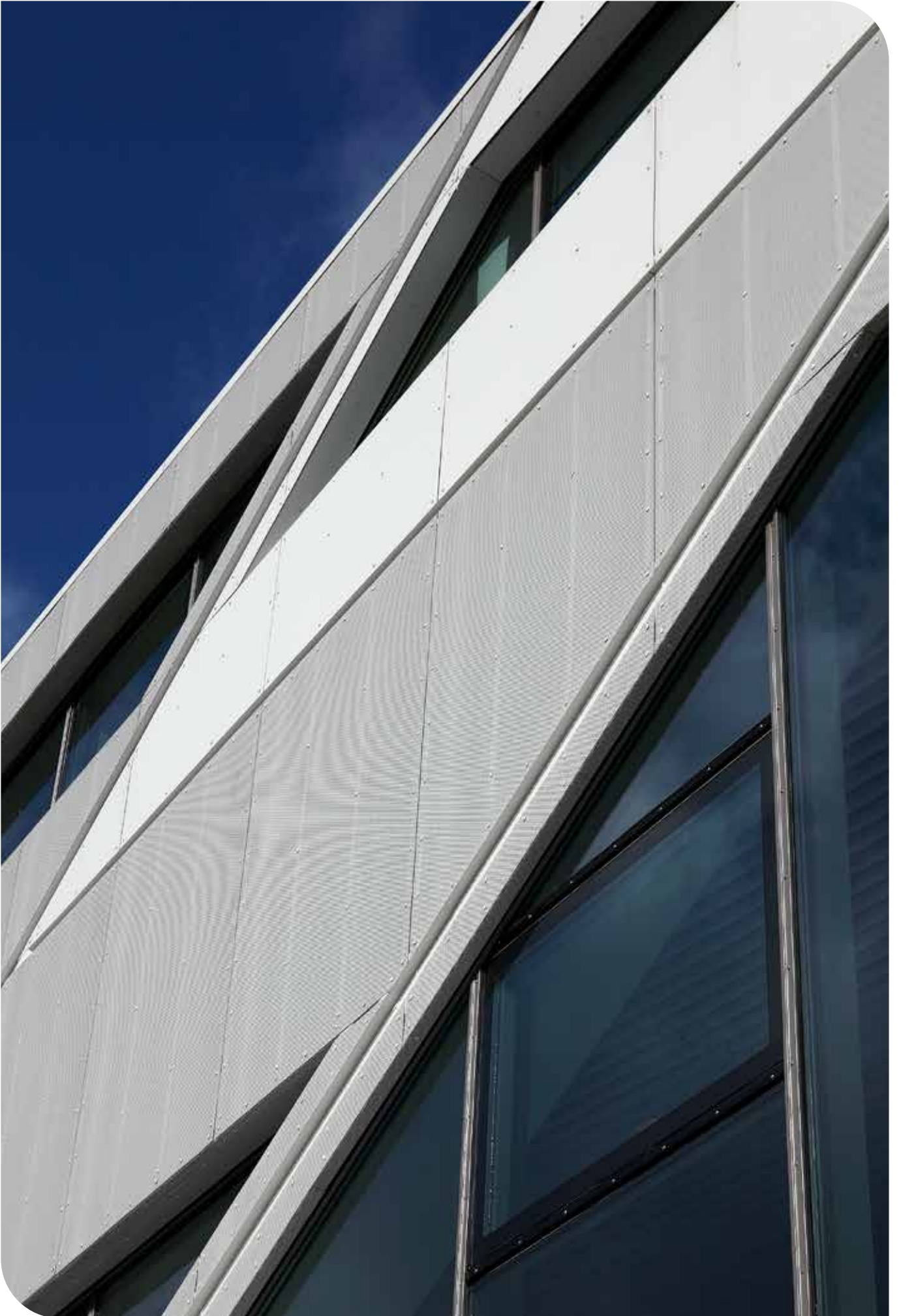
¹ <https://midspar.dk/om-middelfart-sparekasse/samfundsansvar-og-strategi/>

² <https://midspar.dk/om-middelfart-sparekasse/bestyrelsen/>

³ <https://midspar.dk/om-middelfart-sparekasse/repraesentantskab/>

⁴ <https://midspar.dk/aarsrapport2021>





Udviklingen i bestyrelsen i 2021

Arbejdet med repræsentantskabet

I foråret 2021 var der valg til Middelfart Sparekasses repræsentantskab. Det afgående repræsentantskab havde godkendt en vedtægtsændring, som gjorde, at der skulle vælges 50 medlemmer mod tidligere 38.

Antallet af kunder i Middelfart Sparekasse er fordoblet på 10 år, og bestyrelse og repræsentantskab var på den baggrund enige om, at det giver mening at udvide repræsentantskabet. Samtidig giver et større repræsentantskab et bredere rekrutteringsgrundlag til bestyrelsen.

Med ca. 120 kandidater og en stemmeprocent på 19,5 viste valget, at demokratiet trives i Middelfart Sparekasse. Ud af de 50 medlemmer er 13 genvalgt og 37 nyvalgt.

Ud over at være Sparekassens øverste myndighed ønsker bestyrelsen, at medlemmerne i repræsentantskabet får indblik i Sparekassen og finanssektoren, et stærkt netværk samt inspiration, som medlemmerne kan bruge i deres daglige virke.

Bestyrelsen har bl.a. tilbudt medlemmerne digitalt undervisningsmateriale om finanssektoren som supplement til den indføring i Sparekassen, der finder sted på møderne i repræsentantskabet.

I august 2021 godkendte repræsentantskabet de vedtægtsændringer, der gjorde det muligt at gennemføre den planlagte sammenlægning med Folkesparekassen. I den forbindelse blev repræsentantskabet udvidet med en ny valgkreds – Silkeborg – og fem medlemmer valgt blandt medlemmerne af Folkesparekassens repræsentantskab. Således består repræsentantskabet ultimo 2021 af 55 medlemmer fordelt på seks valgkredse.

Valg til bestyrelsen

Ultimo januar besluttede Sparekassens formand gennem næsten 10 år, Allan Buch, at træde tilbage som formand. Allan Buch falder for anciennitetsgrænsen i marts 2022, hvorfor han udtræder af bestyrelsen. Han ønskede derfor en glidende overgang til en ny formand ved at træde tilbage fra formandsposten et år før, han forlader bestyrelsen.

Bestyrelsen konstituerede sig umiddelbart herefter med Flemming B. Nielsen som formand.

Ved det ordinære repræsentantskabsmøde torsdag 4. marts 2021 var der valg til Sparekassens bestyrelse. Flemming B. Nielsen, Jens Christian Skifter og Tin Jørgensen var på valg, og alle blev genvalgt for en toårig periode.

I forbindelse med sammenlægningen med Folkesparekassen blev Folkesparekassens formand, Louise Andersen, valgt til Middelfart Sparekasses bestyrelse på det ekstraordinære repræsentantskabsmøde den 24. august, hvor sammenlægningen af de to sparekasser blev godkendt. Louise Andersen er valgt frem til det ordinære repræsentantskabsmøde i marts 2023, og frem til det ordinære repræsentantskabsmøde i marts 2022 består bestyrelsen midlertidigt af 10 medlemmer.

Bestyrelsesudvalg og deres væsentligste aktiviteter

Ved den årlige nedsættelse af bestyrelsesudvalg, som fandt sted 25. marts 2021, besluttede bestyrelsen at fortsætte med de tre udvalg, der blev indført i 2019: Revisionsudvalget, Risikoudvalget samt Nominerings- og vederlagsudvalget.

Udvalgenes væsentligste aktiviteter svarer til de opgaver, der er beskrevet på Sparekassens hjemmeside⁵. Revisionsudvalget har i 2021 bl.a. haft fokus på at opbygge samarbejdet med ny ekstern revision samt godkende revisionsplaner. Herudover har der også været fokus på at validere fremskrivning af kapitaldækning og likviditet.

Risikoudvalget har bl.a. haft fokus på implementering af nyt materiale til bestyrelsens behandling af ejendomsseksponeringer. Nominerings- og vederlagsudvalget har bl.a. arbejdet med bestyrelsens årlige selvevaluering; i 2021 i et nyt setup med ny spørgeramme og bistået af en ekstern konsulent. På baggrund af evalueringen har udvalget vurderet behovet for supplerende kompetencer og mangfoldighed i bestyrelsen.

Bestyrelsens arbejde med strategi

I februar 2019 lancerede Sparekassen sin treårige Strategi 2021 – "Til fælles bedste"⁶.

⁵ <https://midsp.dk/om-middelfart-sparekasse/bestyrelsen/>

⁶ <https://midsp.dk/om-middelfart-sparekasse/samfundsansvar-og-strategi/>

Med "Til fælles bedste" vender Sparekassen på en og samme tid tilbage til sit ophav og lægger en vej, der skal sikre Sparekassens eksistens i mange år fremover.

"Til fælles bedste" er Sparekassens samfundsambition – vores bidrag til at styrke fællesskaberne med både kunder, kolleger og de samfund, vi har afdelinger i. Det er en strategi, der er præget af værdier og holdninger, og bestyrelsen har været tæt på tilblivelsen og bl.a. deltaget i drøftelserne om, hvordan strategien både favner det holdningsmæssige – vores "reason to be" – og det forretningsmæssige – vores "license to be".

Det kommer til udtryk i strategiens ni målepunkter, hvor forretningsmæssige mål, mål om kunde- og medarbejder-tilfredshed og mål om lokal værdiskabelse er samlet. Det er målepunkter, som er defineret af bestyrelsen.

Bestyrelsen følger strategien løbende, bl.a. gennem opfølgning på de strategiske målepunkter og via konkrete tiltag inden for de enkelte indsatsspor.

Strategi 2024 på vej

Bestyrelsen tog i november 2020 hul på arbejdet med Sparekassens strategi for 2024. Arbejdet er fortsat gennem 2021, hvor strategien er behandlet på to bestyrelsesmøder samt på bestyrelsens årlige heldagsseminar i november 2021.

Bestyrelsen har fastsat rammerne for den kommende strategi, "Til fælles bedste, version 2.0". Strategien lanceres i marts 2022 og bliver en fortsættelse af strategi 2021 med øget fokus på Sparekassens kultur og værdier. Bæredygtighed bliver også et gennemgående tema bl.a. med et for Sparekassen mere tydeligt fokus på klima og miljø end tidligere. Bestyrelsen vil også til denne strategi definere en række målsætninger, som Sparekassen skal arbejde med at indfri frem mod udgangen af 2024.

