

Sparekassen Bredebros efterlevelse af Finansrådets Anbefalinger om god selskabsledelse og ekstern revision

Indledning

Sparekassen Bredebro skal forholde sig til Finansrådets Anbefalinger om god selskabsledelse, der knytter sig til dele af Corporate Governance Anbefalingerne.

Vores holdning til Anbefalingerne er generelt positiv. For Sparekassen Bredebro og vores interessenter (medarbejdere, kunder, leverandører og lokalsamfund) er samspillet af disse en forudsætning for pengeinstituttets 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 tages hensyn til ønsker hos vores øvrige interessenter.

Garanter og andre interessenter kan i det følgende læse mere om sparekassens holdning til Anbefalingerne. Vi lever op til langt de fleste af Anbefalingerne, og for de Anbefalinger, som sparekassen ikke lever op til, er der redegjort nærmere om baggrunden herfor i overensstemmelse med et ”følg eller forklar”- princip.

Sparekassen har opdelt Corporate Governance Anbefalingerne i følgende 4 hovedafsnit:

1. Bestyrelsens opgaver og ansvar
2. Bestyrelsens sammensætning
3. Bestyrelsens og direktionens vederlag
4. Revision

Corporate Governance Anbefalingerne og Finansrådets Supplerende Anbefalinger supplerer 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.

I. Bestyrelsens opgaver og ansvar

1.1 - Bestyrelsens overordnede opgaver og ansvar

Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter og fastlægger sine væsentligste opgaver i relation til varetagelse af den overordnede, strategiske ledelse, den finansielle og ledelsesmæssige kontrol af selskabets samt løbende vurderer direktionens arbejde.

Finansrådets Supplerende anbefalinger har på dette punkt følgende indhold:

”Bankers, sparekassers og andelskassers bestyrelser skal:

- fastlægge retningslinier for og udøve kontrol med direktionens arbejde. Der skal være en skriftlig oversigt over, hvilke dele af direktionens arbejde som bestyrelsen skal føre tilsyn med og inddrages i. Det skal være fastlagt, hvordan bestyrelsen løbende vil kontrollere overholdelsen heraf,
- sikre, at der er udarbejdet procedurer for direktionens inddragelse af og rapportering til bestyrelsen. Sådanne procedurer udarbejdes af direktionen og godkendes af bestyrelsen,
- påse, at direktionen besidder relevante kompetencer. Mindst en gang årligt skal bestyrelsen vurdere, om direktionen besidder alle nødvendige kompetencer. Er det ikke tilfældet, er det bestyrelsens ansvar at træffe beslutning om, hvordan denne udfordring kan løses,
- være en kvalificeret sparringspartner i forhold til direktionen.”

Sparekassen Bredebro følger Anbefalingerne.

Bestyrelsen afholder med mellemrum et strategiseminar, hvor alle væsentlige, ovenstående, forhold drøftes. Bestyrelsen drøfter disse forhold i forbindelse med den årlige gennemgang af Bestyrelsens forretningsorden og Instruksen til direktionen.

Det er bestyrelsens opgave og ansvar at forestå den overordnede ledelse samt udøve tilsyn og kontrol med direktionens daglige ledelse.

I bestyrelsens forretningsorden og Instrukserne fra bestyrelsen til direktionen har sparekassen fastlagt nærmere procedurer, hvor bl.a. forhold som planlægning, opfølgning og risikostyring er adresseret.

1.2 - Bestyrelsesformandens opgaver

Det anbefales, at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse, som indeholder en beskrivelse af bestyrelsesformandens og eventuelt næstformandens opgaver, pligter og ansvar.

Det anbefales, at bestyrelsesformanden påser, at det enkelte bestyrelsesmedlems særlige viden og kompetencer bliver anvendt bedst muligt i bestyrelsesarbejdet til gavn for selskabet.

