

Corporate Governance 2015

Indledning

Danske selskaber skal i deres årsrapport give en redegørelse for, hvordan de forholder sig til Komitéen for god Selskabsledelses ”Anbefalinger for god selskabsledelse” fra maj 2013, som er tilgængelige på Komitéen for God Selskabsledelses hjemmeside www.corporategovernance.dk. Endvidere skal sparekassen følge Finansrådets anbefalinger på revisionsområdet¹ og Finansrådets Ledelseskodeks².

Ledelsen i Frøs Herreds Sparekasse har generelt en positiv holdning til anbefalingerne, idet sparekassen og vores interessenter (garanter, medarbejdere, kunder, leverandører og lokalsamfund) og samspillet disse imellem er en forudsætning for sparekassens fortsatte, positive udvikling. Som lokalt pengeinstitut satser vi særligt på den personlige kundekontakt, og da vi lever af at leve op til kundernes tillid og tryghed, er det vigtigt, at der udover skyldig hensyntagen til garantierne også tages hensyn til ønsker hos vores øvrige interessenter.

Garanter og andre interessenter kan i det følgende læse mere om sparekassens holdning til anbefalingerne. Vi følger de fleste af anbefalingerne, og for de anbefalinger, som sparekassen ikke følger helt eller delvist, er der redegjort nærmere om baggrunden herfor i overensstemmelse med anbefalingernes ”følg eller forklar”-princip. Samtidig er det også valgt at gå et skridt videre og redegøre for hovedparten af de anbefalinger, der følges. OMX understreger om ”følg eller forklar”-princippet, at det er gennemsigtigheden om selskabernes forhold, der er det bærende element, og det er op til det enkelte selskab at vurdere, i hvilket omfang anbefalingerne følges, eller hvorvidt dette ikke er hensigtsmæssigt eller ønskeligt for det pågældende selskab.

Corporate Governance anbefalingerne er opdelt i følgende 5 hovedafsnit:

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

¹ <http://www.finansraadet.dk/Politik/Pages/henstillinger/Anbefalinger-for-Finansr%C3%A5dets-medlemsvirksomheder.aspx>

² <http://www.finansraadet.dk/Nyheder/Pages/artikler-fra-finansraadets-nyhedsbrev/2013/Finansr%C3%A5dets-ledelseskodeks.aspx>

Finansrådets anbefalinger på revisionsområdet supplerer Corporate Governance anbefalingernes punkt 5, og indeholder en selvstændig anbefaling om ekstern revision. Corporate Governance anbefalingerne og Finansrådets supplerende anbefalinger supplerer de regler, der i øvrigt gælder for børsnoterede selskaber, de regler, der findes i selskabslovgivningen om ledelsen, samt for pengeinstitutterne den finansielle lovgivning (Lov om finansiell virksomhed, Lov om finansiell stabilitet og Lov om statsligt kapitalindskud m.fl.).

Det understreges, at Frøs Herreds Sparekasse ikke lovmæssigt er forpligtet til at leve op til nærværende anbefalinger. I Frøs Herreds Sparekasse ønsker vi at fremstå med åbenhed og ansvarlighed i forhold til samfundet og vore interessenter. Derfor har vi i overensstemmelse med dette valgt at forholde os til samtlige punkter i anbefalingerne.

Sparekassen har valgt at afvige og forklare følgende punkter i anbefalingerne:

- 1.1.2. Politikker for selskabets forhold til dets interessenter
- 1.1.3. Offentliggørelse af kvartalsrapporter
- 1.3.1. Selskabet etablerer en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg
- 2.1.5. Bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner
- 3.1.3. Beskrivelse af de opstillede bestyrelseskandidaters kompetencer m.v. i forbindelse med indkaldelsen til repræsentantskabsmøde
- 3.1.5. Have repræsentantskabsmødevalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan på valg hvert år på det ordinære repræsentantskabsmøde
- 3.4.1. Offentliggørelse af ledelsesudvalgene på hjemmesiden
- 3.4.2. Ledelsesudvalgs uafhængighed
- 3.4.6. Oprettelse af et nomineringsudvalg
- 3.4.7. Vederlagsudvalg
- 3.4.8. Om vederlagsudvalg
- 3.5.4. Procedure for evaluering af det årlige samarbejde mellem direktion og bestyrelse