Evaluering af bestyrelse og direktion

Siden 2009 har bestyrelsen foretaget en årlig og systematisk selvevaluering. Evalueringen er forankret i Sparekassens Nominerings- og vederlagsudvalg. Evalueringen skete i 2021 ved, at alle medlemmer lavede en selvevaluering. Disse individuelle evalueringer dannede baggrunden for hvert bestyrelsesmedlems samtale med formanden. I disse samtaler var også formandens arbejde og samarbejdet med Sparekassens direktion blandt emnerne. Yderligere er evalueringerne brugt til at vurdere bestyrelsens samlede kompetencer ift. Sparekassens forretningsmodel.

Evalueringen blev i 2021 gennemført med bistand af en ekstern konsulent, og spørgerammen blev i den forbindelse tilpasset ift. tidligere år. Som noget nyt forholdt evalueringen sig både til medlemmernes kompetencer og deres vurdering af betydningen af den enkelte kompetence – forstået som, hvor vigtigt det er, at Sparekassens bestyrelse besidder en specifik kompetence.

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.

I 2021 omfattede evalueringen bl.a.:

- » Bestyrelsesarbejdet
- » Beslutningsprocessen
- » De enkelte medlemmer (individuelt "CV")
- » Formandens arbejde
- » Kompetencer ift. forretningsmodel og væsentlige risiko-områder
- » Udvalgsarbejde
- » Direktionens arbejde.

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 tilfredsstillende
- » Der er tilfredshed med formandens arbejde.

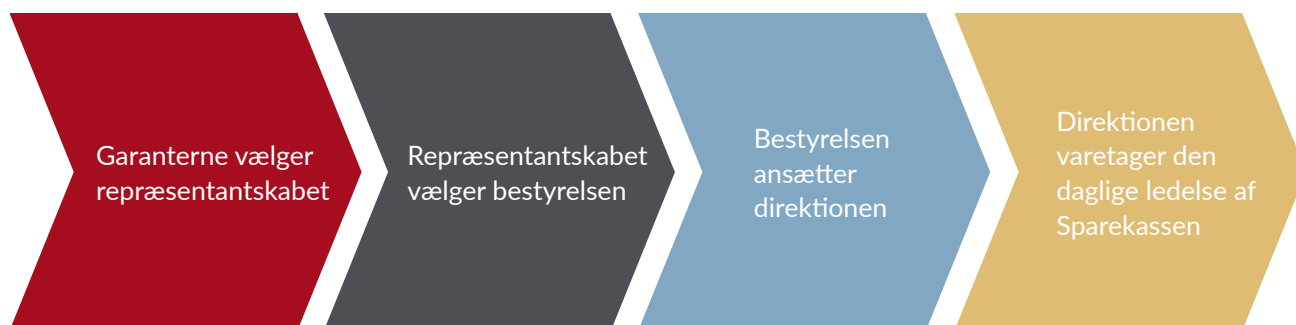
Evalueringen afdækkede, at bestyrelsen på IT-området scorer sine kompetencer lavere end på andre områder. Det bemærkes, at dette felt styrkes med Louise Andersens indtræden i bestyrelsen pr. 7. september 2021, da hun bibringer stærke kompetencer på bl.a. dette område. Louise Andersen har ikke deltaget i selvevalueringen for 2021. Bestyrelsens kompetencer inden for området bekæmpelse af hvidvask og terrorfinansiering er blevet styrket, da medlemmerne fra 2021 følger den samme uddannelse som Sparekassens medarbejdere skal gennemgå på området.



Fra øverste venstre: Jan Melgaard, Claus Nielsen, Jens Christian Skifter, Rikke Jakobsen, Henrik Higham Schlüter, Tin Jørgensen, Flemming Bisgaard Nielsen, Michael Peter Holm, Allan Buch, Louise Andersen og Martin Nørholm Baltser.

Ledelsen i Sparekassen

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



I 2021 havde Sparekassen 55 repræsentantskabsmedlemmer fordelt på følgende valgkredse:

Valgkreds	Afdelinger	Antal repræsentantskabsmedlemmer
1	Middelfart, Strib, Odense og Svendborg	16
2	Fredericia	5
3	Vejle	8
4	Tørring, Hedensted, Horsens, Hørning og Aarhus	12
5	Kolding og Esbjerg	9
6	Silkeborg	5

Ud over at vælge bestyrelsen er repræsentantskabets formelle rolle at:

- » Godkende den reviderede årsrapport, herunder den af bestyrelsen foreslåede forrentning af garantkapitalen
- » Godkende eventuelle vedtægtsændringer.

Nærmere information om repræsentantskabet og de enkelte medlemmer findes på Sparekassens hjemmeside⁷.

⁷ <https://midspar.dk/om-middelfart-sparekasse/repraesentantskab>

Bestyrelsens organisering

Bestyrelsens sammensætning pr. 24. august 2021

Flemming B. Nielsen (bestyrelsesformand)

Henrik Higham Schlüter (næstformand) – advokat

Allan Buch – virksomhedsejer

Claus Nielsen – erhvervsrådgiver

Jan Melgaard – direktør og virksomhedsejer

Jens Christian Skifter – virksomhedsejer

Louise Andersen – cloud operations manager

Michael Peter Holm – erhvervsrådgiver

Rikke Jakobsen – rådgiver i MS Personalebank og fællestillidsrepræsentant

Tin Jørgensen – virksomhedsejer

Bestyrelsen har pr. 28. september 2021 nedsat følgende udvalg

Revisionsudvalg

Flemming B. Nielsen,
udvalgsformand

Jan Melgaard

Michael Peter Holm

Louise Andersen

Risikoudvalg

Henrik Higham Schlüter, udvalgsformand

Allan Buch

Claus Nielsen

Nominerings- og vederlagsudvalg

Tin Jørgensen, udvalgsformand

Jens Christian Skifter

Rikke Jakobsen

Bestyrelse 10 medlemmer

Revisionsudvalg 4 medlemmer

Risikoudvalg 3 medlemmer

Nominerings- og vederlagsudvalg 3 medlemmer

Ad hoc udvalg

Udvalgenes kommissorier, hvori deres opgaver og forpligtelser er detaljeret beskrevet, er offentliggjort på Sparekassens hjemmeside⁸.

Revisionsudvalget har i 2021 bl.a. haft fokus på at opbygge samarbejdet med ny ekstern revision samt godkende revisionsplaner. Herudover har der også været fokus på at validere fremskrivning af kapitaldækning og likviditet.

Risikoudvalget har bl.a. haft fokus på implementering af nyt materiale til bestyrelsens behandling af ejendoms-eksponeringer. Nominerings- og vederlagsudvalget har bl.a. arbejdet med bestyrelsens årlige selvevaluering; i 2021 i et nyt setup med ny spørgeramme og bistået af en ekstern konsulent.

⁸ <https://midsp.dk/om-middelfart-sparekasse/bestyrelsen/>

Information om bestyrelsen



Flemming B. Nielsen

Bestyrelsesarbejde

62 år – 4. november 1959

Anciennitet

- » Medlem af bestyrelsen siden 2019

Udløbet af den aktuelle valgperiode i bestyrelsen

- » 2023

Kan medlemmet anses for uafhængigt

- » Ja

Garantkapital

- » 100.000 kr. – uændret i 2021

Faglige kompetencer

- » Uddannet i bank, HD
- » Praktisk erfaring fra en række pengeinstitutter gennem ca. 40 år inden for de fleste fagområder og på mange organisatoriske niveauer – med spændvidde fra elev til direktør.

Personlige kompetencer

- » Forståelse af de indre sammenhænge i et pengeinstitut og de omgivende interesser
- » Bred ledelseserfaring

- » Indsigt i IT-projektstyring
- » Analytisk og struktureret tilgang.

Bestyrelsesrelevante kurser i 2021

- » Efteruddannelse for bestyrelsesmedlemmer, Finanssektorens Uddannelsescenter
- » E-learning, anti-hvidvask
- » 3S Bestyrelsesseminar.

Udvalg i bestyrelsen

- » Revisionsudvalget

Andre ledelseshverv

- » Bestyrelsesformand for Betri Bank, Færøerne

"Lidt om mig"

Jeg har det meste af arbejdslivet været ansat i banker, men de seneste år arbejdede jeg som forretningschef i BEC, der er en datacentral for banker, hvor jeg var bindeled mellem bankernes krav til IT-udvikling inden for "økonomi- og risikostyring" og de kolleger, der skal levere løsningerne. Jeg er desuden i bestyrelsen for en færøsk bank, hvilket er inspirerende, også i relation til mine andre aktiviteter. Fritiden er primært tilegnet familie og venner, en god bog, moderat jogging samt – mere sæsonpræget – vinterbadning og golf. Jeg er gift med Susanne, og sammen har vi to voksne døtre.



Henrik Higham Schlüter

Advokat, partner og bestyrelsesformand hos Codex Advokater i Vejle
56 år – 23. november 1964

Anciennitet

- » Medlem af bestyrelsen siden 2018
- » Medlem af repræsentantskabet siden 2021.

Udløbet af den aktuelle valgperiode i bestyrelsen

- » 2022

Kan medlemmet anses for uafhængigt

- » Ja

Garantkapital

- » 100.000 kr. – uændret i 2021

Faglige kompetencer

- » Mere end 25 års erfaring som erhvervsadvokat med speciale i selskabsret, fast ejendom, virksomhedsoverdragelser og bestyrelsesarbejde
- » Sprogligt interesseret, taler engelsk og tysk flydende – og øver mig på det italienske.

Personlige kompetencer

- » Løsningsorienteret

- » Ønske og vilje til at bidrage til Sparekassens bedste.

Bestyrelsesrelevante kurser i 2021

- » Efteruddannelse for bestyrelsesmedlemmer, Finanssektorens Uddannelsescenter
- » E-learning, anti-hvidvask
- » 3S Bestyrelsesseminar.

Udvalg i bestyrelsen

- » Risikoudvalget

Andre ledelseshverv

- » Bestyrelsesmedlem i en række danske virksomheder

"Lidt om mig"

Jeg brænder for at være advokat, da det giver mulighed for at hjælpe andre. Bestyrelsesarbejdet fylder mere og mere i min hverdag, da det giver gode muligheder for en mere forretningsmæssig tilgang til virksomheders forhold end de rent juridiske problemstillinger. Jeg er gift med Merete, og vi bor i Vejle. Vi har to børn, der begge læser i Aarhus. Fritiden tilbringes med familien, golf og cykling – og meget gerne i Italien.