Det anbefales, at der vælges en næstformand i selskabet. Næstformanden skal kunne fungere i tilfælde af bestyrelsesformandens forfald og i øvrigt være en effektiv sparringspartner for denne.

Finansrådets Anbefalinger har på dette punkt følgende, supplerende indhold:

”Formanden for en banks, sparekasses eller andelskasses bestyrelse skal:

- sørge for, at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse for bestyrelsen. Beskrivelsen, som kan indgå i bestyrelsens forretningsorden, skal være skriftlig og specifik,
- sikre at hele bestyrelsen inddrages i bestyrelsesarbejdet, og at alle bestyrelsesmedlemmer så vidt som muligt får lejlighed til at give deres holdning til kende.”

Sparekassen Bredebro følger Anbefalingerne.

Rammerne for bestyrelsens arbejde, herunder formandens opgaver er fastlagt i bestyrelsens forretningsorden. Alle bestyrelsesmedlemmer deltager på lige fod i bestyrelsens arbejde på sådan måde, at den enkeltes viden og kompetencer nyttiggøres bedst muligt.

1.3 – Forretningsorden

Det anbefales, at forretningsordenen altid er tilpasset det enkelte selskabs behov og mindst én gang årligt gennemgås af den samlede bestyrelse med henblik på at sikre dette.

Sparekassen Bredebro følger Anbefalingen,

der i øvrigt er et lovbestemt krav for pengeinstitutter.

1.4 - Information fra direktionen til bestyrelsen

Det anbefales, at bestyrelsen fastlægger procedurer for direktionens rapportering til bestyrelsen og for bestyrelsens og direktionens kommunikation i øvrigt. Med henblik på at sikre, at der løbende tilgår bestyrelsen de oplysninger om selskabets virksomhed, som bestyrelsen har behov for.

Finansrådets Supplerende Anbefalinger har på dette punkt følgende indhold:

”Direktionens opgave og ansvar er, at:

- varetage den daglige ledelse af sparekassen,
- udarbejde en detaljeret arbejds- og opgavefordeling for direktionen. Denne beskrivelse skal foreligge skriftligt, og bestyrelsen skal orienteres om den valgte fordeling og løbende væsentlige ændringer,
- tilvejebringe klare retningslinier for alle væsentlige beslutninger, som skal træffes i banken. Retningslinier skal være skriftlige og indeholde anvisninger på, hvilke typer af dispositioner der foretages på et givent stillingsniveau. Endvidere skal der oplyses om formkrav og krav til dokumentation af, hvilke medarbejdere der har været involveret i processen, og hvem der har truffet de endelige beslutninger,
- bankens strategi løbende bliver opdateret, og at der udarbejdes skriftligt oplæg hertil, som sendes til bestyrelsen.”

Sparekassen Bredebro følger Anbefalingerne,

der i øvrigt for pengeinstitutter i udpræget grad må siges at være et lovkrav.

Bestyrelsens skriftlige retningslinier til direktionen fastlægges i henhold til en instruks, hvori bl.a. arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og direktion fastlægges.

Sparekassens direktion udgør alene ét medlem, hvorfor der ikke er udarbejdet en arbejds- og opgavefordeling for direktionen.

Sparekassens strategi bliver løbende drøftet på bestyrelsesmøderne.

II. Bestyrelsens sammensætning

2.1 - Sammensætning af bestyrelsen

Det anbefales, at bestyrelsen løbende vurderer, hvilke kompetencer den skal råde over for bedst muligt at kunne udføre de opgaver, der påhviler den, samt vurderer bestyrelsens sammensætning i lyset heraf.

