

# **Corporate Governance i Dragsholm Sparekasse**

**Redegørelse vedrørende  
Anbefalingerne for god Selskabsledelse**

**Gældende for regnskabsåret 2018**

## **Indledning**

Det fremgår nedenfor, hvorledes Dragsholm Sparekasse forholder sig til Komitéen for god selskabsledelses "Anbefalinger for god selskabsledelse fra november 2017".

Sparekassens bestyrelse har, samtidig med at bestyrelsen i forbindelse med udarbejdelsen af årsrapporten for 2018 har forholdt sig til anbefalingerne for god selskabsledelse, også forholdt sig til og vurderet, om Sparekassen også er omfattet af anbefalingerne for aktivt ejerskab.

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

Dragsholm Sparekasse har i forlængelse heraf endvidere redegjort for efterlevelse af Finansrådets ledelseskodex af november 2017. Denne redegørelse fremgår af særskilt notat.

Redegørelsen vedrører regnskabsåret 2018.

## **Bestyrelsens arbejde**

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

Bestyrelsen mødes efter en fastlagt mødeplan mindst 11 gange om året. Der holdes normalt et strategiseminar, hvor Sparekassens vision, mål og strategi fastlægges.

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

le forhold.

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

## **Bestyrelsens sammensætning og regler for udpegning og udskiftning**

Repræsentantskabet vælger bestyrelsen. Bestyrelsen skal ifølge vedtægterne bestå af 5-7 medlemmer.

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

Bestyrelsesmedlemmerne vælges for en periode af 2 år og genvalg kan finde sted. De valgte medlemmer er valgt individuelt på forskellige tidspunkter, hvilket sikrer kontinuitet i bestyrelsens arbejde. Medlemmerne skal fratræde ved det fyldte 70 år.

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

## **Direktionen**

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

Direktionens forretningsorden fastlægger procedurer for direktionens rapportering til bestyrelsen og for disse parters

kommunikation i øvrigt. Forretningsordenen gennemgås og vurderes årligt af bestyrelsen og tilpasses løbende Sparekassens situation.

## **Repræsentantskabet**

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

Indkaldelse til repræsentantskabsmøder offentliggøres og udsendes til repræsentantskabsmedlemmerne mindst 14 dage forud for afholdelsen, således at disse har mulighed for at forberede sig. Alle repræsentantskabsmedlemmer har ret til at deltage i og stemme ved repræsentantskabsmødet, jf. vedtægterne, ligesom der er mulighed for at fremsætte forslag til behandling.

Bestyrelsen skal indkalde til ekstraordinært repræsentantskabsmøde, hvis det ønskes af 1/5-del af repræsentantskabet.

Anbefaling	Forklaring på følger/følger ikke anbefalingen
<b>1. Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter</b>	
<b>1.1. Dialog mellem selskab, aktionærer og øvrige interessenter</b>	
<p>1.1.1. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærene, således at aktionærene får relevant indsigt i selskabets potentiale og politikker, og bestyrelsen kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet.</p>	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p> <p>Sparekassen tilstræber størst mulig gennemsigtighed om Sparekassens værdier og aktiviteter.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle interessenter kan finde en lang række oplysninger om Sparekassens virke og holdninger på Sparekassens hjemmeside.</li> <li>• Repræsentantskabet modtager løbende orientering om Sparekassens virke.</li> <li>• Der afholdes minimum hvert fjerde år møder med garantterne.</li> </ul>
<p>1.1.2. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder aktionærer og andre investorer, samt sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.</p>	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p> <p>I bestyrelsen er der enighed om, at interessenterne lever i et gensidigt afhængighedsforhold. Derfor skal det til stadighed sikres, at interessenternes roller og interesser respekteres i overensstemmelse med Sparekassens vedtagne politikker og gældende lovgivning.</p> <p>Sparekassen har i forhold til dialog med sine interessenter udarbejdet en kommunikationspolitik, der forholder sig til både intern og ekstern kommunikation. Kommunikationspolitikken er besluttet af bestyrelsen, og målet er at understøtte Sparekassens forretningsstrategi og grundlæggende værdier under hensyntagen til relevant lovgivning mv.</p>
<p>1.1.3. Det <b>anbefales</b>, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.</p>	<p><b>Anbefalingen følges ikke.</b></p> <p>Sparekassen offentliggør i henhold til regnskabsregler en årsrapport og en halvårsrapport, som vurderes at give interessenterne en tilstrækkelig indsigt i Sparekassens</p>