Allan Buch

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

Anciennitet

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

Udløbet af den aktuelle valgperiode i bestyrelsen

- » 2022

Kan medlemmet anses for uafhængigt

- » Ja

Garantkapital

- » 100.000 kr. – uændret i 2021

Faglige kompetencer

- » Indsigt i den finansielle branche
- » Politisk indsigt
- » Kendskab til virksomheder og brancherelevante offentlige institutioner.

Personlige kompetencer

- » Samfundsmæssigt kendskab
- » Stor bestyrelseserfaring
- » Strategisk tænkning.

Bestyrelsesrelevante kurser i 2021

- » E-learning, anti-hvidvask
- » 3S Bestyrelsesseminar.

Udvalg i bestyrelsen

- » Risikoudvalget

Andre ledelseshverv

- » Arbejdende bestyrelsesformand i Bælternes Fiskeriforening
- » Bestyrelsesformand i Danske Fiskeres Forsikring
- » Bestyrelsesformand i Trefor El-net
- » Bestyrelsesformand i Middelfart Spildevand A/S
- » Bestyrelsesformand i Middelfart Spildevand Holding A/S
- » Bestyrelsesformand i Middelfart Service A/S
- » Bestyrelsesformand i Trefor El-net Øst
- » 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 fiskeriteknolog 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 ved Skrillinge Strand i Middelfart og har tre ikke-hjemmeboende børn.



Claus Nielsen

Erhvervsrådgiver
Medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem
42 år – 20. juni 1979

Anciennitet

- » Medlem af bestyrelsen siden 2015

Udløbet af den aktuelle valgperiode i bestyrelsen

- » 2022

Kan medlemmet anses for uafhængigt

- » Nej, idet medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ikke kan anses for uafhængige

Garantkapital

- » 20.000 kr. – uændret i 2021

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 2021

- » Efteruddannelse for bestyrelsesmedlemmer, Finanssektorens Uddannelsescenter
- » E-learning, anti-hvidvask
- » 3S Bestyrelsesseminar.

Udvalg i bestyrelsen

- » Risikoudvalget

"Lidt om mig"

Jeg har arbejdet i Middelfart Sparekasse i 10 år, i vores erhvervsafdeling i Middelfart. Jeg har været i branchen i 20 år, hvor jeg primært har arbejdet med erhvervskunder i det jyske og på Fyn. Jeg bor i Vejle med min datter.



Jan Melgaard

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

Anciennitet

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

Udløbet af den aktuelle valgperiode i bestyrelsen

- » 2022

Kan medlemmet anses for uafhængigt

- » Ja

Garantkapital

- » 350.000 kr. – uændret i 2021

Faglige kompetencer

- » International bank- og kapitalmarkedserfaring
- » "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 2021

- » E-learning, anti-hvidvask
- » 3S Bestyrelsesseminar.

Udvalg i bestyrelsen

- » Revisionsudvalget

Andre ledelseshverv

- » Arbejdende bestyrelsesformand i FPG Amenum Ltd., Dublin

"Lidt om mig"

Jeg har tilbragt hele min professionelle karriere inden for den internationale finansverden med specialisering i flyfinansiering, leasing og investering. 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 i dag udover investering i fly, skov og andre strategiske investeringer at være medejer af og arbejdende bestyrelsesformand i fly-leasing platform i Dublin. I den sammenhæng er jeg chair for sustainability committee i Aircraft Leasing Ireland, hvor jeg arbejder for bæredygtighed indenfor flybranchen.



Jens Christian Skifter

Selvstændig developer med ejendomsudvikling
51 år – 6. januar 1970

Anciennitet

- » Medlem af bestyrelsen siden 2019
- » Medlem af repræsentantskabet siden 2016.

Udløbet af den aktuelle valgperiode i bestyrelsen

- » 2023

Kan medlemmet anses for uafhængigt

- » Ja

Garantkapital

- » 105.000 kr. - uændret i 2021

Faglige kompetencer

- » Stor viden om investeringsejendomme
- » Ledelse generelt
- » Forretningsudvikling.

Personlige kompetencer

- » Brænder 100% for det, jeg går ind i
- » Positiv og arbejdsom
- » Løsningsorienteret – etik før profit – ordentlighed – loyal.

Bestyrelsesrelevante kurser i 2021

- » E-learning, anti-hvidvask
- » 3S Bestyrelsesseminar.

Udvalg i bestyrelsen

- » Nominerings- og vederlagsudvalget

Andre ledelseshverv

- » Bestyrelsesmedlem GGS Bygge & Anlæg A/S
- » Direktør i Gl. Landevej Lindved ApS
- » Direktør i Ejendomsinvest Nim ApS
- » Direktør i Ejendomsselskabet Hedensted ApS
- » Direktør i Overholmsvej 2 ApS
- » Direktør i GS Boligudlejning ApS
- » Direktør i Grønborgparken Give ApS
- » Direktør i GS Holding 2018 ApS
- » Direktør i Skifter Holding 2012 ApS
- » Direktør i Ejendomsselskabet Teglværksvej Løsning ApS.

"Lidt om mig"

Jeg brænder for mit arbejde, både med ejendomsprojekter og her i bestyrelsen i Middel-fart Sparekasse. Det er meget spændende og givende at arbejde med en virksomhed som Mid-delfart Sparekasse, som jeg har været kunde i, siden den åbnede i Hedensted, og som jeg 100% deler mine værdier med. Så jeg vil gøre mit bedste for en forsat god og positiv udvikling i MS. Før jeg blev selvstændig, var jeg afdelingschef i en tømmerhandel i 14 år, så jeg har stor erfa-ring fra byggebranchen generelt. Privat bor jeg i Daugård med min hustru Mai-Britt, og sammen har vi tre børn, hvoraf en er hjemmeboende. Fri-tiden bruges med familien i naturen og gerne på racercyklen og allerhelst i Italien/Toscana.





Louise Andersen

Operations Manager og IT sikkerhedsspecialist
42 år – 17. september 1979

Anciennitet

- » Medlem af bestyrelsen siden august 2021

Udløbet af den aktuelle valgperiode i bestyrelsen

- » 2023

Kan medlemmet anses for uafhængigt

- » Ja

Garantkapital

- » 20.000 kr. i 2021

Faglige kompetencer

- » God indsigt i den finansielle sektor
- » Digital omstilling og forandringsledelse
- » Bæredygtighed og strategisk arbejde med FN's 17 Verdensmål
- » Stort engagement i forbrugerejede selskaber og styrkelse af medlemsdemokrati.

Personlige kompetencer

- » Integritet – ordentlighed
- » Dedikeret

- » Empati
- » Systematisk og grundig.

Bestyrelsesrelevante kurser i 2021

- » E-learning, anti-hvidvask
- » 3S Bestyrelsesseminar.

Udvalg i bestyrelsen

- » Revisionsudvalget

Andre ledelseshverv

- » Bestyrelsesmedlem i Energi Fyn Holding A/S
- » Bestyrelsesmedlem i Energi Fyn Holding a.m.b.a.

"Lidt om mig"

Jeg er født og opvokset i Odense, købte mit første hus som 20-årig og har siden haft en stor interesse for privatøkonomi og privatretlig jura. Min faglige baggrund er inden for IT hvor jeg har været omkring stort set hele spektret, dog med hovedvægt på områderne drift og IT-sikkerhed. Desuden har jeg gennem en del år engageret mig aktivt i forbrugerejede selskaber hvor jeg nyder at bringe mine kompetencer i spil og har stor glæde af at indgå i samarbejde på tværs af faggrupper. Jeg brænder for at virke til fælles bedste og opnå resultater på flere bundlinjer.



Michael Peter Holm

Erhvervsrådgiver
Medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem
47 år – 20. oktober 1974

Anciennitet

- » Medlem af bestyrelsen siden 2019

Udløbet af den aktuelle valgperiode i bestyrelsen

- » 2023

Kan medlemmet anses for uafhængigt

- » Nej, idet medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ikke kan anses for uafhængige

Garantkapital

- » 40.000 kr. + 30.000 kr. i 2021

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
- » Bidrage med holdninger, tiltag og ideer.

Bestyrelsesrelevante kurser i 2021

- » Seminar for revisionsudvalg, afholdt af EY
- » E-learning, anti-hvidvask
- » 3S Bestyrelsesseminar.

Udvalg i bestyrelsen

- » Revisionsudvalget

"Lidt om mig"

Jeg har arbejdet i Middelfart Sparekasse siden 2013 i vores erhvervsafdeling i Kolding. Jeg har været i branchen i 25 år, hvor jeg primært har arbejdet med erhvervskunder. Jeg er gift med Rikke, vi har to børn og bor i Nr. Bjert ved Kolding.



Rikke Jakobsen

MS Personalebank, arbejdsmiljø- og fællestillidsrepræsentant
Medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem
55 år – 24. august 1966

Anciennitet

- » Medlem af bestyrelsen siden 2018

Udløbet af den aktuelle valgperiode i bestyrelsen

- » 2022

Personlige kompetencer

- » Stort engagement i alt hvad jeg gør
- » Ønske og vilje til at bidrage til Sparekassens bedste
- » Nysgerrig netværker med stor kontakthænde og evne til at skabe brugbare relationer.

Bestyrelsesrelevante kurser i 2021

- » MAB-webinarer via Finansforbundet
- » E-learning, anti-hvidvask
- » 3S Bestyrelsesseminar.

Udvalg i bestyrelsen

- » Nominerings- og vederlagsudvalget

Kan medlemmet anses for uafhængigt

- » Nej, idet medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ikke kan anses for uafhængige

Garantkapital

- » 50.000 kr. + 15.000 kr. i 2021

Faglige kompetencer

- » Ansat i MS Personalebank (bank for de ansatte)
- » Forretningsmæssig, regnskabsmæssig og økonomisk forståelse
- » Brancheerfaring som primært erhvervsmedarbejder og erhvervsrådgiver siden 1985
- » Uddannelse inden for tillidsrepræsentanthvervet med div. overbygninger, bankfaglig uddannelse suppleret med ledelse i praksis, jura, virksomhedsøkonomi, samfundsøkonomi. Forandrings- og procesledelse, systemisk coaching
- » God til at strukturere en arbejdsproces og arbejde med kundeperspektivet.