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Sparekassen følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
1. Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter			
<i>1.1. Dialog mellem selskab, aktionærer og øvrige interessenter</i>			
<p>1.1.1. DET ANBEFALES, at bestyrelsen sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærerne, således at aktionærerne får relevant indsigt i selskabets potentiale og politikker, og bestyrelsen kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet.</p>	x		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Sparekassen tilstræber størst mulig åbenhed om sparekassens aktiviteter og fremtidsudsigter og har en løbende dialog med sine garanter. Sparekassen har blandt andet truffet følgende foranstaltninger med henblik på formidling af oplysninger og løbende dialog:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relevant garantinformation kan ses på sparekassens hjemmeside (www.froes.dk), hvor der også er kontaktoplysninger til sparekassen. • Der afholdes et årligt garantmøde med deltagelse af i alt ca. 1.100 garanter. • Fremsendelse af årsrapporten til alle garanter, ligesom den er tilgængelig på sparekassens hjemmeside. • Der kan endvidere indhentes yderligere information gennem rådgivere. <p>I sparekassen ønsker vi at skabe et godt omdømme og positive relationer med vores interne og eksterne interessenter for derigennem at styrke vores position på markedet. Vores kommunikation skal derfor afspejle de værdier, som vi</p>

			<p>grundlæggende bygger vores forretning på. Gennem kommunikationen ønsker vi således at fremstå med:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Engagement • Troværdighed • Tillid • Respekt
1.1.2. DET ANBEFALES, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder aktionærer og andre investorer, samt sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.		x	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>I bestyrelsen er der enighed om, at interessenterne og Frøs lever i et gensidigt afhængighedsforhold. Derfor skal det til stadighed sikres, at kunders, garanters og medarbejderes roller og interesser respekteres i overensstemmelse med sparekassens vedtagne politikker og gældende lovgivning, herunder regler om god skik m.v. At vedtage politikker for sparekassens forhold til vores interessenter, finder bestyrelsen dog ikke relevant på nuværende tidspunkt.</p>
1.1.3. DET ANBEFALES, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.		x	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Sparekassen offentliggør årsrapport og en periodemeddelelse for regnskabshalvåret i henhold til gældende regler herfor. Sparekassen har valgt ikke at bruge ressourcer på at offentliggøre kvartalsrapporter.</p>
<i>1.2. Generalforsamling</i>			
1.2.1. DET ANBEFALES, at bestyrelsen ved tilrettelæggelse af selskabets generalforsamling planlægger afviklingen, så den understøtter aktivt ejerskab.		x	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen har på baggrund af sparekassens størrelse og lokale forankring vurderet, at det er mest hensigtsmæssigt at afholde fysisk repræsentantskabsmøde. Det er indgået i vurderingen, at</p>

			der er tilstrækkelige muligheder for at udøve sit ejerskab aktivt på anden måde, f.eks. ved afgivelse af fuldmagt til et andet repræsentantskabsmedlem.
1.2.2. DET ANBEFALES, at der i fuldmagter til brug for generalforsamlingen gives aktionærene mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	x		Anbefalingen følges.
<i>1.3. Overtagelsesforsøg</i>			
1.3.1. DET ANBEFALES, at selskabet etablerer en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der vedrører perioden fra bestyrelsen får begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat. Beredskabsproceduren bør fastsætte, at bestyrelsen afholder sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærene fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.		x	Anbefalingen følges ikke. Sparekassen følger ikke anbefalingen, idet bestyrelsen finder, at en egentlig beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg vil være unødvendig, idet Frøs Herreds Sparekasse er en garantsparekasse. Da hver garant maksimalt har 20 stemmer vil et overtagelsesforsøg umiddelbart ikke være muligt.
2. Bestyrelsens opgaver og ansvar			
<i>2.1. Overordnede opgaver og ansvar</i>			
2.1.1. DET ANBEFALES, at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til de forhold, der skal indgå i bestyrelsens varetagelse af sine opgaver.	x		Anbefalingen følges. I bestyrelsens forretningsorden og instrukserne fra bestyrelsen til direktionen har sparekassen fastlagt nærmere procedurer, hvor blandt andet forhold som planlægning, opfølgning og risikostyring er adresseret. Det er et lovkrav for pengeinstitutter, at forretningsordenen opdateres årligt.
2.1.2. DET ANBEFALES, at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.	x		Anbefalingen følges. Bestyrelsen drøfter årligt sparekassens strategiplan og den evalueres løbende, blandt andet på baggrund af direktionens