Anbefaling	Forklaring på følger/følger ikke anbefalingen
	regnskabsforhold.
<b>1.2. Generalforsamling</b>	
1.2.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen ved tilrettelæggelse af selskabets generalforsamling planlægger afviklingen, så den understøtter aktivt ejerskab.	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p> <p>Repræsentantskabet er Sparekassens øverste myndighed. Der afholdes derfor ikke generalforsamlinger, men repræsentantskabsmøder. Bestyrelsen har vurderet, at det er mest hensigtsmæssigt at afholde fysisk repræsentantskabsmøde hvert år i marts måned, og ellers efter behov.</p>
1.2.2. Det <b>anbefales</b> , at der i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	<p><b>Anbefalingen følges ikke.</b></p> <p>Det er ikke muligt at stemme ved fuldmagt.</p>
<b>1.3. Overtagelsesforsøg</b>	
1.3.1. Det <b>anbefales</b> , at selskabet etablerer en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der vedrører perioden fra bestyrelsen får begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat. Beredskabsproceduren bør fastsætte, at bestyrelsen afholder sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.	<p><b>Anbefalingen følges ikke.</b></p> <p>Sparekassen er en selvejende institution og overtagelsesforsøg kan ikke umiddelbart finde sted. Sparekassen har derfor ikke fundet det relevant at etablere en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg.</p>

Anbefaling	Forklaring på følger/følger ikke anbefalingen
<b>2. Bestyrelsens opgaver og ansvar</b>	
<b>2.1. Overordnede opgaver og ansvar</b>	
<p>2.1.1. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til de forhold, der skal indgå i bestyrelsens varetagelse af sine opgaver.</p>	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p> <p>Bestyrelsen stillingtagen til opgaver foregår hvert år ved gennemgang af bestyrelsens forretningsorden.</p> <p>Bestyrelsen har desuden etableret en årsplan, og ved brug af et årshjul sikres en hensigtsmæssig tilrettelæggelse af bestyrelsens arbejde.</p>
<p>2.1.2. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.</p>	<p><b>Anbefalingen følges</b></p> <p>Bestyrelsen har i 2018 afholdt et strategiseminar af 2 dages varighed. Her er nuværende strategier og relevante justeringer heraf drøftet med direktionen. Det videre arbejde med omsætning af strategier til handling er iværksat.</p>
<p>2.1.3. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen påser, at selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter, at selskabets strategi og langsigtede værdiskabelse er i aktionærernes og selskabets interesse samt redegør herfor i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside.</p>	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p> <p>Sparekassens ledelse forholder sig løbende til Sparekassens kapitalstruktur og redegør for strukturen i årsrapportens ledelsesberetning som findes på Sparekassens hjemmeside.</p> <p>Sparekasser er grundlæggende kendetegnet ved ikke at have ejerinteresser, at have kundedemokrati, en decentral struktur og en lokal forankring.</p> <p>Det følger af at være selvejende, at ingen ejer Sparekassens formue eller overskud, der i tilfælde af ophør skal tilgå almennyttige interesser.</p> <p>Sparekassen har derfor ingen aktionærer. Repræsentantskabet er Sparekassens øverste myndighed.</p>