"Lidt om mig"

Som den røde tråd i mit arbejdsliv kan jeg se, at det, der driver mig, er kontakten med andre mennesker – hvad enten det er kunder eller kolleger. Jeg er indfødt middelfarter men bor privat med min kæreste Kim i Fredericia. Mine tre voksne sønner er spredt rundt i det ganske land med Fredericia som et naturligt samlingspunkt. Vi har en dejlig familie og dyrker en stor vennekreds. Musik fylder rigtig meget i vores tilværelse. Jeg nyder udelivet med daglige gåture og havearbejde om sommeren. Løbende videreuddannelse prioriteres næsten lige så højt som en god krimi.



Tin Jørgensen

Direktør i Rethink Consulting ApS
59 år – 14. november 1962

Anciennitet

- » Medlem af bestyrelsen siden 2017
- » Medlem af repræsentantskabet siden 2016.

Udløbet af den aktuelle valgperiode i bestyrelsen

- » 2023

Kan medlemmet anses for uafhængigt

- » Ja

Garantkapital

- » 100.000 kr. – uændret i 2021

Faglige kompetencer

- » Cirkulær økonomi og bæredygtig forretningsudvikling
- » Strategi og salg
- » Økonom og filosof.

Personlige kompetencer

- » Cand.oecon. med en holistisk tilgang til økonomi, mennesker og samfundet

- » Cand.oecon. fra Aarhus Universitet

- » Master i filosofi.

Bestyrelsesrelevante kurser i 2021

- » Efteruddannelse for bestyrelsesmedlemmer, Finanssektorens Uddannelsescenter
- » E-learning, anti-hvidvask
- » 3S Bestyrelsesseminar.

Udvalg i bestyrelsen

- » Nominerings- og vederlagsudvalget (formand)

Andre ledelseshverv

- » Direktør i Meec Invest ApS
- » Næstformand i Connect Denmark
- » Bestyrelsesformand i Fraster
- » Sidder i flere advisory boards.

"Lidt om mig"

Glad og positivt menneske, der brænder for at gøre en forskel for, at verden bliver et bedre sted at være i morgen end i dag. Fire dejlige unger og et barnebarn. Læser meget og er nysgerrig på viden. Vov at vide.

Information om direktionene



Martin Nørholm Baltser

Administrerende direktør

59 år – 3. august 1962

Garantkapital

» 75.000 kr. – uændret i 2021

Faglige kompetencer

- » Ledelse
- » Bankdrift
- » Kredit.

Personlige kompetencer

- » Visionær
- » Tillidsfuld
- » Ærlig.

Andre ledelseshverv

- » Bestyrelsesformand i Leasing Fyn Middelfart A/S

- » Bestyrelsesformand i Nærpension. A/S
- » Bestyrelsesformand i Leasing Fyn Bank A/S
- » Bestyrelsesmedlem i Trekantens Ejendoms-selskab A/S
- » Bestyrelsesmedlem i Kulturøen A/S
- » Bestyrelsesmedlem i Kulturøens Bycenter A/S
- » Bestyrelsesmedlem i Finanssektorens Uddannelsescenter
- » Bestyrelsesmedlem i Forvaltningsinstituttet.

"Lidt om mig"

Jeg startede som adm. direktør i Middelfart Sparekasse 2. januar 2012. Forinden da har jeg 30 års erfaring fra jyske banker og sparekasser. Jeg bor i Middelfart og har tre børn. 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 2021

Repræsentantskabet

1 ordinært repræsentantskabsmøde

1 ekstraordinært repræsentantskabsmøde

Bestyrelsen

11 ordinære bestyrelsesmøder

10 ekstraordinære bestyrelsesmøder⁹

1 møde vedr. bestyrelsens selvevaluering

1 bestyrelsesseminar med strategi som tema

9 møder i Revisionsudvalget

8 møder i Risikoudvalget

6 møder i Nominerings- og vederlagsudvalget

1 møde i ad hoc udvalg (Ejendomsudvalg).

Bestyrelsesmedlem	Deltaget i antal ordinære bestyrelsesmøder	Deltaget i antal ekstraordinære bestyrelsesmøder	Deltaget i antal udvalgsmøder	Deltaget i antal møder i alt
Allan Buch	11 ud af 11	10 ud af 10	11	32
Tin Jørgensen	11 ud af 11	10 ud af 10	7	28
Claus Nielsen	11 ud af 11	10 ud af 10	10	31
Flemming B. Nielsen	11 ud af 11	10 ud af 10	13	34
Henrik Higham Schlüter	11 ud af 11	10 ud af 10	10	31
Jan Melgaard	11 ud af 11	9 ud af 10	8	28
Jens Christian Skifter	11 ud af 11	10 ud af 10	9	30
Michael Peter Holm	11 ud af 11	10 ud af 10	10	31
Rikke Jakobsen	11 ud af 11	9 ud af 10	7	28
Louise Andersen ¹⁰	4 ud af 4	2 ud af 3	4	10

Direktion

Martin N. Baltser	11 ud af 11	10 ud af 10	4	25
-------------------	-------------	-------------	---	----

⁹ Heraf fem skriftlige møder.

¹⁰ Louise Andersen blev valgt ind i bestyrelsen pr. 24. august 2021.



Anbefalinger og praksis for god selskabsledelse

God selskabsledelse - corporate governance - skal understøtte værdiskabende og ansvarlig ledelse. Det vigtigste formål med komitéens Anbefalinger for god Selskabsledelse er via gennemsigtige ledelsesprocesser og et højt informationsniveau at sikre tillid til selskaberne fra relevante interessenter, inklusive aktionærer, investorer og det omkringliggende samfund og dermed sikre langsigtet værdiskabelse og afkast til aktionærerne.

Komitéeens anbefalinger er retningslinjer for "best practice" for ledelse af selskaber, som har aktier optaget til handel på et reguleret marked i Danmark, dvs. Nasdaq Copenhagen A/S. Det kan variere fra selskab til selskab, hvordan man tilrettelægger arbejdet med og rapporteringen om god selskabsledelse.

Anbefalingerne supplerer kravene i den danske lovgivning, ikke mindst selskabsloven og årsregnskabsloven, selskabsretlige regler fra EU og OECDs Principles of Corporate Governance.

Komitéen har i 2020 opdateret anbefalingerne fra 2017, bl.a. for at reflektere den danske implementering af andet aktionærrettighedsdirektiv. Selskaber og interesseorganisationer, som komitéen har været i dialog med om opda-

teringen, udtrykte ønske om færre, men mere relevante anbefalinger. Komitéen har derfor i videst muligt omfang udeladt anbefalinger, der enten fremgår som krav af lovgivningen eller følger af gængs selskabspraksis. Det har navnlig haft betydning for anbefalingerne om vederlag, hvor andet aktionærrettighedsdirektiv har gjort en række anbefalinger om vederlag overflødige.

De opdaterede anbefalinger afløser komitéens anbefalinger af 23. november 2017 og træder i kraft for de regnskabsår, der starter den 1. januar 2021 eller senere, og der skal således rapporteres første gang på disse anbefalinger i 2022 i forbindelse med regnskabsaflæggelsen.

Komitéen er bevidst om, at visse af de nye anbefalinger vil kræve tid at implementere for selskaberne. Komitéen minder i den forbindelse om, at det anses som efterlevelse af anbefalingerne, hvis et selskab angiver, at selskabet ikke følger en given anbefaling, men i stedet forklarer, hvorfor selskabet har valgt ikke at følge anbefalingen, og hvordan selskabet i stedet har valgt at indrette sig.

København, 2. december 2020
Komitéen for god Selskabsledelse

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

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

Samspil med selskabets aktionærer, investorer og øvrige interessenter

1.1. Dialog med aktionærer, investorer og øvrige interessenter

1.1.1. Komitéen anbefaler, at ledelsen via løbende dialog sikrer aktionærer, investorer og øvrige interessenter relevant indsigt i selskabets forhold, og at bestyrelsen får mulighed for at kende og inddrage deres holdninger i sit arbejde.

● 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 2021- Til fælles bedste", som også indeholder Sparekassens samfundsambition
- » 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. Grundet corona-pandemien blev garantmødet i 2021 ikke gennemført. Sparekassen agter at invitere til garantmøde igen i 2023. For at give garanterne bedst muligt indblik i Sparekassen, sender den adm. direktør et e-mail nyhedsbrev til garanterne i forbindelse med offentliggørelsen af hel- og halvårsregnskaber med uddybende information om Sparekassens økonomiske resultat og øvrige relevante emner.

Sparekassen har 23.157 garant pr. 31. december 2021. Dialogen med Sparekassens repræsentantskab varetages gennem fysiske møder samt løbende digital kommunikation.

I 2021 blev det ordinære repræsentantskabsmøde i marts holdt som et onlinemøde grundet corona-pandemien, ligesom et planlagt fysisk møde i december 2021 med indlæg v. Ulrik Nødgaard, direktør i Finans Danmark, også blev holdt som webinar. I 2021 er der desuden holdt to fysiske møder; et introduktionsmøde for det nyvalgte repræsentantskab i juni og ekstraordinært møde den 24. august med godkendelse af sammenlægning med Folke-sparekassen samt information om bl.a. Sparekassens halv-årsregnskab og status på strategiarbejdet.

Herudover varetages dialogen med Sparekassens interessenter via diverse nyhedsbreve. Repræsentantskabet modtog fire nyhedsbreve fra den adm. direktør i 2021 samt et større antal mails med aktuelle emner fra Sparekassen. Seniorer og medarbejdere på orlov modtog syv nyhedsbreve i 2021. Sparekassens øvrige interessenter kan modtage det generelle nyhedsbrev, hvilket næsten 40.000 har valgt at gøre. Der blev i 2021 sendt 19 generelle nyhedsbreve.

1.1.2. Komitéen anbefaler, at selskabet udarbejder politikker for forholdet til aktionærer, investorer og evt. også øvrige interessenter for at sikre, at de forskellige interesser indgår i selskabets overvejelser, og at sådanne politikker gøres tilgængelig på selskabets hjemmeside.

● 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 mv. 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 udarbejdet en politik for ansvarlige indkøb¹¹, hvor leverandører og andre interessenter kan se, hvordan Sparekassen præciserer forventningerne til leverandører inden for disse områder:

1. Menneskerettigheder og arbejdsforhold
2. Miljø og klima
3. Antikorruption
4. Nultolerance.

1.1.3. Komitéen anbefaler, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.

● Sparekassen følger ikke anbefalingen

Sparekassen offentliggør i henhold til gældende regler¹² en årsrapport og en halvårsrapport og har vurderet, at dette er tilstrækkeligt i forhold til Sparekassens interessenter.