Det anbefales, at dette sker ved:

- at bestyrelsen ved vurderingen af dens sammensætning tager hensyn til mangfoldighed i relation til bl.a. køn og alder,
- at bestyrelsen sikrer en formel, grundig og gennemsigtig proces for dens udvælgelse og indstilling af kandidater,
- at bestyrelsen sammen med indkaldelsen til den generalforsamling, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udsender en beskrivelse af de opstillede bestyrelseskandidaters baggrund med oplysning om bestyrelseskandidaternes øvrige direktions- og bestyrelsesposter i såvel danske som udenlandske selskaber samt krævede organisationsopgaver,
- at der i beskrivelsen gives oplysning om de rekrutteringskriterier, bestyrelsen har fastlagt, herunder de krav til professionelle kvalifikationer, international erfaring, uddannelsesmæssig baggrund mv., som det er væsentligt at have repræsenteret i bestyrelsen, og at der sikres selskabets aktionærer mulighed for at drøfte rekrutteringskriterierne på generalforsamlingen,
- at der i beskrivelsen gives oplysning om bestyrelsens vurdering af den sammensætning, herunder med hensyn til mangfoldighed, samt at der gives selskabets aktionærer mulighed for at drøfte bestyrelsens sammensætning på generalforsamlingen, og
- at bestyrelsen årligt i ledelsesberetningen redegør for dens sammensætning, herunder for dens mangfoldighed, samt for de enkelte medlemmers eventuelle særlige kompetencer.

Finansrådets Supplerende Anbefalinger har på dette punkt følgende indhold:

”Bestyrelsen skal være sammensat på en sådan måde, at den besidder alle relevante kompetencer i forhold til at lede en bank, sparekasse eller andelskasse. Mindst et bestyrelsesmedlem skal efter revisorlovens § 31, stk. 1 have kvalifikationer inden for regnskabsvæsen eller revision.”

Sparekassen Bredebro følger Anbefalingerne delvis.

Det tilstræbes, at bestyrelsen har faglig kompetence, en god aldersfordeling og bredde (mangfoldighed) i øvrigt, samt bred erhvervmæssig baggrund. Den finansielle lovgivning stiller krav om, at ledelsen i et pengeinstitut opfylder en række krav om egnethed (kvalifikationer og erfaring) samt hæderlighed. Rekruttering af nye bestyrelsesmedlemmer sker på baggrund af ovennævnte kriterier, og ikke på baggrund af en formelt fastlagt proces, da bestyrelsen ikke har fundet behov for at fastlægge en sådan proces. Henvisningen til revisorloven skal i henhold til Finansrådet forstås som en henvisning til Revisionsbekendtgørelsen for pengeinstitutter.

2.2 - Introduktion til og uddannelse af nye bestyrelsesmedlemmer

Det anbefales, at bestyrelsesmedlemmer ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet, og at bestyrelsesformanden i samarbejde med de enkelte medlemmer tager stilling til, om der er behov for at tilbyde den pågældende relevant supplerende uddannelse.

Det anbefales, at bestyrelsen årligt foretager en vurdering af, om der er områder, hvor medlemmernes kompetence og sagkundskab bør opdateres.

Finansrådets Supplerende Anbefalinger har på dette punkt følgende indhold:

”Det er bestyrelsesformandens opgave at tage stilling til, om de enkelte medlemmer af bestyrelsen skal tilbydes relevant supplerende uddannelse. Denne vurdering bør foretages mindst en gang årligt for alle bestyrelsesmedlemmer uanset deres anciennitet i bestyrelsen.”

Sparekassen Bredebro følger Anbefalingerne.

Sparekassen tilbyder nyvalgte bestyrelsesmedlemmer en grundig introduktion til bestyrelsesarbejdet, herunder mulighed for deltagelse i relevante kurser. Herudover vurderes behovet for supplerende uddannelse løbende og mindst en gang årligt.

2.3 - Antallet af bestyrelsesmedlemmer

Det anbefales, at bestyrelsen ikke er større end, at der kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle medlemmer har mulighed for at deltage aktivt og således, at bestyrelsens størrelse giver mulighed for, at bestyrelsens kompetencer og erfaringer passer til selskabets behov.