		oplæg. Den årlige drøftelse i 2015 af strategiplanen er dog blevet udskudt til 1. kvartal af 2016 som følge af Finanstilsynets besøg.
<p>2.1.3. DET ANBEFALES, at bestyrelsen påser, at selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter, at selskabets strategi og langsigtede værdiskabelse er i aktionærernes og selskabets interesse samt redegør herfor i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside.</p>	x	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Der henvises til sparekassens årsrapport, som forefindes på www.froes.dk.</p> <p>Garantkapitalens størrelse er pr. 30. november 2015 over 299 mio. kr., fordelt på ca. 11.000 garantanter.</p> <p>Vedtægterne indeholder værneregler. Der er således en stemmeretsbegrænsning på 20 stemmer pr. garant.</p> <p>Forholdet mellem egen- og fremmedfinansiering er passende.</p> <p>Frøs er en garantsparekasse og alle kunder i Frøs kan blive garantanter. Garantterne vælger sparekassens repræsentantskab. Repræsentantskabet er sparekassens øverste myndighed, og de vælger sparekassens bestyrelse. Som garant har man derved direkte indflydelse på sparekassens ledelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der kan tegnes for min. 5.000 kr. og maks. 300.000 kr. <p>Bestyrelsen vurderer, at kapital- og garantstrukturen er passende for garantterne og sparekassen. Sparekassen er passende kapitaliseret, ligesom der er en passende likviditet i garantkapital.</p>
<p>2.1.4. DET ANBEFALES, at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinjer for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til bestyrelsen.</p>	x	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsens skriftlige retningslinjer til direktionen er fastlagt i en instruks, hvoraf arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og</p>

			direktion også fremgår. Der er fastsat retningslinjer for rapporteringen i forretningsordenen.
2.1.5. DET ANBEFALES, at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner.	x		Anbefalingen følges.
2.1.6. DET ANBEFALES, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder fastsætte konkrete mål og i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside redegør for såvel sin målsætning som status for opfyldelsen heraf.	(x)		Anbefalingen følges delvist. Bestyrelsen har vedtaget Måltal og politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i pengeinstituttets ledelse samt en Politik for mangfoldighed i bestyrelsen. Henset til sparekassens lokale forankring findes det ikke relevant at opstille særskilte mål for antallet af bestyrelsesmedlemmer med international erfaring.
<i>2.2. Samfundsansvar</i>			
2.2.1. DET ANBEFALES, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	x		Anbefalingen følges. Sparekassen har redegjort for sit samfundsansvar i årsrapporten i medfør af § 135 i regnskabsbekendtgørelsen for pengeinstitutter. Der er endvidere vedtaget en politik for samfundsansvar udmøntet i CSR-politikken.
<i>2.3. Formanden og næstformanden for bestyrelsen</i>			
2.3.1. DET ANBEFALES, at der vælges en næstformand for bestyrelsen, som fungerer i tilfælde af formandens forfald, og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden.	x		Anbefalingen følges. Rammer for bestyrelsens arbejde, herunder formandens og næstformandens opgaver er fastlagt i bestyrelsens forretningsorden. Alle bestyrelsesmedlemmer deltager på lige fod i bestyrelsens arbejde på en sådan måde, at den enkeltes viden og kompetencer nyttiggøres bedst muligt.
2.3.2. Det ANBEFALES, at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder	x		Anbefalingen følges.