1.2. Generalforsamling

1.2.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen tilrettelægger selskabets generalforsamling, så aktionærer, der ikke kan være fysisk til stede eller er repræsenteret på generalforsamlingen, kan stemme og stille spørgsmål til ledelsen forud for eller på generalforsamlingen. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen sikrer aktionærerne mulighed for at overvære generalforsamlingen via webcast eller anden digital transmittering.

● Sparekassen følger ikke anbefalingen

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

I 2021 blev det ordinære repræsentantskabsmøde holdt som webmøde med mulighed for at stille spørgsmål til bestyrelsen og ledelsen. Muligheden for dette er ikke indeholdt i Sparekassens vedtægter, men var muliggjort via bekendtgørelse nr. 2240 af 29. december 2020¹³. Muligheden for at deltage digitalt er ikke indarbejdet i Sparekassens vedtægter.

Bestyrelsen har på baggrund af Sparekassens størrelse og lokale forankring hidtil vurderet, at det er mest hensigtsmæssigt at afholde fysiske repræsentantskabsmøder frem for delvis eller fuldstændig digitale møder. Dette er fortsat Sparekassens ønske, og det er indgået i vurderingen, at der er tilstrækkelige muligheder for repræsentantskabsmed-

lemmerne til at udøve aktiv indflydelse, f.eks. ved afgivelse af fuldmagt til et andet repræsentantskabsmedlem.

Indkaldelse til repræsentantskabsmøderne sker med mindst 14 dages varsel¹⁴, 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. Bestyrelse og direktion deltager på repræsentantskabsmøderne, medmindre de er forhindret af sygdom eller andre tvingende grunde. Medlemmerne gøres desuden opmærksom på deres muligheder for at stille forslag til behandling på repræsentantskabsmødet jf. de gældende bestemmelser i vedtægterne.

1.2.2. Komitéen anbefaler, at aktionærerne i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen kan 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. 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. Komitéen anbefaler, at selskabet har en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der indeholder en "køreplan" for de forhold, som bestyrelsen bør overveje og tage stilling til, hvis et overtagelsestilbud er fremsat, eller bestyrelsen får en begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud kan blive fremsat. Derudover anbefales, at det fremgår af proceduren, at bestyrelsen afholder sig fra, uden generalforsamlingens godkendelse, at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som søger at afskære aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsestilbuddet.

● 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 ved-

¹¹ <https://midspar.dk/om-middelfart-sparekasse/samfundsansvar-og-strategi/politik-for-ansvarlige-indkøb/>

¹² Jf. Lov om finansiell virksomhed samt bekendtgørelse om finansielle rapporter for kreditinstitutter m.fl.

¹³ <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2020/2240>

¹⁴ <https://midspar.dk/om-middelfart-sparekasse/vedtaegter-og-god-selskabsledelse/>

kommende alene kan beslutte en ændring af Sparekassens status som garantsparekasse.

Sparekassen har derfor ikke fundet det relevant at etablere en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg.

1.4. Relation til det omkringliggende samfund

1.4.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen godkender en politik for selskabets samfundsansvar, herunder for socialt ansvar og bæredygtighed, og at politikken er tilgængelig i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen påser, at politikken efterleves.

● Sparekassen følger anbefalingen

Middelfart Sparekasse har en politik for samfundsansvar, som er godkendt af bestyrelsen. Denne politik definerer de overordnede rammer for Sparekassens arbejde med samfundsansvar og bæredygtighed. Bestyrelsen godkender politikken mindst én gang årligt. Politikken er tilgængelig på Sparekassens hjemmeside¹⁵.

Dertil kommer en række andre politikker som relaterer sig til bæredygtighed. Dette gælder Sparekassens politik for sund virksomhedskultur, politik for ansvarlige investeringer og bæredygtighedsrisici og Sparekassens politik for ansvarlige indkøb. Disse politikker behandles også af bestyrelsen mindst én gang årligt.

1.4.2. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen godkender en skattepolitik, der gøres tilgængelig på selskabets hjemmeside.

● Sparekassen følger ikke anbefalingen

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

Bestyrelsens opgaver og ansvar

2.1 Overordnede opgaver og ansvar

2.1.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen, som led i at understøtte selskabets vedtægtsmæssige formål og langsigtede værdiskabelse, forholder sig til selskabets purpose samt sikrer og fremmer en god kultur og gode værdier i selskabet. Selskabet bør forklare herom i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.

● Sparekassen følger anbefalingen

Sparekassens bestyrelse er aktivt inddraget i udarbejdelsen af Sparekassens strategi, som tager afsæt i Sparekassens kultur og værdier. Dette gælder den nuværende Strategi 2021 og den kommende Strategi 2024. Sparekassens bestyrelse har på seminarer i november 2020 og 2021 arbejdet intensivt med den kommende strategi. Hertil kommer flere indlæg om fremdriften/involvering af bestyrelsen på bestyrelsesmøder i 2021. Bestyrelsen har tilkendegivet, at Sparekassens kultur og værdier skal være omdrejningspunktet for den kommende strategi og dermed Sparekassens fortsatte udvikling. Herunder er der stort fokus på emner som Sparekassens ejerform og bæredygtighed som både miljømæssigt, socialt og ledelsesmæssigt ansvar.

Sparekassens bestyrelse definerer også de strategiske målepunkter, som har fokus på både økonomi, kundetilfredshed, medarbejdertilfredshed og Sparekassens rolle i (lokal)samfundet som ansvarlig aktør.

Sparekassens bestyrelse godkender desuden årligt Sparekassens politik for sund virksomhedskultur, hvori medarbejderne gøres opmærksom på Sparekassens værdier og Sparekassens forventninger til den enkelte medarbejder i forhold til at agere både juridisk og moralsk korrekt.

¹⁵ <https://midsp.dk/om-middelfart-sparekasse/samfundsansvar-og-strategi/>

2.1.2. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter og løbende følger op på selskabets overordnede strategiske mål for at sikre værdiskabelsen i selskabet.

● Sparekassen følger anbefalingen

Hvert år i forbindelse med aflæggelse af det finansielle regnskab udgiver Sparekassen tillige en redegørelse for samfundsansvar, som godkendes af bestyrelsen. Sparekassen rapporterer årligt på fremdriften under de af bestyrelsen valgte strategiske målepunkter, som jf. ovenfor dækker bredt inden for både økonomi og bæredygtighed. Gennem denne løbende opfølgning sikres bestyrelsens bevågenhed på fremdriften i strategiarbejdet¹⁶.

2.1.3. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen løbende påser, om selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter en strategi og langsigtet værdiskabelse, der både er i selskabets og aktionærernes interesse. Komitéen anbefaler, at selskabet redegør herfor i ledelsesberetningen.

● Sparekassen følger anbefalingen

Sparekasser er grundlæggende kendetegnet ved ikke at have aktionærer og ejerinteresser, men derimod kundedemokrati (via garantier), 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.

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 hjemmeside¹⁷.

Sparekassens kapital er pr. 31.12.2021 struktureret som følger (t.kr.):

Udstedte obligationer (NEP-kapital)	173.992
Ansvarlig lånekapital	189.463
Garantkapital	858.709
Overført resultat	992.563

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. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen udarbejder og årligt gennemgår retningslinjer for direktionen, herunder krav til rapporteringen til bestyrelsen.

● Sparekassen følger anbefalingen

I henhold til lovgivningen¹⁸ 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 og vicedirektøren deltager i alle bestyrelsesmøder og -seminarer, medmindre bestyrelsen beslutter andet.

¹⁶ <https://midsp.dk/om-middelfart-sparekasse/samfundsansvar-og-strategi/>

¹⁷ <https://midsp.dk/garant>

¹⁸ Bekendtgørelse om ledelse og styring af pengeinstitutter m.fl.

2.2. Bestyrelsesmedlemmerne

2.2.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen udover en formand har en næstformand, som kan træde til ved formandens forfald og i øvrigt være en tættere sparingspartner for formanden.

● Sparekassen følger anbefalingen

Sparekassen har siden december 2018 konstitueret sig med en formand og en næstformand.

2.2.2. Komitéen anbefaler, at formanden i samarbejde med de enkelte bestyrelsesmedlemmer sikrer, at medlemmerne løbende opdaterer og supplerer deres viden om relevante forhold, og at medlemmernes særlige viden og kompetencer bliver brugt bedst muligt.

● Sparekassen følger anbefalingen

En fast bestanddel af bestyrelsens årlige selvevaluering er formandens individuelle møde med hvert enkelt bestyrelsesmedlem. Her drøftes bl.a. kompetencer og inddragelse af disse i bestyrelsesarbejdet. I regi af Nomierings- og vederlagsudvalget gennemføres årligt en selvevaluering, og denne evaluering bruges bl.a. i samtalen mellem formanden og de enkelte bestyrelsesmedlemmer.

2.2.3. Komitéen anbefaler, at hvis bestyrelsen undtagelsesvist beder et bestyrelsesmedlem om at varetage særlige opgaver for selskabet, eksempelvis kortvarigt deltage i den daglige ledelse, bør bestyrelsen godkende det for at sikre, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Det anbefales, at selskabet offentliggør beslutningen om et bestyrelsesmedlems deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf.

● Sparekassen følger delvist anbefalingen

Det har ikke været relevant for nogen i bestyrelsen at deltage i den daglige ledelse eller udføre andre særlige opgaver for Sparekassen i 2021¹⁹.

I bestyrelsens forretningsorden er bestyrelsesformandens opgaver og pligter detaljeret beskrevet, og det fremgår bl.a., at formanden ikke må udføre hverv for Sparekassen, som ikke er en naturlig del af hvervet som bestyrelsesfor-

mand, bortset fra enkeltstående opgaver, som formanden bliver anmodet om at udføre af og for bestyrelsen.

Der er ikke taget stilling til øvrige bestyrelsesmedlemmers varetagelse af særlige opgaver i bestyrelsens forretningsorden.

Bestyrelsens sammensætning, organisering og evaluering

3.1 Sammensætning

3.1.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen årligt gennemgår og i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside oplyser

- » hvilke kollektive og individuelle kompetencer bestyrelsen bør råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og
- » bestyrelsens sammensætning og mangfoldighed.