Anbefaling	Forklaring på følger/følger ikke anbefalingen
	<p>Sparekassens garantanter kan ved valg til repræsentantskabet afgive 1 stemme for hver 1.000 kr. indbetalt garantkapital, dog højst 20 stemmer pr. garant.</p> <p>Sparekassens bestyrelse har vedtaget en Forrentningspolitik, der er vedtægtsbestemt.</p> <p>I overensstemmelse med lovens krav forudsætter Sparekassens indløsning af garantkapital Finanstilsynets forudgående tilladelse.</p>
<p>2.1.4. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinjer for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rapportering til bestyrelsen.</p>	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p>
<p>2.1.5. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner.</p>	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p> <p>Bestyrelsen har løbende dialog med direktionen og dermed også et tæt samarbejde parterne imellem. Der foreligger således ikke en egentlig succesionsplan på direktionens niveau, men drøftelsen indgår i forbindelse med evaluering af direktionen.</p> <p>Sparekassen har udarbejdet en politik for, hvordan der skal ageres i forbindelse med nøglemedarbejderes fratræden.</p>
<p><b>2.2. Samfundsansvar</b></p>	
<p>2.2.1. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.</p>	<p><b>Anbefalingen følges delvist.</b></p> <p>Sparekassens forretningsmodel, mål og visioner tager udgangspunkt i dens forankring i lokalsamfundet. Sparekassen ønsker at være et ansvarligt og værdiskabende pengeinstitut og arbejder bevidst på at skabe de bedste resultater for såvel kunder, lokalsamfund og Sparekassen.</p> <p>Bestyrelsen har imidlertid ikke vedtaget en decideret politik for samfundsansvar, da</p>



Anbefaling	Forklaring på følger/følger ikke anbefalingen
	arbejdet med at skabe værdi for samfundet sker dagligt som en del af Sparekassens forretningsmodel, mål og visioner.
<b>2.3. Formanden og næstformanden for bestyrelsen</b>	
2.3.1. Det <b>anbefales</b> , at der vælges en næstformand for bestyrelsen, som fungerer i tilfælde af formandens forfald, og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden.	<b>Anbefalingen følges.</b>
2.3.2. Det <b>anbefales</b> , at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden eller andre bestyrelsesmedlemmer om at udføre særlige driftsopgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, bør der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom, der sikrer, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Beslutninger om formandens eller andre bestyrelsesmedlemmers deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf bør oplyses i en selskabsmeddelelse.	<b>Anbefalingen følges.</b>  Det har ikke været relevant for bestyrelsesformanden eller andre bestyrelsesmedlemmer at deltage i den daglige ledelse eller at udføre andre særlige opgaver for Sparekassen i det forløbne rapporterings år. Bestyrelsen agter at følge anbefalingen, hvis der opstår behov for, at bestyrelsesformanden eller andre bestyrelsesmedlemmer skal udføre særlige opgaver for Sparekassen.
<b>3. Bestyrelsens sammensætning og organisering</b>	
<b>3.1. Sammensætning</b>	
3.1.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen årligt vurderer og i ledelsesberetningen redegør for <ul style="list-style-type: none"> <li>• hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver,</li> </ul>	<b>Anbefalingen følges.</b>  Hvert år drøftes og fastlægges hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre bestyrelsesopgaven.

Anbefaling	Forklaring på følger/følger ikke anbefalingen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• sammensætningen af bestyrelsen, samt</li> <li>• de enkelte medlemmers særlige kompetencer.</li> </ul>	<p>Dertil fastlægges de enkelte medlemmers særlige kompetencer hvert år og i forlængelse heraf sammensætningen af bestyrelsens kompetencer som helhed.</p> <p>Bestyrelsen drøfter hvert år, om de fastlagte nødvendige kompetencer er til stede i den samlede bestyrelse.</p>
<p>3.1.2. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsens årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer samt udarbejder og vedtager en politik for mangfoldighed. Politikken bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p> <p>Ledelsesberetningen i årsrapporten indeholder oplysninger om bestyrelsens sammensætning, om mangfoldighed og status herpå. Der foreligger en politik for mangfoldighed, som behandles minimum en gang om året i bestyrelsen.</p>
<p>3.1.3. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen gennemføres ved en grundig og for bestyrelsen transparent proces, der er godkendt af bestyrelsen. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater bør der, ud over behovet for kompetencer og kvalifikationer, tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed.</p>	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p> <p>Bestyrelsens indstilling af kandidater til bestyrelsen sker på baggrund af en åben proces i bestyrelsen, hvor der tages udgangspunkt i den af bestyrelsen ønskede kompetenceprofil for bestyrelsen.</p> <p>I overensstemmelse med den af bestyrelsen ønskede kompetenceprofil for bestyrelsen tages der hensyn til behovet for mangfoldighed i relation til erfaring, køn og alder m.v. Dragsholm Sparekasse er et lokalt forankret pengeinstitut, og har derfor ikke fundet det relevant at tage hensyn til kandidaters internationale erfaring.</p>
<p>3.1.4. Det <b>anbefales</b>, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover det i lovgivningen fastlagte, udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes øvrige ledeshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i dan-</p>	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p> <p>Indkaldelsen til repræsentantskabsmøder udformes således, at den giver mulighed for at danne sig et indtryk af de emner, der skal behandles.</p> <p>De opstillede bestyrelseskandidaters kompetencer fremgår af bilag til indkaldelsen til det ordinære repræsentantskabsmøde.</p>