<p>bestyrelsesformanden om at udføre særlige driftsopgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, bør der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom, der sikrer, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Beslutninger om formandens deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf bør oplyses i en selskabsmeddelelse.</p>			<p>Det har ikke været relevant for bestyrelsesformanden at deltage i den daglige ledelse eller at udføre særlige opgaver for sparekassen i det forløbne år. Bestyrelsen vil følge anbefalingen, hvis der opstår behov for at bestyrelsesformanden udfører særlige opgaver for sparekassen.</p>
<p>3. Bestyrelsens sammensætning og organisering</p>			
<p><i>3.1. Sammensætning</i></p>			
<p>3.1.1. DET ANBEFALES, at bestyrelsen årligt redegør for</p> <ul style="list-style-type: none"> • hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, • sammensætningen af bestyrelsen, samt • de enkelte medlemmers særlige kompetencer. 	<p>x</p>		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen vedtager årligt en Kompetenceprofil for bestyrelsen. Derudover gennemgår hvert bestyrelsesmedlem en selvevaluering, der bearbejdes med formanden. Selvevalueringen udmøntes i Kompetencematrix for bestyrelsen. Både kompetenceprofilen og –matricen ligger på sparekassens hjemmeside.</p> <p>Årsrapporten indeholder en oversigt over bestyrelsens medlemmer med oplysninger om de enkelte medlemmers baggrund og forudsætninger, herunder de pågældende personers øvrige ledelseshverv m.v.</p>
<p>3.1.2. Det ANBEFALES, at bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen gennemføres ved en grundig og for bestyrelsen transparent proces, der er godkendt af den samlede bestyrelse. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater skal der tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. alder, international erfaring og køn.</p>	<p>x</p>		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsens indstilling af kandidater til bestyrelsen sker på baggrund af en åben proces i bestyrelsen (og dialog med repræsentantskabet), hvor der tages udgangspunkt i den af bestyrelsen vedtagne kompetenceprofil for bestyrelsen. I overensstemmelse med den af bestyrelsen vedtagne kompetenceprofil for bestyrelsen tages der hensyn til behovet for</p>

			mangfoldighed i relation til erfaring, køn og alder m.v., herom nærmere beskrevet i Politik for mangfoldighed i bestyrelsen.	
3.1.3. Det ANBEFALES, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover det i lovgivningen fastlagte udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes <ul style="list-style-type: none"> • øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i udenlandske virksomheder • krævende organisationsopgaver, og at det oplyses, • om kandidater til bestyrelsen anses for uafhængige. 		x	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Bestyrelsen har vurderet, at det er tilstrækkeligt at oplyse kandidaternes kompetencer før valget finder sted til repræsentantskabet.</p> <p>Der oplyses en gang årligt i forbindelse med årsrapporten hvilke medlemmer, der er uafhængige.</p>	
3.1.4. Det anbefales, at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af bestyrelsen.		x	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsens aldersgrænse er fastsat til 70 år, jf. vedtægterne.</p>	
3.1.5. Det anbefales, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.			x	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Bestyrelsesmedlemmerne vælges for max. fire år ad gangen med mulighed for genvalg. Valgperioderne er forskudt, således at der hvert år er 2 medlemmer på valg. Hermed sikres kontinuiteten i bestyrelsesarbejdet. Bestyrelsen har overvejet, om indførelse af en valgperiode på et år vil være hensigtsmæssig, men finder det af ovenstående årsager ikke velbegrundet.</p>
3.2. <i>Bestyrelsens uafhængighed</i>				