● Sparekassen følger anbefalingen

Sparekassens bestyrelse består af syv medlemmer, der vælges af repræsentantskabet, hvoraf mindst fire vælges blandt repræsentantskabets medlemmer. Derudover vælger medarbejderne tre medlemmer²⁰.

Sammensætningen af bestyrelsen samt de enkelte bestyrelsesmedlemmers særlige kompetencer er gengivet i afsnittet om bestyrelsens organisering.

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 til privat- og erhvervskunder med størst eksponering mod privatkunder.

Sparekassen har en stor branchemæssig spredning i udlån og garantier. Inden for erhvervssegmentet yder Sparekassen primært lån til mindre og mellemstore erhvervsvirksomheder. Den største branche er fast ejendom, der pr. 31. december 2021 udgjorde 11,9 procent af udlånet.

¹⁹ Jf. lov om finansiel virksomhed § 70

²⁰ <https://midspar.dk/om-middelfart-sparekasse/bestyrelsen/>



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, concernrisici, strategiske risici, omdømmerisici, outsourcing risici, mv.

Ud fra de gældende krav til bestyrelsens kompetencer, Sparekassens forretningsmodel og de hertil knyttede risici har bestyrelsen i samarbejde med en ekstern konsulent udarbejdet et kompetenceskema med samlet 79 specifikke kompetencer, der ønskes i bestyrelsen. Hvert

bestyrelsesmedlem har vurderet egne kompetencer samt betydningen af at have den enkelte kompetence dækket ind blandt bestyrelsens medlemmer.

Samlet ses otte kompetencer, hvor bestyrelsen ser sine samlede kompetencer styrket. Dette gælder bl.a. IT-risici, hvor bestyrelsens kompetencer er blevet styrket med Louise Andersens indtræden i bestyrelsen pr. 24. august 2021. Louise Andersen har ikke deltaget i kompetence-evalueringen for 2021. 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 ledelsesbekendtgørelsen.

3.1.2. Komiteen anbefaler, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer og godkender en politik for mangfoldighed, som er tilgængelig i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.

● 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, nationalitet, 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 og vicedirektøren samt "Den brede ledergruppe" (gruppen af afdelingsdirektører og fagchefer samt den administrerende direktør og vicedirektøren).

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 krav²¹.

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.

3.1.3. Komitéen anbefaler, at rekruttering af kandidater til bestyrelsen følger en grundig proces, der er godkendt af bestyrelsen. Komitéen anbefaler, at der i vurderingen af bestyrelseskandidater - udover individuelle kompetencer og kvalifikationer - også indgår behovet for kontinuitet, fornyelse og mangfoldighed.

● Sparekassen følger anbefalingen

Bestyrelsens Nominerings- og vederlagsudvalg har, jf. udvalgskommissoriet²², til opgave at varetage processen ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen.

Der nedsættes hver år et samtaleudvalg, som består af to eller tre bestyrelsesmedlemmer, som ikke er på valg. Disse har til opgave at gennemføre afklarende samtaler med alle kandidater.

Der tages udgangspunkt i bestyrelsens kompetenceprofil samt både personlige, ledelsesmæssige og faglige kompetencer. Udgangspunktet for den afklarende samtale er en "light"-udgave af bestyrelsens selvevaluering.

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.



²¹ Lov om finansiel virksomhed § 79a.

²² <https://midspar.dk/om-middelfart-sparekasse/bestyrelsen/>

3.1.4. Komitéen anbefaler, at indkaldelsen til generalforsamlinger, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover de i lovgivningen fastlagte oplysninger også beskriver de opstillede kandidaters

- » kompetencer,
- » øvrige ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg,
- » krævende organisationsopgaver og
- » uafhængighed.

● Sparekassen følger anbefalingen

Sammen med indkaldelsen til det ordinære repræsentantskabsmøde udsender bestyrelsen en motiveret indstilling af 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.

3.1.5. Komitéen anbefaler, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling, og at disse opstilles og vælges individuelt.

● Sparekassen følger ikke anbefalingen

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

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

Det er desuden bestemt i vedtægterne²³, at et bestyrelsesmedlem ikke kan sidde i bestyrelsen i mere end samlet set 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. Komitéen anbefaler, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, så bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser.

- » for at være uafhængig må den pågældende ikke:
- » være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab,
- » indenfor de seneste 5 år have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen,
- » repræsentere eller have tilknytning til en kontrollerende aktionær,
- » inden for det seneste år have haft en forretningsrelation (eksempelvis personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab, som er væsentlig for selskabet og/eller forretningsrelationen,
- » være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner i samme selskab som selskabets generalforsamlingsvalgte revisor,
- » være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet,
- » have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller
- » være i nær familie med personer, som ikke er uafhængige, jf. kriterierne ovenfor
- » uanset at et bestyrelsesmedlem ikke er omfattet af ovenstående kriterier, kan bestyrelsen af andre grunde beslutte, at medlemmet ikke er uafhængigt.

● Sparekassen følger anbefalingen

Bestyrelsesmedlemmernes uafhængighed vurderes minimum en gang om året.

Sparekassen anser alle repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer for uafhængige, dvs.:

- » Flemming B. Nielsen
- » Allan Buch
- » Tin Jørgensen
- » Henrik Higham Schlüter
- » Louise Andersen
- » Jan Melgaard
- » Jens Christian Skifter

²³ <https://midspar.dk/om-middelfart-sparekasse/vedtaegter-og-god-selskabsledelse/>

Følgende bestyrelsesmedlemmer er medarbejdervalgte og repræsenterer derfor en særlig interesse:

- » Claus Nielsen
- » Michael Peter Holm
- » Rikke Jakobsen

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 trufne 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 § 78²⁴.

Udlån til den samlede bestyrelse udgør pr. 31. december 2021 50,819 mio. kr., hvoraf den største eksponering udgør 45,012 mio. kr.

3.2.2. Komitéen anbefaler, at direktionsmedlemmer ikke er medlem af bestyrelsen, og at et fratrædende direktionsmedlem ikke træder direkte ind i bestyrelsen.

● Sparekassen følger anbefalingen

Den adm. direktør er ikke medlem af bestyrelsen. Han deltag på møderne, men har ikke stemmeret.

3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv

3.3.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen og hvert enkelt medlem af bestyrelsen i forbindelse med den årlige evaluering, jf. anbefaling 3.5.1., vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på bestyrelsesarbejdet. Formålet er, at det enkelte bestyrelsesmedlem ikke påtager sig flere hverv, end at vedkommende kan udføre bestyrelseshvervet i selskabet tilfredsstillende.

● 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 bestyrelses-

medlem vurderer løbende, om den pågældende har de fornødne ressourcer, herunder tilstrækkelig tid, til at varetage sit hverv som bestyrelsesmedlem på tilfredsstillende vis²⁵. 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 ledelsesposter indgår i drøftelsen. Se også redegørelse for Finans Danmarks anbefaling nr. 11.

Hvervet som formand for Sparekassens bestyrelse kræver et særligt engagement og en betydelig tidsmæssig indsats. Jf. bestyrelsens forretningsorden²⁶ 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 i samspil med næstformanden den løbende sparring med direktionen, bl.a. gennem månedlige møder.

3.3.2. Komitéen anbefaler, at ledelsesberetningen udover de i lovgivningen fastlagte krav indeholder følgende oplysninger om de enkelte bestyrelsesmedlemmer:

- » stilling, alder og køn,
- » kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet,
- » uafhængighed,
- » årstal for indtræden i bestyrelsen,
- » årstal for udløb af den aktuelle valgperiode,
- » deltagelse i bestyrelses- og udvalgsmøder, ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg samt krævende organisationsopgaver, og
- » det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabets koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.

● Sparekassen følger anbefalingen

Oplysningerne fremgår i afsnittet om bestyrelsens organisering, 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.

²⁴ 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.

²⁵ Jf. lov om finansiel virksomhed § 64a.

²⁶ <https://midspas.dk/om-middelfart-sparekasse/bestyrelsen/>

3.4. Ledelsesudvalg

3.4.1. Komitéen anbefaler, at ledelsen i ledelsesberetningen beskriver:

- » ledelsesudvalgenes væsentligste aktiviteter og antallet af møder i årets løb, og
- » medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgets formand og medlemmernes uafhængighed.

Det anbefales derudover, at ledelsesudvalgenes kommissorier offentliggøres på selskabets hjemmeside.

● Sparekassen følger anbefalingen

Bestyrelsens udvalg i 2021 fremgår i afsnittet om bestyrelsens organisering samt på Sparekassens hjemmeside, mens antallet af møder i hvert udvalg fremgår i denne redegørelse i afsnittet om ledelsens aktivitet. På Sparekassens hjemmeside²⁷ er der ligeledes offentliggjort udvalgenes kommissorier, hvori deres opgaver og forpligtelser er detaljeret beskrevet.

Udvalgenes væsentligste aktiviteter svarer til de opgaver, der er beskrevet i udvalgenes kommissorier²⁸. Der udarbejdes et årshjul for alle bestyrelsens udvalg. Årshjulet svarer til de opgaver, der er beskrevet i udvalgenes kommissorier.

3.4.2. Komitéen anbefaler, at ledelsesudvalg alene består af bestyrelsesmedlemmer, og at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.

● Sparekassen følger anbefalingen

Som det fremgår i afsnittet om bestyrelsens organisering, herunder udvalgenes sammensætning samt redegørelsen for bestyrelsens uafhængighed i pkt. 3.2.1, er flertallet af medlemmerne i alle bestyrelsens udvalg uafhængige.

3.4.3. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et revisionsudvalg og udpeger en formand for revisionsudvalget, der ikke er bestyrelsens formand. Komitéen anbefaler, at revisionsudvalget udover de i lovgivningen fastlagte opgaver bistår bestyrelsen med at:

- » føre tilsyn med rigtigheden af offentliggjorte finansielle oplysninger, herunder regnskabspraksis på de væsentligste områder, væsentlige regnskabsmæssige skøn og transaktioner med nærtstående parter,
- » gennemgå de interne kontrol- og risikoområder for at sikre styring af de største risici, herunder også i relation til udmeldte forventninger,
- » vurdere behovet for intern revision,
- » forestå evaluering af den generalforsamlingsvalgte revisor,
- » gennemgå revisionshonoraret til den generalforsamlingsvalgte revisor,
- » føre tilsyn med grænserne for ikke-revisionsydelse udført af den generalforsamlingsvalgte revisor, og
- » sikre regelmæssig dialog mellem den generalforsamlingsvalgte revisor og bestyrelsen, bl.a. ved at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt har møde med revisor, uden at direktionen er til stede.