Anbefaling	Forklaring på følger/følger ikke anbefalingen
ske og udenlandske virksomheder, og krævende organisationsopgaver. Derudover skal det oplyses, om kandidaterne til bestyrelsen anses for uafhængige.	Indkaldelse til repræsentantskabsmøder sker med mindst 2 ugers varsel, hvilket giver rimelig tid til forberedelse.
3.1.5. Det anbefales, at medlemmer af et selskabs direktion ikke er medlem af bestyrelsen, samt at en fratrædende administrerende direktør ikke træder direkte ind som formand eller næstformand i bestyrelsen for samme selskab.	<b>Anbefalingen følges.</b>
3.1.6. Det <b>anbefales</b> , at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.	<b>Anbefalingen følges ikke.</b> Repræsentantskabsvalgte medlemmer er på valg hvert andet år hvilket betyder, at der på hvert repræsentantskabsmøde er 2-3 bestyrelsesmedlemmer på valg.
<b>3.2. Bestyrelsens uafhængighed</b>	
<p>3.2.1. Det <b>anbefales</b>, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, således at bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser.</p> <p>For at være uafhængig må den pågældende ikke:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab,</li> <li>• 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,</li> <li>• repræsentere en kontrollerende aktionær</li> </ul>	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p> <p>Bestyrelsen lægger vægt på kontinuitet i bestyrelsesarbejdet, men er samtidig opmærksom på betydningen af uafhængighed. Mere end halvdelen af de på repræsentantskabsmødet valgte bestyrelsesmedlemmer var uafhængige i 2018.</p>

Anbefaling	Forklaring på følger/følger ikke anbefalingen
<p>interesser,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• inden for det seneste år have haft en væsentlig forretningsrelation (f.eks. personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab,</li> <li>• være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner hos ekstern revisor,</li> <li>• være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet,</li> <li>• have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller</li> <li>• være i nær familie med personer, som ikke betragtes som uafhængige.</li> </ul> <p>Uanset at et bestyrelsesmedlem ikke er omfattet af ovenstående kriterier, kan der være andre forhold, der gør, at bestyrelsen beslutter, at et eller flere medlemmer ikke kan betegnes som uafhængige.</p>	
<b>3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv</b>	
<p>3.3.1. Det <b>anbefales</b>, at hvert enkelt medlem af bestyrelsen vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende arbejde, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv end, at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.</p>	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p>
<p>3.3.2. Det <b>anbefales</b>, at ledelsesberetningen udover det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende op-</p>	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p>

Anbefaling	Forklaring på følger/følger ikke anbefalingen
<p>lysninger om medlemmerne af bestyrelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• den pågældendes stilling,</li> <li>• den pågældendes alder og køn,</li> <li>• den pågældendes kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet,</li> <li>• om medlemmet anses for uafhængigt,</li> <li>• tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen,</li> <li>• udløbet af den aktuelle valgperiode,</li> <li>• medlemmets deltagelse i bestyrelses- og udvalgs-møder,</li> <li>• den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og</li> <li>• det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabet koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.</li> </ul>	<p>Sparekassen har ingen aktionærer, hvorfor der ikke kan oplyses om bestyrelsens aktieposter i Sparekassen.</p>
<p>3.3.3. Det <b>anbefales</b>, at den årlige evalueringsprocedure, jfr. afsnit 3.5, indeholder en vurdering af, hvad der anses som et rimeligt niveau for antallet af andre ledelseshverv, hvor der tages hensyn til både antal, niveau og kompleksitet for de enkelte andre ledelseshverv.</p>	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p>
<p><b>3.4. Ledelsesudvalg</b></p>	
<p>3.4.1. Det <b>anbefales</b>, at selskabet på selskabets</p>	<p><b>Anbefalingen følges delvist.</b></p>