Det anbefales, at bestyrelsen med passende mellemrum overvejer, hvorvidt antallet af bestyrelsesmedlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov.

Sparekassen Bredebro følger Anbefalingerne.

Pengeinstituttets bestyrelse består af ti medlemmer. Bestyrelsen vælges af repræsentantskabet.

Bestyrelsen overvejer løbende, om antallet af bestyrelsesmedlemmer og sammensætningen er hensigtsmæssig set i forhold til pengeinstituttets behov.

2.4 - Bestyrelsens uafhængighed

Med henblik på, at bestyrelsen kan handle uafhængig af særinteresser, anbefales det, at mindst halvdelen af de valgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige.

For at et valgt medlem af bestyrelsen i denne sammenhæng kan anses for at være uafhængig, må det enkelte medlem ikke:

- være ansat i eller have været ansat i selskabet inden for de sidste 5 år,
- være eller have været medlem af direktionen i selskabet,
- være professionel rådgiver for selskabet eller ansat i eller have en økonomisk interesse i den virksomhed, som er professionel rådgiver for selskabet,
- i øvrigt have en væsentlig strategisk interesse i selskabet andet end som aktionær.

Finansrådets Supplerende Anbefalinger har på dette punkt følgende indhold:

”Det har ingen indflydelse på vurderingen af uafhængighed, om et bestyrelsesmedlem er kunde i banken, sparekassen eller sparekassen.”

Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt oplyser, hvilke bestyrelsesmedlemmer der ikke kan anses for at være uafhængige, og at det oplyses om nye kandidater til bestyrelsen anses for uafhængige, og at dette begrundes.

Det anbefales, at medlemmer af et selskabs direktion ikke indgår i selskabets bestyrelse.

Det anbefales endvidere, at hovedaktionærer ikke er medlem af et selskabs direktion og bestyrelse samtidig. Bestyrelsen i selskaber med en hovedaktionær bør i alle tilfælde være særlig opmærksom på, at de øvrige aktionærers interesser varetages på lige fod med hovedaktionærens.

Det anbefales, at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om bestyrelsesmedlemmerne:

- den pågældendes stilling.
- den pågældendes øvrige direktions- og bestyrelsesposter i såvel danske som udenlandske selskaber samt krævende organisationsopgaver.
- det antal aktier, optioner og warrants i selskabet og de med selskabet koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.

Sparekassen Bredebro følger Anbefalingerne delvis.

I årsrapporten findes en oversigt over bestyrelsens medlemmer med oplysning om titel.

Bestyrelsen har ikke fundet det relevant med oplysning om tillidserhverv, idet de nuværende tillidserhverv er mere af foreningsmæssig karakter.

2.5 - Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Det anbefales, at det enkelte selskab overvejer behovet for, at systemet med medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer forklares i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside.

Sparekassen Bredebro følger ikke Anbefalingen.

Da Sparekassen Bredebro har 39 ansatte er det ikke relevant at redegøre for systemet med medarbejderrepræsentanter før 2010, hvor der i gennemsnit har været ansat 35 medarbejdere over en 3 årig periode.

2.6 - Mødefrekvens

Det anbefales, at bestyrelsen mødes med jævne mellemrum i henhold til en i forvejen fastlagt møde- og arbejdsplan, og når dette i øvrigt skønnes nødvendigt eller hensigtsmæssigt i lyset af selskabets behov, og at den årlige mødefrekvens offentliggøres i årsrapporten.

Sparekassen Bredebro følger Anbefalingerne.

Bestyrelsen afholder ordinært bestyrelsesmøde mindst 12 gange om året og derudover mødes bestyrelsen så ofte som det er nødvendigt.

2.7 - Tiden til bestyrelsesarbejdet og antallet af bestyrelsesposter

Det anbefales, at et bestyrelsesmedlem, der samtidig indgår i en direktion i et aktivt selskab, ikke beklæder mere end tre menige bestyrelsesposter eller én formandspost og én menig bestyrelsespost i selskaber, der ikke er en del af koncernen, medmindre der foreligger særlige omstændigheder.