Hvis **bestyrelsen på grundlag af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter at nedsætte en intern revisionsfunktion**, har revisionsudvalget til opgave at:

- » udarbejde kommissorium og anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af den interne revision og budgettet til afdelingen,
- » påse, at den interne revision har tilstrækkelige ressourcer og kompetencer til at kunne udføre sin rolle, og
- » overvåge direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.

● Sparekassen følger delvist anbefalingen

Bestyrelsen har nedsat et revisionsudvalg. Udvalgets formand er Flemming B. Nielsen, der også er bestyrelsens formand. Både Flemming B. Nielsen og udvalgsmedlem Jan Melgaard vurderes at have særlige kvalifikationer.

²⁷ <https://midsp.dk/om-middelfart-sparekasse/bestyrelsen/>

²⁸ *ibid.*

Bestyrelsen har vurderet, at Flemming B. Nielsen ud over at have den faglige ballast også har tilstrækkelig tid til at varetage både posten som bestyrelsesformand og formand for revisionsudvalget. Da udvalget ikke er beslutende organ, vurderes det, at drøftelserne fra udvalget på betryggende vis kan føres i den samlede bestyrelse via udvalgsformanden, uagtet at denne også er formand for bestyrelsen.

Revisionsudvalgets opgaver fremgår af udvalgets kommissorium, som kan læses på Sparekassens hjemmeside²⁹.

Der foretages ikke en individuel og årlig vurdering af behovet for en intern revision, da en intern revision er et lovkrav³⁰ for Sparekassen.

Revisionsudvalget vurderer hvert år intern revisions ressourcer, kompetencer, budget og årsplan, ligesom udvalget også behandler intern revisions funktionsbeskrivelse.

Alle interne revisionsrapporter tilgår Revisionsudvalget. Af rapporterne fremgår bl.a. intern revisions anbefalinger samt opfølgningen herpå.

3.4.4. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:

- » beskrive de påkrævede kvalifikationer for en given post i bestyrelsen og direktionen, det skønnede tidsforbrug for de forskellige poster i bestyrelsen samt kompetencer, viden og erfaring, der er/bør være i de to ledelsesorganer,
- » årligt vurderer bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt udarbejde anbefalinger til bestyrelsen om eventuelle ændringer,
- » i samarbejde med formanden forestå den årlige bestyrelsesevaluering og vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetencer, viden, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom,
- » forestå rekruttering af nye bestyrelses- og direktionsmedlemmer og indstille kandidater til bestyrelsens godkendelse,
- » sikre, at der er en succesionsplan for direktionen,
- » overvåge direktionens politik for ansættelse af ledende medarbejdere, og
- » overvåge, at der udarbejdes en politik for mangfoldighed til godkendelse i bestyrelsen.

● Sparekassen følger anbefalingen

Bestyrelsen har nedsat et Nominerings- og vederlagsudvalg. Udvalgets opgaver fremgår af udvalgskommissoriet på Sparekassens hjemmeside³¹.

3.4.5. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et vederlagsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:

- » udarbejde udkast til vederlagspolitikken til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens godkendelse,
- » fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af direktionen,
- » fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen med henblik på indstilling til generalforsamlingen,
- » sikre, at ledelsens vederlag følger selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den enkeltes indsats, og
- » bistå med at udarbejde den årlige vederlagsrapport til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens vejledende afstemning.

● Sparekassen følger delvist anbefalingen

Bestyrelsen har nedsat et Nominerings- og vederlagsudvalg. Udvalgets opgaver fremgår af udvalgskommissoriet på Sparekassens hjemmeside³². Sparekassen har valgt ikke at udarbejde en årlig vederlagsrapport, men oplyser om bestyrelsens og direktionens vederlag jf. lovkravene herom. Der udarbejdes tillige en lønpolitik samt en årlig redegørelse for overholdelse af lønpolitikken.

3.5. Evaluering af bestyrelse og direktion

3.5.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen en gang årligt gennemfører en bestyrelsesevaluering og mindst hvert tredje år inddrager eksternt bistand i evalueringen. Komitéen anbefaler, at evalueringen har fokus på anbefalingerne om bestyrelsens arbejde, effektivitet, sammensætning og organisering, jf. anbefaling 3.1.-3.4. ovenfor, og som minimum altid omfatter følgende emner:

- » bestyrelsens sammensætning med fokus på kompetencer og mangfoldighed,
- » bestyrelsens og det enkelte medlems bidrag og resultater,
- » samarbejdet i bestyrelsen og mellem bestyrelsen og direktionen,
- » formandens ledelse af bestyrelsen,
- » udvalgsstrukturen og arbejdet i udvalgene,
- » tilrettelæggelsen af bestyrelsesarbejdet og kvaliteten af bestyrelsesmaterialet, og
- » bestyrelsesmedlemmernes forberedelse til og aktive deltagelse i møderne.

²⁹ <https://midspar.dk/om-middelfart-sparekasse/bestyrelsen/>

³⁰ Jf. lov om finansiell virksomhed § 199

³¹ <https://midspar.dk/om-middelfart-sparekasse/bestyrelsen/>

³² ibid.

● Sparekassen følger anbefalingen

Bestyrelsen foretager en årlig og systematisk evaluering af arbejdet i bestyrelsen og direktionen. I 2021 er denne foretaget med ekstern bistand. Evalueringen er nærmere beskrevet i afsnittet om udviklingen i bestyrelsen. Evalueringens indhold lever op til anbefalingen.

Konklusionerne samt eventuelle ændringer afledt af evalueringen fremgår af nærværende redegørelse i afsnittet om udviklingen i bestyrelsen. Formanden redegør for hovedpunkterne i evalueringen over for repræsentantskabet.

3.5.2. Komitéen anbefaler, at den samlede bestyrelse drøfter resultatet af bestyrelsesevalueringen, og at processen for evalueringen samt evalueringens overordnede konklusioner omtales i ledelsesberetningen, på selskabets hjemmeside samt på selskabets generalforsamling.

● Sparekassen følger anbefalingen

Den samlede evaluering er til behandling og godkendelse i bestyrelsen. Formanden redegør for evalueringen i sin beretning på det ordinære repræsentantskabsmøde, ligesom konklusionerne kan læses i denne redegørelse samt i ledelsesberetningen til årsrapporten. Begge publikationer findes på Sparekassens hjemmeside³³.

3.5.3. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte kriterier, og at formanden gennemgår dette med direktionen. Desuden bør bestyrelsen løbende vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning, herunder mangfoldighed, succesionsplaner og risici under hensyntagen til selskabets strategi.

● Sparekassen følger anbefalingen

Samarbejdet mellem bestyrelsen og direktionen evalueres løbende, da "feedback til den adm. direktør" er et fast punkt på alle ordinære bestyrelsesmøder. Under dette punkt drøftes samarbejdet mellem bestyrelse og direktion ved det afholdte møde samt det generelle samarbejde. Samarbejdet mellem direktion og bestyrelse er ligeledes et punkt, der indgår i formandens drøftelser med alle bestyrelsesmedlemmer i forbindelse med den årlige selvevaluering. Formanden og den adm. direktør drøfter efterfølgende samarbejdet ud fra disse input. Konklusionen i 2021 er, at samarbejdet fungerer tilfredsstillende, og der er tilfredshed med direktionens arbejde og resultater. Formandskabet og direktionen har herudover tæt løbende kontakt, ligesom direktionsinstruksen, der lægger ram-

merne for direktionens virke, behandles og godkendes årligt i bestyrelsen. Bestyrelsen forholder sig mindst en gang årligt til direktionens struktur samt successionsplaner.

4. Ledelsens vederlag

4.1. Vederlag til bestyrelse og direktion

4.1.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsens og direktionens vederlag samt øvrige ansættelsesvilkår både er konkurrencedygtig og forenelig med selskabets langsigtede aktionærinteresser.

● Sparekassen følger anbefalingen

For pengeinstitutter er det lovpligtigt³⁴ at have en aflønningsspolitik. Sparekassens lønpolitik, som bl.a. omfatter Sparekassens bestyrelse og direktion samt medarbejdere, hvis aktivitet har væsentlig indflydelse på Sparekassens risikoprofil (væsentlige risikotagere) samt medarbejdere i Sparekassens kontrolfunktioner, godkendes hvert år af repræsentantskabet og er offentliggjort på Sparekassens hjemmeside³⁵. 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 lønde dele til direktion og bestyrelse³⁶.

Bestyrelsens og direktionens samlede vederlag i 2021:

Navn	Vederlag 2021 (1.000 kr.)
Flemming B. Nielsen (tiltrådt som formand ultimo januar 2021 og formand for Revisionsudvalget)	423
Tin Jørgensen (formand for Nominerings- og vederlagsudvalget)	212
Claus Nielsen	185
Allan Buch (fratrådt som formand ultimo januar 2021)	207
Henrik Higham Schlüter (næstformand og formand for Risikoudvalget)	328
Jan Melgaard	186
Jens Christian Skifter	186
Michael Peter Holm	185
Rikke Jakobsen	185
Louise Andersen ³⁷	66
Martin Nørholm Baltser (direktion)	4.174

³³ <https://midspar.dk/aarsrapport2021>

³⁴ Jf. lov om finansiel virksomhed, § 77a, samt bekendtgørelse om lønpolitik mv.

³⁵ <https://midspar.dk/aarsrapport2021>

³⁶ Alle bestyrelsesmedlemme får stillet iPad med internetforbindelse til rådighed. I direktionens vederlag indgår fri bil, multimediebeskatning, gruppe-livsbeskatning, fri avis, ferietillæg, omsorgsdage samt pension.

³⁷ Louise Andersen tiltrådte bestyrelsen pr. 24. august 2021.

4.1.2. Komitéen anbefaler, at aktiebaserede incitamentsprogrammer er revolverende, dvs. med periodisk tildeling, og primært er langsigtet med en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år.

● **Sparekassen følger anbefalingen**

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

4.1.3. Komitéen anbefaler, at den variable del af vederlaget har et loft på tildelingstidspunktet, og at der er gennemsigtighed om den potentielle værdi på udnyttelsestidspunktet under pessimistiske, forventede og optimistiske scenarier.

