

Lovpligtig redegørelse angående væsentlige ledelseskrav

Lovpligtig redegørelse angående væsentlige ledelseskrav iht. FIL § 80 c

I medfør af Lov om finansiel virksomhed (LBK nr. 911 af 04/08/2014) (herefter benævnt FIL) § 80 c skal en finansiel virksomhed på deres hjemmeside offentliggøre oplysninger om, hvordan virksomheden lever op til en række væsentlige ledelseskrav. For Frøs Herreds Sparekasse vedrører disse ledelseskrav redegørelser om:

1. Mangfoldighed i bestyrelsen, jf. FIL § 70, stk. 1, nr. 4.
2. Kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring i bestyrelsen, jf. FIL § 70, stk. 4.
3. Ressourcer, der er nødvendige for at sikre tilstrækkelige muligheder for uddannelse af bestyrelsen og direktionen, jf. FIL § 71, stk. 1, nr. 10.
4. Aflønning af bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, jf. FIL § 77 a, stk. 1-7.
5. Oplysninger om, hvorledes sparekassen fastlægger, gennemfører og fører tilsyn med virksomhedens ledelsesordninger, som sikrer effektiv og forsigtig ledelse af virksomheden, jf. § 80 c, stk. 2.

Ad. 1. Mangfoldighed i bestyrelsen

Sparekassens bestyrelse vedtog d. 21. april 2015 en politik for mangfoldighed i bestyrelsen.

Bestyrelsen ønsker en sammensætning ud fra forskellighed i kompetencer og baggrunde, særligt højt vægtes behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. forskelle i faglighed, erhvervs erfaringer, køn og alder.

For at fremme en tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer og sikre optimalt udbytte af arbejdet med mangfoldighed i bestyrelsen, ønsker bestyrelsen at fokusere på følgende elementerne: Kompetencer, kønsmæssig fordeling samt medarbejderrepræsentation.

Ad. 2. Kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring i bestyrelsen

Ifølge FIL skal bestyrelsen sikre, at dens medlemmer har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå virksomhedens aktiviteter og de hermed forbundne risici.

Ligeledes fastslår FIL, at et medlem af bestyrelsen i en finansiel virksomhed til enhver tid skal have tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne udøve sit hverv eller varetage sin stilling i den pågældende virksomhed.

For at sikre, at dette overholdes, gennemføres der årligt en selvevaluering og evaluering i bestyrelsen. Hvert enkelt bestyrelsesmedlem evaluerer sin egen viden og sine egne kompetencer, som efterfølgende bliver evalueret i fællesskab med bestyrelsesformanden. Bestyrelsesformanden afholder årligt MUS-samtaler med de enkelte bestyrelsesmedlemmer.

Selvevalueringen tager udgangspunkt i sparekassens forretningsmodel, herunder de risici, der er knyttet hertil, samt et evalueringsskema, der i udfyldt skikkelse angiver bestyrelsens påkrævede

viden og erfaring set i forhold til forretningsmodellen og de tilknyttede risici. Der er i forberedelsen af selvevalueringen endvidere henset til den af Finanstilsynet den 4. juli 2012 udsendte vejledning med krav til bestyrelsens viden og erfaring.

Sparekassens bestyrelse har identificeret, hvilke kompetencer, som bestyrelsen vurderer nødvendige at besidde for på kvalificeret vis at varetage sit hverv. De omfattede kompetencekrav omfatter indsigt i følgende forhold:

- Fornødent kendskab til sparekassens forretningsmodel
- Fornødent kendskab til sparekassens forretningsområder
- Fornødent kendskab til kreditrisici
- Viden og erfaring om markedsrisici
- Viden og erfaring om relevante operationelle risici
- Viden og erfaring om likviditetsrisici
- Viden og erfaring om IT m.v.
- Viden og erfaring om kapitaldækning og solvensbehov
- Viden og erfaring om budget- og regnskabsmæssige forhold m.v.
- Viden og erfaring om risikostyring
- Ledelseskompetence
- Bestyrelseskompetence
- Forretningskompetence
- Økonomikompetence
- Juridisk kompetence
- Faglig kompetence
- Almen kompetence
- Øvrige kompetencer

På baggrund af selvevalueringen og den efterfølgende evaluering med formanden, er der udarbejdet et skematisk overblik over bestyrelsens samlede- og hvert enkelt bestyrelsesmedlems viden og kompetencer. Skemaet er forelagt bestyrelsen på bestyrelsesmøde d. 21. oktober 2014, hvor bestyrelsen havde mulighed for at diskutere fokusområder. Evalueringsprocessen gav ikke anledning til at foreslå ændringer i sammensætningen af sparekassens bestyrelse.

Skemaet over bestyrelsens viden og kompetencer findes ligeledes på sparekassens hjemmeside.