Sparekassen Bredebro følger Anbefalingen.

Bestyrelsen finder det vigtigt, at alle bestyrelsesmedlemmer har de nødvendige ressourcer til at kunne yde en aktiv indsats i bestyrelsen. Bestyrelsen finder imidlertid ikke, at det er antallet af poster, men derimod den dermed forbundne arbejdsmængde, der er relevant.

2.8 – Aldersgrænse

Det anbefales, at selskabet fastsætter en aldersgrænse for bestyrelsesmedlemmer, og at årsrapporten indeholder oplysninger om alderen på de enkelte bestyrelsesmedlemmer.

Sparekassen Bredebro følger Anbefalingerne.

Bestyrelsens aldersgrænse er fastsat til 70 år.

2.9 – Valgperiode

Det anbefales, at medlemmer af bestyrelsen er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling, og at bestyrelsen i den sammenhæng søger sikret balancen mellem fornyelse og kontinuitet, særligt for så vidt angår formands- og næstformandsposten.

Det anbefales, at årsrapporten oplyser tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen, hvorvidt genvalg af medlemmet har fundet sted, samt udløbet af den nye valgperiode.

Sparekassen Bredebro følger ikke Anbefalingerne.

Bestyrelsesmedlemmerne vælges for 4 år ad gangen med mulighed for genvalg. Bestyrelsen vil overveje, om indtrædelsestidspunkt m.m. for såvel bestyrelses- og repræsentantskabsmedlemmerne fremover skal oplyses i årsrapporten.

2.10 – Anvendelse af bestyrelsesudvalg (komitéer)

Det anbefales, at bestyrelsen overvejer og beslutter, om den vil nedsætte udvalg, herunder nominerings-, vederlags- og revisionsudvalg.

Hvis bestyrelsen nedsætter et udvalg, anbefales det, at dette alene sker vedrørende forhold, der angår afgrænsede temaer med henblik på at forberede beslutninger, som så træffes i den samlede bestyrelse.

Såfremt der nedsættes bestyrelsesudvalg, anbefales bestyrelsen at udarbejde et kommissorium for det enkelte udvalg, hvori udvalgets ansvarsområde og kompetence fastlægges.

Det anbefales, at væsentlige punkter i det enkelte bestyrelsesudvalgs kommissorium oplyses i selskabets årsrapport, og at navnene på medlemmerne i det enkelte bestyrelsesudvalg samt antallet af møder i løbet af året oplyses i årsrapporten.

Sparekassen Bredebro følger Anbefalingen.

Sparekassen benytter generelt ikke udvalg og komitéer, idet bestyrelsen finder, at bestyrelsens mødefrekvens muliggør, at alle væsentlige drøftelser og beslutninger kan træffes af den samlede bestyrelse.

Sparekassen nedsatte umiddelbart efter generalforsamlingen og repræsentantskabsmødet 2009 det nu i henhold til Bekendtgørelse om revisionsudvalg for finansielle virksomheder lovpligtige revisionsudvalg.

2.11 - Evaluering af bestyrelsens og direktionens arbejde

Det anbefales, at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure, hvor bestyrelsens og de individuelle medlemmers, herunder bestyrelsesformandens arbejde, resultater og sammensætning løbende og systematisk evalueres med henblik på at forberede bestyrelsesarbejdet og at der fastsættes klare kriterier for evalueringen.

Det anbefales, at evalueringen af bestyrelsen foretages en gang årligt, at den forestås af bestyrelsesformanden eventuelt med inddragelse af ekstern bistand, at resultatet drøftes i den samlede bestyrelse, og at der i årsrapporten oplyses om fremgangsmåde ved bestyrelsens selvevaluering.