● **Sparekassen følger anbefalingen**

Se pkt. 4.1.2.

4.1.4. Komitéen anbefaler, at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ved et direktionsmedlems fratræden ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.

● **Sparekassen følger anbefalingen**

Sparekassens aftaler om fratrædelsesgodtgørelse opfylder denne anbefaling.

4.1.5. Komitéen anbefaler, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- og tegningsoptioner.

● **Sparekassen følger anbefalingen**

Sparekassen benytter ikke variable løndelev, jf. pkt. 4.1.2.

4.1.6. Komitéen anbefaler, at selskabet har mulighed for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable vederlag for såvel direktion som bestyrelse, hvis vederlaget er tildelt, optjent eller udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig at være fejlagtige, eller hvis modtageren var i ond tro om andre forhold, som har medført udbetaling af et for højt variabelt vederlag.

● **Sparekassen følger anbefalingen**

Da der ikke udbetales variable vederlag, overholder Sparekassen denne anbefaling.

5. Risikostyring

5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger

5.1.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen med udgangspunkt i selskabets strategi og forretningsmodel tager stilling til eksempelvis de væsentligste strategiske, forretningsmæssige, regnskabsmæssige og likviditetsmæssige risici. Selskabet bør i ledelsesberetningen redegøre for disse samt for selskabets risikostyring.

● **Sparekassen følger anbefalingen**

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

Sparekassens risikoansvarlige rapporterer løbende til Sparekassens 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 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 redegøres for Sparekassens væsentligste risici, risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen samt for Sparekassens risikostyring.

5.1.2. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen etablerer en whistleblowerordning, som giver medarbejdere og andre interessenter mulighed for at rapportere alvorlige forseelser eller mistanke herom på en hensigtsmæssig og fortrolig måde, og at der er en procedure for håndtering af sådanne whistleblowersager.

● **Sparekassen følger anbefalingen**

Bestyrelsen har i overensstemmelse med lovgivningen³⁸ en intern whistleblower-ordning, 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.

Ansatte i Sparekassen kan foretage en indberetning via Sparekassens intranet.

Der er opsat procedurer for håndteringen af de anonyme indberetninger, således at disse tilgår bestyrelsesformanden. Hvis henvendelsen drejer sig om bestyrelsesformanden, tilgår denne et andet medlem af bestyrelsen.



38 Jf. lov om finansiell virksomhed § 75a. Note 43: Lov om finansiell virksomhed § 199

Finans Danmarks ledelseskodeks

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 ledelseskodeks aflægges efter "følg eller forklar"-princippet. Det betyder, at den enkelte medlemsvirksomhed selv afgør, i hvilket omfang man ønsker at efterleve anbefaling-

erne. 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 2013³⁹.

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

³⁹ Uddrag fra Finansrådets nyhed "Finansrådets ledelseskodeks", 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.

Sparekassen har siden 2009 udarbejdet og offentliggjort en redegørelse for god selskabsledelse.

2. Finans Danmark anbefaler medlemsvirksomhederne at udarbejde og offentliggøre et adfærdskodeks (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, som Sparekassen drives ud fra, i "Strategi 2021 – Til fælles bedste". Strategien, som er tilgængelig på Sparekassens hjemmeside⁴⁰ beskriver Sparekassens samfundsambition – den rolle, Sparekassen ønsker at tage over for kunder, medarbejdere og de områder, hvor Sparekassen har afdelinger. Strategien beskriver desuden ni indsatsområder og Sparekassens strategiske målsætninger inden for hvert område.

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 eksternt 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 eksternt bistand i processen.

● Sparekassen følger anbefalingen

Se pkt. 3.1.3.

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 syv medlemmer, der vælges af repræsentantskabet, og at mindst fire medlemmer vælges blandt medlemmerne af repræsentantskabet. Dvs. at repræsentantskabet kan vælge op til to medlemmer uden for repræsentantskabets kreds.

Bestyrelsesmedlemmerne Flemming B. Nielsen og Louise Andersen er valgt uden for Sparekassens repræsentantskab. Flemming B. Nielsen er valgt som bestyrelsens medlem med ledelseserfaring fra finanssektoren, og Louise Andersen er valgt som repræsentant fra Folkesparekassen jf. sammenlægningsaftalen mellem Folkesparekassen og Middelfart Sparekasse.

Bestyrelsen finder det særdeles vigtigt at fastholde valget af bestyrelsesmedlemmer blandt repræsentantskabets medlemmer. Medlemmerne 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 repræsentantskabet i forbindelse med valget i 2021 udvidet fra 38 til 50 medlemmer. Dette er siden blevet til 55 medlemmer, da der er oprettet en valgkreds Silkeborg med fem medlemmer jf. sammenlægningsaftalen mellem Folkesparekassen og Middelfart Sparekasse. Ved at øge antallet af medlemmer er repræ-

⁴⁰ <https://midsp.dk/om-middelfart-sparekasse/samfundsansvar-og-strategi/>

sentantskabets samlede kompetencer som fødekanal til bestyrelsen styrket. Dette ses ud af de 55 medlemmers faglige og uddannelsesmæssige baggrund.

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

8 ud af 10 medlemmer af Sparekassens bestyrelse 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. Formand Flemming B. Nielsen var, da han blev valgt til bestyrelsen, også bestyrelsesformand i Betri Bank og gennemgik derfor ikke bestyrelsesuddannelsen. Han har i efteråret 2021 deltaget i et to-dages efteruddannelseskursus for bestyrelsesmedlemmer i finanssektoren.

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 finansiell 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.

På bestyrelsens årlige seminar bliver aktuelle temaer bl.a. drøftet og herudover arrangeres der årligt eksterne bestyrelsesseminarer som har til hensigt at styrke bestyrelsens kompetenceudvikling.

Bestyrelsens medlemmer har i 2021 deltaget i det årlige bestyrelsesseminar i regi af 3S⁴¹, og Flemming B. Nielsen, Louise Andersen, Henrik Higham Schlüter, Tin Jørgensen og Claus Nielsen deltog i efteråret 2021 i efteruddannelsen for bestyrelsesmedlemmer udbudt af Finanssektorens Uddannelsescenter.

For at sikre en opdateret og høj viden om relevante emner gennemfører bestyrelsens medlemmer en række af de uddannelser, som Sparekassens medarbejdere også gennemfører. I 2021 har alle i bestyrelsen gennemført et online-kursus i AML.

⁴¹ 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 den 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 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 afsnittet om udviklingen i bestyrelsen samt pkt. 3.5.1.

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, ligesom fagspecialister deltager i udvalgmøder under de relevante punkter.

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 delvist anbefalingen

Samarbejdet mellem bestyrelsen og direktionen vurderes og drøftes løbende. Dette foregår efter hvert bestyrelsesmøde under to faste punkter på dagsordenen: "Feedback til den adm. direktør", hvor direktionen er til stede, samt "Bestyrelsens kvarter" hvor direktionen ikke er til stede. Samarbejdet mellem bestyrelse og direktion har ligeledes været et tema på formandens individuelle samtaler med bestyrelsesmedlemmerne i 2021, men emnet har ikke været et særskilt punkt på dagsordenen i 2021.

Se også pkt. 3.5.1.

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 bestyrelseshvervet.

● Sparekassen følger anbefalingen

En oversigt over bestyrelsesmedlemmernes deltagelse i bestyrelses- og udvalgmøder er udarbejdet i afsnittet omhandlende ledelsens aktivitet samt 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 SIFI'er. Med Finansrådets anbefaling vil bestyrelsesmedlemmer i medlemsvirksomheder, der ikke er SIFI'er, skulle forholde sig til loftet over ledelsesposter med de undtagelser, det rummer og redegøre for, om loftet er relevant for medlemsvirksomheden.

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 tre år.

● 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 (SIFI'er).

Med henblik på at sikre at bestyrelsesmedlemmerne afsætter de fornødne ressourcer, herunder tilstrækkelig tid til at varetage sit hverv som bestyrelsesmedlem⁴², 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 bestyrelsesevalueringen.

Bestyrelsens medlemmer besidder pr. 31. december 2021 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	9
Tin Jørgensen	3
Flemming B. Nielsen	2
Claus Nielsen	1
Henrik Higham Schlüter	13
Jens Christian Skifter	2
Jan Melgaard	3
Michael Peter Holm	1
Rikke Jakobsen	1
Louise Andersen	3

● Sparekassen følger anbefalingen

Sparekassen har stort fokus på den eksterne revisors rolle og kvaliteten af det arbejde, som denne udfører. Af kommissoriet for Revisionsudvalget, som kan læses på Sparekassens hjemmeside⁴³, fremgår det bl.a., at udvalget hvert år vurderer ekstern revisions uafhængighed, objektivitet og kompetencer.

Sparekassen har fra regnskabsåret 2021 valgt EY som ekstern revision. Dette skete efter en udbudsrunde, hvor flere revisionshuse var i spil. Med EY har Sparekassen fået tilknyttet et team på tre primære revisorer: Kenneth Skov Hansen, statsautoriseret revisor med 25 års erfaring som revisor og 13 års erfaring med pengeinstitutter, Jon Midtgaard, statsautoriseret revisor med 25 års erfaring, heraf mere end 15 års erfaring med pengeinstitutter samt revisor Martin Heiredal, manager med syv års erfaring med revision af pengeinstitutter.

Sparekassens eksterne revisor er certificeret af Finanstilsynet.

⁴² Jf. lov om finansiel virksomhed § 64a.

⁴³ <https://midspar.dk/om-middelfart-sparekasse/bestyrelsen/>

Middelfart Privat
Havnegade 21
5500 Middelfart
Telefon 64 22 22 00

Middelfart Erhverv
Havnegade 21
5500 Middelfart
Telefon 64 22 22 01

Fredericia afdeling
Prinsessegade 95
7000 Fredericia
Telefon 75 93 08 00

Kolding afdeling
Buen 7
6000 Kolding
Telefon 75 53 89 00

Vejle afdeling
Tolbodvej 2
7100 Vejle
Telefon 75 83 66 66

Tørring afdeling
Bredgade 8
7160 Tørring
Telefon 75 67 92 11

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

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

Horsens afdeling
Høegh Guldbergs gade
36E 8700 Horsens
Telefon 88 20 84 80

Esbjerg afdeling
Dokken 10
6700 Esbjerg
Telefon 88 20 85 50

Aarhus afdeling
Rosengade 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