<p>3.2.1. DET ANBEFALES, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, således at bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser. For at være uafhængig må den pågældende ikke:</p> <ul style="list-style-type: none"> • være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab, • indenfor de seneste 5 år have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen, • repræsentere en kontrollerende aktionærs interesser, • inden for det seneste år have haft en væsentlig forretningsrelation (f.eks. personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab, • være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner hos ekstern revisor, • være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet, • have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller • være i nær familie med personer, som ikke betragtes som uafhængige. 	x		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Fem ud af otte af de repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige.</p> <p>* Repræsentantskabsvalgt bestyrelsesmedlem / medlem siden</p> <table data-bbox="1344 486 1859 782"> <tr><td>Jørgen K. Jensen</td><td>20-03-1996</td></tr> <tr><td>Søren T. Sørensen</td><td>19-03-1997</td></tr> <tr><td>Joan Kjær</td><td>27-03-2007</td></tr> <tr><td>Erling Hansen</td><td>23-03-2011</td></tr> <tr><td>Peter Hesselberg</td><td>26-03-2014</td></tr> <tr><td>Hans Peter Geil</td><td>26-03-2014</td></tr> <tr><td>Eddy Christensen</td><td>25-03-2009</td></tr> <tr><td>Litten P. Olsen</td><td>20-03-2013</td></tr> </table>	Jørgen K. Jensen	20-03-1996	Søren T. Sørensen	19-03-1997	Joan Kjær	27-03-2007	Erling Hansen	23-03-2011	Peter Hesselberg	26-03-2014	Hans Peter Geil	26-03-2014	Eddy Christensen	25-03-2009	Litten P. Olsen	20-03-2013
Jørgen K. Jensen	20-03-1996																		
Søren T. Sørensen	19-03-1997																		
Joan Kjær	27-03-2007																		
Erling Hansen	23-03-2011																		
Peter Hesselberg	26-03-2014																		
Hans Peter Geil	26-03-2014																		
Eddy Christensen	25-03-2009																		
Litten P. Olsen	20-03-2013																		
<p>3.3. <i>Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv</i></p>																			
<p>3.3.1. DET ANBEFALES, at hvert enkelt medlem af bestyrelsen vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende arbejde, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv end, at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.</p>	x		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Det er vigtigt for bestyrelsens arbejde, at alle bestyrelsesmedlemmer har de nødvendige ressourcer til at kunne yde en aktiv indsats i bestyrelsen. Det forventede tidsforbrug til varetagelsen af bestyrelsesmedlemmernes opgaver i bestyrelsen og af medlemmernes andre hverv vurderes løbende.</p>																

<p>3.3.2. DET ANBEFALES, at ledelsesberetningen udover det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • den pågældendes stilling, • den pågældendes alder og køn, • om medlemmet anses for uafhængigt, • tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen, • udløbet af den aktuelle valgperiode, • den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i udenlandske virksomheder samt • krævende organisationsopgaver, og • det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabet koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret. 	x		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Der oplyses en gang årligt i forbindelse med årsrapporten hvilke medlemmer, der er uafhængige.</p> <p>Årsrapporten indeholder bestyrelsesmedlemmernes stilling, eventuelle ledelseshverv i andre danske erhvervsvirksomheder og antal garantbeviser, samt ændringer i denne beholdning. Det fremgår endvidere, hvornår de enkelte bestyrelsesmedlemmer er indvalgt, og hvornår de er på valg.</p>
<p>3.4. Ledelsesudvalg (eller -komitéer)</p>			
<p>3.4.1. DET ANBEFALES, at selskabet på selskabets hjemmeside offentliggør:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ledelsesudvalgenes kommissorier, • udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt • navnene på medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer, og hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer. 		x	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Sparekassen benytter generelt ikke udvalg og komitéer ud over det lovpligtige revisionsudvalg, idet bestyrelsen finder, at bestyrelsens mødefrekvens muliggør, at alle væsentlige drøftelser og beslutninger kan træffes af den samlede bestyrelse. Behovet for nedsættelse af udvalg vurderes løbende, men det er set i forhold til sparekassens størrelse og kompleksitet ikke indtil videre fundet aktuelt.</p> <p>Der afholdes bestyrelsesmøde hver måned bortset fra juli, og bestyrelsen lægger stor vægt på, at så mange medlemmer som muligt deltager i møderne, og deltagelse i bestyrelsesarbejdet og møderne evalueres i bestyrelsen i forbindelse med de årlige</p>

			selvevalueringer.
3.4.2. DET ANBEFALES, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.		x	Anbefalingen følges ikke Bestyrelsen vurderer, at sammensætningen af revisionsudvalget med to uafhængige ud af fire medlemmer er passende.
3.4.3. DET ANBEFALES, at bestyrelsen nedsætter et egentligt revisionsudvalg, der sammensættes således, at <ul style="list-style-type: none"> • formanden for bestyrelsen ikke er formand for revisionsudvalget og, at • udvalget tilsammen råder over en sådan sagkundskab og erfaring, at det har en opdateret indsigt i og erfaring med finansielle forhold samt regnskabs- og revisionsforhold i selskaber, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked. 	x	Anbefalingen følges. Sparekassen nedsatte umiddelbart efter repræsentantskabsmødet i 2009 det nu i henhold til Bekendtgørelse om revisionsudvalg for finansielle virksomheder lovpligtige revisionsudvalg. Revisionsudvalget består af: <ul style="list-style-type: none"> • Statsaut. revisor Eddy Christensen (formand), • Fabrikschef Jørgen Kring Jensen • Centerleder Søren Tang Sørensen • Advokat Litten P. Olsen Formanden for bestyrelsen er ikke formand for revisionsudvalget.	
3.4.4. DET ANBEFALES, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til bestyrelsen om: <ul style="list-style-type: none"> • regnskabspraksis på de væsentligste områder, • væsentlige regnskabsmæssige skøn, • transaktioner med nærtstående parter, og • usikkerhed og risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år. 	x	Anbefalingen følges. Revisionsudvalget overvåger regnskabsaflæggelsen inden den godkendes af bestyrelsen.	
3.4.5. DET ANBEFALES, at revisionsudvalget: <ul style="list-style-type: none"> • årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald, 	x	Anbefalingen følges.	