Anbefalingen følges ikke.

Bestyrelsen finder ikke pt. behov for skematiske evalueringer af bestyrelse eller samarbejdet imellem dem.

Det anbefales, at bestyrelsen én gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter i forvejen fastsatte klare kriterier.

Anbefalingen følges ikke.

Bestyrelsen finder ikke pt. behov for skematiske evalueringer af direktion og samarbejdet imellem direktion og bestyrelse.

Det anbefales, at direktionen og bestyrelsen fastlægger en procedure, hvorved samarbejdet mellem bestyrelsen og direktionen én gang årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem den administrerende direktør og bestyrelsesformanden. Resultatet af evalueringen forelægges for den samlede bestyrelse.

Anbefalingen følges ikke.

Bestyrelsen finder, at den med hyppige møder og et tæt samarbejde også med direktionen har den nødvendige dialog om de opnåede resultater.

III Bestyrelsens og direktionens vederlag

3.1 – Vederlag

Det anbefales, at det samlede vederlag (fast løn, incitamentsaf lønning omfattende enhver variabel aflønning, pension, fratrædelsesordninger og andre fordele) ligger på et konkurrencedygtigt og rimeligt niveau og afspejler direktionens og bestyrelsens selvstændige indsats og værdiskabelse for selskabet.

Sparekassen Bredebro følger Anbefalingen.

3.2 – Vederlagspolitik

Det anbefales, at bestyrelsen vedtager en vederlagspolitik, og at selskabet oplyser om indholdet heraf i årsrapporten samt på selskabets hjemmeside.

Det anbefales, at vederlagspolitikken afspejler selskabets og aktionærernes interesser, er tilpasset selskabets specifikke forhold og er rimelig i forhold til de opgaver og det ansvar, der varetages, samt at den fremmer langsigtet adfærd, er gennemsigtig og klart forståelig.

Det anbefales, at vederlagspolitikken indeholder en redegørelse for den faste løn og de overordnede retningslinier for incitamentsaflønning (omfattende enhver variabel aflønning), herunder betingelserne for at optjene/få tildelt bonus/tantieme og/eller aktiekursrelaterede incitamentsordninger mv. samt for pensions- og fratrædelsesordninger og andre fordele. Oplysning om forholdet mellem henholdsvis den faste løn, incitamentsaflønningen og de øvrige elementer i vederlæggelsen er en del af vederlagspolitikken.

Det anbefales, at der oplyses om eventuelle ydelsesdefinerede pensionsordninger (defined benefit ordninger).

Det anbefales, at selskabets rapportering om vederlagspolitikken og herunder incitamentsaflønningen indeholder en redegørelse for, hvordan vederlagspolitikken er gennemført i det foregående regnskabsår, samt hvordan den er henholdsvis påtænkes fulgt, i det indeværende regnskabsår samt i det følgende regnskabsår.

Det anbefales, at vederlagspolitikken indeholder klare og overskuelige oplysninger, der kan forstås af den enkelte aktionær, og som sætter aktionæren i stand til efterfølgende at se, at bestyrelsens overholder vederlagspolitikken og de vedtagne retningslinier vedrørende incitamentsaflønning. Der skal således være sammenhæng mellem de oplysninger, der meddeles henholdsvis godkendes af generalforsamlingen før tildelingen, og årsrapporten, som viser de faktiske forhold efter tildelingen.

Det anbefales, at selskabets vederlagspolitik omtales i formandens beretning på selskabets generalforsamling, og at bestyrelsens vederlagt for det indeværende regnskabsår fremlægges til godkendelse på den generalforsamling, hvor årsrapporten for det foregående år forelægges til godkendelse.