Ad. 3. Ressourcer, der er nødvendige for at sikre tilstrækkelige muligheder for uddannelse af bestyrelsen og direktionen

Sparekassens bestyrelse inddrager og forholder sig løbende og minimum én gang om året til de krav til bestyrelsens kompetencer og selvevaluering, som følger af lovgivningen, Corporate Governance anbefalingerne samt Finansrådets ledelseskodeks.

På bestyrelsesmøderne deltager altid én eller flere fagspecialister for at understøtte en løbende kompetenceudvikling af bestyrelsens medlemmer, samt bidrage til drøftelsernes kvalitet og tyngde.

Bestyrelsesmedlemmerne tilbydes løbende at deltage i efteruddannelse, kurser, konferencer og andre møder, der vurderes at kunne bidrage til højnelse af videnniveauet i bestyrelsen, og for at sikre, at bestyrelsen stedse har tilstrækkelig viden og kompetencer.

Nye bestyrelsesmedlemmer tilbydes altid at deltage i særskilte kursusforløb på Finanssektorens Uddannelsescenter i takt med, at kurserne bliver udbudt. Sparekassen vil naturligvis indrette planlægningen og gennemførelsen af bestyrelsesmedlemmernes uddannelsesaktiviteter i overensstemmelse med kommende lovkrav herom.

Sparekassen vil ligeledes altid afsætte de nødvendige økonomiske ressourcer til uddannelse og efteruddannelse m.v. af sparekassens bestyrelse og direktion.

Ad. 4. Aflønning af bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil

Sparekassens bestyrelse har i henhold til gældende lov udarbejdet en lønpolitik for sparekassen. Lønpolitikken er senest godkendt af bestyrelsen 23. februar 2015. Sparekassens lønpolitik godkendes årligt og har ikke givet anledning til materielle ændringer de seneste tre år. Lønpolitikken kan findes på sparekassens hjemmeside.

Lønpolitikken har til hensigt at fremme en lønpolitik og praksis, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring i Frøs Herreds Sparekasse. Derfor findes der i sparekassen ingen individuelle incitationsprogrammer.

Det fremgår af lønpolitikken, at der ikke udbetales variable løndelev til bestyrelse og direktion, hverken i form af løn, aktier, optioner eller pensionsbidrag. Der kan dog indgås aftale om variable løndelev til direktionen.

Der findes i sparekassen ingen individuelle incitationsprogrammer for ansatte, hvis aktiviteter kan have væsentlig indflydelse på sparekassens risikoprofil (væsentlige risikotagere), hverken i form af løn, aktier, optioner eller pensionsbidrag.

Ligeledes udbetales der ikke variable løndelev til ansatte i kontrolfunktioner.

Ad. 5. Oplysninger om, hvorledes sparekassen fastlægger, gennemfører og fører tilsyn med virksomhedens ledelsesordninger, som sikrer effektiv og forsigtig ledelse af virksomheden

Sparekassen har en række procedurer og forretningsgange, der fastlægger, hvorledes tilsyn med sparekassens ledelsesordninger gennemføres, så det sikres, at sparekassen ledes effektivt og forsigtigt.

Sparekassen er organiseret med en direktion bestående af den administrerende direktør samt en række ledere, som refererer direkte til direktionen. Organisationsdiagram over sparekassen kan ses [her](#). Lederne har hver især ansvar for et eller flere forretningsområder i sparekassen, ligesom tilstrækkelig og nødvendig funktionsadskillelse mellem områderne er etableret.

Det er i procedurer og forretningsgange sikret, at der er funktionsadskillelse mellem disponerende- og kontrollerende enheder. Sparekassens bestyrelse har derudover i politikker og instrukser fastsat

grænser for risikotagning, hvis overholdelse løbende rapporteres til bestyrelsen. Derudover har bestyrelsen i medfør af FIL nedsat et risikoudvalg med følgende opgaver:

- Rådgive bestyrelsen om sparekassens overordnede nuværende og fremtidige risikoprofil og strategi.
- Bistå bestyrelsen med at påse, at bestyrelsens risikostrategi implementeres korrekt i organisationen.
- Vurdere, om de finansielle produkter og tjenesteydelser, som sparekassen handler med, er i overensstemmelse med sparekassens forretningsmodel og risikoprofil, herunder om indtjeningen på produkterne og tjenesteydelserne afspejler risiciene herved, og udarbejde forslag til afhjælpning, såfremt produkterne eller tjenesteydelserne og indtjeningen herved ikke er i overensstemmelse med sparekassens forretningsmodel og risikoprofil.
- Vurdere, om incitamenterne ved virksomhedens aflønningsstruktur tager højde for virksomhedens risici, kapital og likviditet samt sandsynligheden for fortjeneste og tidspunkterne herfor. (Som nævnt under Ad. 4 udbetaler sparekassen ikke variable lønde eller benytter sig af individuelle incitamentsprogrammer).
- Løbende vurdere og beslutte typen, mængden og frekvensen af information fra sparekassen, der skal tilgå udvalget.

Sparekassens risiko- og complianceansvarlige udgøres af samme person, som refererer direkte til såvel direktionen som bestyrelsen.