<p>fremkommer med anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision, og den interne revisions budget, og</p> <ul style="list-style-type: none"> • overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger. 			<p>Intern revision er ansat pr. 1/4 2014.</p>
<p>3.4.6. DET ANBEFALES, at bestyrelsen nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u>, der har bestyrelsesformanden som formand og som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beskrive de kvalifikationer, der kræves i bestyrelsen og direktionen og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer, • årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale bestyrelsen eventuelle ændringer, • årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til bestyrelsen herom, • overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af bestyrelsen og direktionen, til kandidater til bestyrelsen og direktionen, og • foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder forslag til konkrete ændringer. 		<p>x</p>	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Sparekassen benytter generelt ikke ledelsesudvalg, medmindre det er lovpligtigt, jf. forklaringen til punkt 3.4.1.</p>
<p>3.4.7. DET ANBEFALES, at bestyrelsen nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • indstille vederlagspolitikken (herunder ”Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning”) for bestyrelsen og direktionen til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse, • fremkomme med forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og vurderingen af 		<p>x</p>	<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Se forklaringen til punkt 3.4.1.</p>

den pågældendes indsats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, som medlemmer af bestyrelsen og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, og			
• indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet.			
3.4.8. DET ANBEFALES, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.		x	Anbefalingen følges ikke. Se forklaringen til punkt. 3.4.1.
<i>3.5. Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen</i>			
3.5.1. DET ANBEFALES, at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure, hvor den samlede bestyrelses og de individuelle medlemmers bidrag og resultater samt samarbejde med direktionen årligt evalueres. Væsentlige ændringer afledt af evalueringen bør oplyses i ledelsesberetningen eller på selskabets hjemmeside.	x		Anbefalingen følges. Bestyrelsen har vedtaget en selvevalueringsprocedure, hvor hvert bestyrelsesmedlem årligt evaluere sine egne kompetencer i fællesskab med bestyrelsesformanden. De enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer udmøntes i en matrix, der viser bestyrelsens samlede kompetencer. Matricen offentliggøres på sparekassens hjemmeside.
3.5.2. DET ANBEFALES, at bestyrelsen i forbindelse med forberedelsen af generalforsamlingen overvejer, hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov. Herunder skal det sikres, at der kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle medlemmer har mulighed for at deltage aktivt.	x		Anbefalingen følges. Sparekassens bestyrelse består af ti medlemmer, hvoraf to er valgt blandt medarbejderne. Et medlem – med kvalifikationer inden for regnskabsvæsen og revision samt et medlem med kvalifikationer inden for jura – er valgt udenfor repræsentantskabet. Bestyrelsen overvejer løbende, om antallet af bestyrelsesmedlemmer og sammensætningen er hensigtsmæssig set i forhold til sparekassens behov.
3.5.3. DET ANBEFALES, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare	x		Anbefalingen følges.