[Sparekassen Bredebro følger delvis Anbefalingen](#)

[Sparekassens vederlagspolitik omtales i formandens beretning, idet bestyrelsen aflønnes med et fast honorar, som fremgår af den aflagte årsrapport og bestyrelsen deltager ikke i optionsprogrammer. Vederlaget til bestyrelsen fremlægges kun ved ændring til godkendelse.](#)

3.3 - Overordnede retningslinier for incitamentsafløgning

Det anbefales, at de overordnede retningslinier for incitamentsafløgning afspejler aktionærernes og selskabets interesser, er tilpasset selskabets specifikke forhold og er rimelig i forhold til de opgaver og det ansvar, der varetages. Der skal være sammenhæng mellem de oplysninger, der meddeles henholdsvis godkendes af generalforsamlingen før tildelingen, og årsrapporten, som viser den konkrete udmøntning af de godkendte retningslinier for incitamentsafløgning.

Det anbefales, at bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptionsprogrammer, men eventuelt med bonusprogrammer og aktier til markedskurs.

Det anbefales, at såfremt direktionen aflønnes med aktie- og tegningsoptioner, skal programmerne gøres revolverende (dvs. optionerne tildeles periodisk f.eks. hvert år og udløber over en årrække), og at indløsningskursen er højere end markedskursen på tildelingstidspunktet.

Det anbefales, at incitamentsafløgning udformes på en sådan måde, at den fremmer langsigtet adfærd, er gennemsigtig samt klart forståelig, også for udenforstående, og at værdiansættelsen på tildelingstidspunktet opgøres efter anerkendte metoder.

Finansrådets Supplerende Anbefalinger har på dette punkt følgende indhold:

”Incitamentsprogrammer til medlemmer af direktionen i en bank, sparekasse eller andelskasse skal ud over vilkårene i Komitéens anbefalinger og vejledning:

- a. afhænge af flere forskellige parametre, og disse skal specifikt angives. Dette kan f.eks. være stigning i aktiekurs, regnskabsresultat, størrelsen af tab, fremgang i indtjening, udviklingen i udgifterne, gennemførelse af konkrete projekter eller sammenligning med f.eks. aktiekursudviklingen i en foruddefineret gruppe af sammenlignelige banker eller sparekasser (Peer Group),
- b. indeholde et loft for den potentielle udbetaling. Dette skal ikke nødvendigvis være en beløbsgrænse. Det kan f.eks. være en beslutning om, at udnyttelseskursen på en aktieoption aldrig kan ligge mere end en bestemt procentsats under den aktuelle aktiekurs eller, at udnyttelseskursen ikke må overstige 100 % af aktiekursen på tildelingstidspunktet. Den valgte model skal være enkel og let forståelig.

Incitamentsprogrammer skal behandles og godkendes på bankens generalforsamling/sparekassens repræsentantskabsmøde. Derefter skal incitamentsprogrammet uden udgrundet ophold offentliggøres på selskabets hjemmeside.”

[Sparekassen Bredebro lever op til Anbefalingen.](#)

[Bestyrelsen finder, at årsrapportens oplysninger om det samlede vederlag til bestyrelse og direktion er fyldestgørende information.](#)

Direktionens ansættelsesforhold, herunder fratrædelsesvilkår vurderes at følge almindelig praksis på området og evalueres løbende.

Direktionen er ikke incitamentsmæssigt aflønnet.

3.4 – Fratrædelsesordninger

Det anbefales, at oplysninger om fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.

Sparekassen Bredebro følger Anbefalingen.

Nuværende ordninger findes ikke pt. at være af en sådan karakter, at oplysninger herom er væsentlige for en vurdering af pengeinstituttets forpligtelser.

3.5 - Åbenhed om vederlag

Det anbefales, at der i årsrapporten gives oplysning om størrelse af henholdsvis de enkelte bestyrelsesmedlemmer og de enkelte direktionsmedlemmers samlede vederlag fra selskabet og andre selskaber i samme koncern.

Sparekassen Bredebro følger Anbefalingen.