Anbefaling	Forklaring på følger/følger ikke anbefalingen
<p>hjemmeside offentliggør:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ledelsesudvalgenes kommissorier,</li> <li>• udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt</li> <li>• navnene på medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer, og hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer.</li> </ul>	<p>Sparekassen har valgt, at nedsætte et revisionsudvalg, og revisionsudvalgets opgaver fremgår udtrykkeligt af lovgivningen. Herudover er der ikke nedsat yderligere ledelsesudvalg. Bestyrelsen overvejer løbende behovet for at nedsætte ledelsesudvalg inden for forskellige områder, men set i forhold til Sparekassens forretningsmodel, størrelse og kompleksitet, har bestyrelsen indtil videre ikke fundet dette relevant.</p>
<p>3.4.2. Det <b>anbefales</b>, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p>	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p> <p>Revisionsudvalgets medlemmer er uafhængige.</p>
<p>3.4.3. Det <b>anbefales</b>, at der blandt bestyrelsens medlemmer nedsættes et revisionsudvalg, og at der udpeges en formand for udvalget, der ikke er formanden for bestyrelsen.</p>	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p> <p>Sparekassen har valgt at nedsætte et revisionsudvalg, og revisionsudvalgets opgaver fremgår udtrykkeligt af lovgivningen.</p> <p>Revisionsudvalget i Dragsholm Sparekasse udgøres af 2 bestyrelsesmedlemmer.</p> <p>Formanden for bestyrelsen deltager ikke i revisionsudvalget.</p>
<p>3.4.4. Det <b>anbefales</b>, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiel rapportering overvåger og rapporterer til bestyrelsen om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• regnskabspraksis på de væsentligste områder,</li> <li>• væsentlige regnskabsmæssige skøn,</li> <li>• transaktioner med nærtstående parter, og</li> <li>• usikkerhed og risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år.</li> </ul>	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p>
<p>3.4.5. Det <b>anbefales</b>, , at revisionsudvalget:</p>	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p>

Anbefaling	Forklaring på følger/følger ikke anbefalingen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald fremkommer med kommissorium og anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision, og den interne revisions budget</li> <li>• påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, foreligger en funktionsbeskrivelse for denne, der er godkendt af bestyrelsen,</li> <li>• påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, bliver tilført tilstrækkelige ressourcer og kompetencer hertil for at udføre arbejdet, og</li> <li>• overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.</li> </ul>	<p>Bestyrelsen har på baggrund af revisionsudvalgets vurderinger og anbefalinger fortsat vurderet, at Dragsholm Sparekasses størrelse og kompleksitet taget i betragtning ikke nødvendiggør opretholdelse af en intern revision. Revisionsudvalget vil løbende vurdere behovet.</p>
<p>3.4.6. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u>, som mindst har følgende forbedrende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• beskrive de kvalifikationer, der kræves i bestyrelsen og direktionen og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer,</li> <li>• årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale bestyrelsen eventuelle ændringer,</li> <li>• årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til bestyrelsen herom,</li> <li>• indstilling af kandidater til bestyrelse og direktion, og</li> </ul>	<p><b>Anbefalingen følges ikke.</b></p> <p>Se forklaringen til 3.4.1 ovenfor.</p>