kriterier.			Bestyrelsen evaluerer årligt samarbejdet mellem bestyrelsen og direktionen ud fra forudfastsatte kriterier.
3.5.4. DET ANBEFALES, at direktionen og bestyrelsen fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem bestyrelsesformanden og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for bestyrelsen.		x	Anbefalingen følges ikke. Bestyrelsen har på baggrund af hyppige møder og et tæt samarbejde med direktionen vurderet, at der er den nødvendige dialog om samarbejdet mellem bestyrelsen som helhed og direktionen, og at der derfor ikke er behov for, at formanden gennemfører en formaliseret evaluering.
4. Ledelsens vederlag			
<i>4.1. Vederlagspolitikens form og indhold</i>			
4.1.1. DET ANBEFALES, at bestyrelsen udarbejder en klar og overskuelig vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen, der indeholder <ul style="list-style-type: none"> • en detaljeret beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen, • en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og • en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter. Vederlagspolitikken bør godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside. 		x	Anbefalingen følges. Sparekassen følger anbefalingen til vederlag, og det vurderes, at det samlede vederlag ligger på et konkurrencedygtigt og rimeligt niveau, som afspejler direktionens og bestyrelsens indsats og resultater. Bestyrelsen har udarbejdet en lønpolitik. Der oplyses om vederlaget for hvert enkelt medlem. Bestyrelsen og direktionen vederlægges med et fast honorar som fremgår af årsrapporten.

			Der findes i sparekassen ingen individuelle incitationsprogrammer for ansatte, hvis aktiviteter kan have væsentlig indflydelse på sparekassens risikoprofil.
<p>4.1.2. DET ANBEFALES, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,</p> <ul style="list-style-type: none"> • fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse, • sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelses aflønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt, • er klarhed om resultatkræver og målbarhed for udmøntning af variable dele, • er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår, og • indgås en aftale, der giver selskabet ret til i helt særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige. 	x		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Sparekassens lønpolitik indeholder ikke variable komponenter. Se tillige forklaringen til punkt 4.1.1.</p>
4.1.3. DET ANBEFALES, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- eller tegningsoptioner.	x		Anbefalingen følges.
4.1.4. DET ANBEFALES, at hvis der anvendes aktiebaseret aflønning, skal programmerne være revolverende, dvs. tildeles periodisk og bør have en løbetid på mindst 3 år efter tildelingen.	x		Anbefalingen følges.
4.1.5. DET ANBEFALES, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.	x		Anbefalingen følges.
<i>4.2. Oplysning om vederlagspolitikken</i>			
4.2.1. DET ANBEFALES, at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	x		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Generalforsamling erstattes i Frøs med det ordinære repræsentantskabsmøde, idet repræsentantskabet er sparekassens</p>

			øverste myndighed. Sparekassens vederlagspolitik indgår i formandens beretning på sparekassens ordinære repræsentantskabsmøde.
4.2.2. DET ANBEFALES, at aktionærene på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.	x		Anbefalingen følges. På tilsvarende vis som i punkt 4.2.1. skal generalforsamlingen erstattes med det ordinære repræsentantskabsmøde. Ligeledes skal aktionærene erstattes med repræsentantskabet.
4.2.3. DET ANBEFALES, at der i årsrapporten gives oplysning om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold, og at der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken.	x		Anbefalingen følges delvist. Bestyrelsen finder det ikke relevant at oplyse om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold.
5. Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision			
<i>5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger</i>			
5.1.1. DET ANBEFALES, at bestyrelsen tager stilling til og i ledelsesberetningen redegør for de væsentligste strategiske og forretningsmæssige risici, risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen samt for selskabets risikostyring.	x		Anbefalingen følges. Bestyrelsen tilstræber at følge anbefalingen som led i sparekassens politikker om åbenhed og transparens.
<i>5.2. Whistleblower-ordning</i>			
5.2.1. DET ANBEFALES, at bestyrelsen beslutter, hvorvidt der skal etableres en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.	x		Anbefalingen følges. Frøs' whistleblower-ordningen blev introduceret pr. 1. april 2014.

<i>5.3. Kontakt til revisor</i>			
<p>5.3.1. DET ANBEFALES, at bestyrelsen sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og bestyrelsen, herunder at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.</p> <p>Følgende fremgår supplerende af Finansrådets anbefalinger på revisionsområdet</p>	x		<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen har generelt en løbende, tæt og kritisk dialog med såvel den eksterne revisor som den interne revisor.</p> <p>Sparekassen har stor fokus på den eksterne revisions rolle og kvaliteten af det arbejde, som denne udfører.</p>
<p>5.3.2. DET ANBEFALES, at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.</p>	x		<p>Anbefalingen følges.</p>