IV – Revision

4.1 - Bestyrelsens indstilling til valg af revisor

Det anbefales, at bestyrelsen i samråd med direktionen foretager en konkret og kritisk vurdering af revisors uafhængighed og kompetence mv. til brug for indstilling til generalforsamlingen om valg af revisor.

Sparekassen Bredebro følger Anbefalingen.

Bestyrelsen indstiller valg af revisor til repræsentantskabet.

Bestyrelsen har generelt en løbende, tæt og kritisk dialog med revisor.

4.2 - Aftalen med revisor

Det anbefales, at revisionsaftalen og den tilhørende honorering af revisor aftales mellem selskabets bestyrelse og revisor.

Sparekassen Bredebro følger Anbefalingen.

4.3 - Ikke-revisionsydelser

Det anbefales, at bestyrelsen årligt vedtager overordnede, generelle rammer for revisors levering af ikke-revisionsydelser med henblik på at sikre revisors uafhængighed mv.

Sparekassen Bredebro følger ikke Anbefalingen, idet ekstern revisors ydelser primært relaterer sig til drifts-, skatte- og regnskabsmæssige forhold.

4.4 - Interne kontrolsystemer

Det anbefales, at bestyrelsen mindst én gang årligt gennemgår og vurderer de interne kontrolsystemer i selskabet samt ledelsens retningslinier herfor og overvågning heraf og at bestyrelsen overvejer, i hvilket omfang den interne revision kan bistå bestyrelsen hermed.

Sparekassen Bredebro følger ikke anbefalingen.

Bestyrelsen henholder sig til den eksterne revisions revision af sparekassen, herunder gennemgang og vurdering af de interne kontrolsystemer.

Sparekassen Bredebro har ingen intern revision.

4.5 - Regnskabspraksis og regnskabsmæssige skøn

I forbindelse med, at bestyrelsen sammen med revisor gennemgår årsrapporten (eventuelt et udkast hertil), anbefales det, særligt at drøfte regnskabspraksis på de væsentligste områder samt væsentlige regnskabsmæssige skøn samt at hensigtsmæssigheden af den valgte regnskabspraksis vurderes.

Sparekassen Bredebro følger Anbefalingen.

4.6 - Resultatet af revisionen

Det anbefales, at resultatet af revisionen drøftes på møder med bestyrelsen med henblik på at gennemgå revisors observationer og konklusioner eventuelt baseret på et revisionsprotokollat.

Sparekassen Bredebro følger Anbefalingen.

4.7 - Revisionsudvalg

Det anbefales, at bestyrelsen i selskaber med komplekse regnskabs- og revisionsmæssige forhold overvejer, hvorvidt der skal etableres et revisionsudvalg til forberedelse af bestyrelsens behandling af revisions- og regnskabsmæssige forhold.

Sparekassen Bredebro følger Anbefalingen. Sparekassen lever op til kravene i Bekendtgørelse om revisionsudvalg for finansielle virksomheder om revisionsudvalg i pengeinstituttet.

4.8 - Ekstern revision

Finansrådets supplerende anbefalinger har på dette punkt følgende indhold:

”Finansrådets medlemsvirksomheder skal have stor fokus på den eksterne revisors rolle og kvaliteten af det arbejde, som denne udfører. F.eks. bør banker, sparekasser og andelskasser stille krav:

- om, at eksterne revisorer har gennemgået en efteruddannelse målrettet bankområdet,
- til de team, som eksterne revisorer bruger, dvs. sammensætningen skal sikre, at der mindst er to erfarne revisorer med i et team med supplerende kompetenceområder. For at være en erfaren revisor skal vedkommende ud over ovennævnte efteruddannelse også have deltaget i revision af en bank gennem minimum 3 år.”

Sparekassen Bredebro følger anbefalingen.

Sparekassen har stor fokus på den eksterne revisions rolle og kvalifikationer.

Bestyrelse og direktion i Sparekassen Bredebro

Maj 2009