Anbefaling	Forklaring på følger/følger ikke anbefalingen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder forslag til konkrete ændringer.</li> </ul>	
<p>3.4.7. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• indstille vederlagspolitikken (herunder "Overordnede retningslinjer for incitamentsafløbning") for bestyrelsen og direktionen til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse,</li> <li>• fremkomme med forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, som medlemmer af bestyrelsen og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen,</li> <li>• indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet og</li> <li>• bistå med forberedelse af den årlige vederlagsrapport.</li> </ul>	<p><b>Anbefalingen følges ikke.</b></p> <p>Se forklaringen til 3.4.1 ovenfor.</p>
<p>3.4.8. Det <b>anbefales</b>, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.</p>	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p> <p>Sparekassen har ikke nedsat et vederlagsudvalg, jf. forklaring til punkt 3.4.7.</p>
<p><b>3.5. Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen</b></p>	
<p>3.5.1. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure for en årlig vurdering af den samlede bestyrelse og de individuelle medlemmer.</p>	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p> <p>Bestyrelsen har i efteråret 2018 gennemført evaluering af det enkelte medlem. Såvel</p>



Anbefaling	Forklaring på følger/følger ikke anbefalingen
<p>Der bør inddrages ekstern bistand minimum hvert tredje år. I evalueringen bør bl.a. indgå vurdering af:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bidrag og resultater,</li> <li>• samarbejde med direktionen,</li> <li>• formandens ledelse af bestyrelsen,</li> <li>• bestyrelsens sammensætning (herunder kompetencer, mangfoldighed og antal medlemmer),</li> <li>• arbejdet i udvalgene og udvalgsstrukturen, og</li> <li>• arbejdets tilrettelæggelse og kvaliteten af materiale, der tilgår bestyrelsen.</li> </ul> <p>Evalueringsproceduren samt overordnede konklusioner bør beskrives i ledelsesberetningen og på selskabets hjemmeside. Formanden bør redegøre for bestyrelseevalueringen, herunder processen og overordnede konklusioner på generalforsamlingen forud for valg til bestyrelsen.</p>	<p>kompetencer som interesser og udviklingsområder er vurderet og evalueret. Formanden har opsamlet væsentlige resultater og konklusioner – og påtænkte handlinger fremover på baggrund af konklusionerne. Dette samlede notat er godkendt af bestyrelsen og tilføjet bestyrelsesprotokollen.</p> <p>Formanden fremlægger processen for bestyrelseevalueringen samt konklusionerne herpå på det årlige ordinære repræsentantskabsmøde.</p> <p>Ledelsesberetningen indeholder oplysning om processen for selvevaluering.</p> <p>Hidtil har bestyrelsen ikke benyttet ekstern bistand, men det er i 2018 i forbindelse med selvevalueringen besluttet, at det i 2019 skal drøftes, hvorvidt ekstern bistand kan have relevans for Sparekassen.</p>
<p>3.5.2 Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.</p> <p>Desuden bør bestyrelsen vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning af direktionen under hensyntagen til selskabets strategi.</p>	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p>
<p>3.5.3. Det <b>anbefales</b>, at direktionen og bestyrelsen fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem bestyrelsesformanden og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for bestyrelsen.</p>	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p> <p>Ud over en tæt og hyppig dialog mellem formanden og direktøren afholdes et årligt og formaliseret møde, hvor en lang række emner drøftes. Et kortfattet referat med de facto beslutninger udfærdiges og fremlægges til orientering i bestyrelsen. Mødet favner bredt og blandt emnerne kan nævnes kvaliteten i samarbejdet mellem formand og di-</p>

Anbefaling	Forklaring på følger/følger ikke anbefalingen
	rektør, samarbejdet mellem bestyrelsen og direktøren, samarbejdet med revisionsudvalget, succeskriterier over en række felter, successionstanker på en række poster med mere.
<b>4. Ledelsens vederlag</b>	
<b>4.1. Vederlagspolitikens form og indhold</b>	
<p>4.1.1. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen udarbejder en klar og overskuelig vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen, der indeholder</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en detaljeret beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen,</li> <li>• en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og</li> <li>• en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter.</li> <li>• en redegørelse for sammenhængen mellem vederlagspolitikken og selskabets langsigtede værdiskabelse og relevante mål herfor.</li> </ul> <p>Vederlagspolitikken bør, minimum hvert fjerde år samt ved hver væsentlig ændring, godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p> <p>Bestyrelsen har vedtaget en generel aflønningspolitik, der indeholder retningslinjer for tildeling af løn, pension samt tildeling af fratrædelsesgodtgørelse.</p> <p>Der udbetales ikke variable løndelev til bestyrelse og direktion, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning.</p> <p>Vederlagspolitikken er forelagt repræsentantskabet til godkendelse og er offentliggjort på Sparekassens hjemmeside.</p> <p>Nærmere oplysninger herom fremgår af Sparekassens årsrapport.</p>
<p>4.1.2. Det <b>anbefales</b>, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse,</li> <li>• sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaf lønning og værdiskabelsen</li> </ul>	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p> <p>Sparekassens lønpolitik indeholder ikke variable komponenter.</p>

Anbefaling	Forklaring på følger/følger ikke anbefalingen
<p>for aktionærene på kort og lang sigt,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• er klarhed om resultatkrævier og målbarhed for udmøntning af variable dele,</li> <li>• sikres, at variabelt vederlag ikke kun består af kortsigtede vederlagsdele, og at de</li> <li>• langsigtede vederlagsdele skal have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år, og</li> <li>• sikres en mulighed for selskabet for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig fejlagtige.</li> </ul>	
<p>4.1.3. Det <b>anbefales</b>, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- eller tegningsoptioner.</p>	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p> <p>Bestyrelsen modtager et fast honorar.</p>
<p>4.1.4. Det <b>anbefales</b>, at hvis der i relation til langsigtede incitamentsprogrammer anvendes aktiebase-ret aflønning, bør programmerne have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år efter tildeling og være revolverende, dvs. med periodisk tildeling.</p>	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p> <p>Se kommentaren til pkt. 4.1.3.</p>
<p>4.1.5. Det <b>anbefales</b>, at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.</p>	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p>

Anbefaling	Forklaring på følger/følger ikke anbefalingen
<b>4.2. Oplysning om vederlagspolitikken</b>	
4.2.1. Det <b>anbefales</b> , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p> <p>Sparekassens vederlagspolitik indgår i formandens beretning på Sparekassens repræsentantskabsmøde.</p>
4.2.2. Det <b>anbefales</b> , at aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p> <p>På Sparekassens repræsentantskabsmøde fremlægges bestyrelsens honorar for det igangværende regnskabsår til godkendelse.</p>
<p>4.2.3. Det <b>anbefales</b>, at selskabet udarbejder en vederlagsrapport, der indeholder oplysninger om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen og associerede virksomheder i de seneste tre år, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold, og at der redegøres for sammenhængen mellem vederlaget og selskabets strategi og relevante mål herfor.</p> <p>Vederlagsrapporten bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>	<p><b>Anbefalingen følges.</b></p> <p>Som finansiel virksomhed er der særlige krav om offentliggørelse af vederlag til direktion og bestyrelse.</p> <p>Lønpolitik offentliggøres på Sparekassens hjemmeside.</p> <p>Lønforhold oplyses i årsrapporten.</p> <p>Lønforhold fremlægges og godkendes hvert år på repræsentantskabsmøde.</p>
<b>5. Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision</b>	
<b>5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger</b>	

Anbefaling	Forklaring på følger/følger ikke anbefalingen
5.1.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen tager stilling til og i ledelsesberetningen redegør for de væsentligste strategiske og forretningsmæssige risici, risici i forbindelse med regnskabs-aflæggelsen samt for selskabets risikostyring.	<b>Anbefalingen følges.</b>
<b>5.2. Whistleblower-ordning</b>	
5.2.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen etablerer en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.	<b>Anbefalingen følges.</b>  Dragsholm Sparekasse har i overensstemmelse med lov om finansiel virksomhed etableret en whistleblower-ordning, hvor ansatte kan indberette overtrædelser eller potentielle overtrædelser af den finansielle regulering.
<b>5.3. Kontakt til revisor</b>	
5.3.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og bestyrelsen, herunder at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.	<b>Anbefalingen følges.</b>
5.3.2. Det <b>anbefales</b> , at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.	<b>Anbefalingen følges.</b>