

Rapportering – Corporate Governance – Andelskassen Fælleskassen - 2022

Afsnit 1 Fælleskassens kommunikation og samspil med andelshavere og øvrige interessenter

Anbefaling	Vejledning	Anden regulering af emnet	Forklaringseksempler
1.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen sikrer en løbende dialog mellem Fælleskassen og andelshaverne, således at andelshaverne får relevant indsigt i Fælleskassens potentiale og politikker, og bestyrelsen kender andelshavernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til Fælleskassen.			<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>”Fælleskassen tilstræber størst mulig gennemsigtighed om andelskassens værdier og aktiviteter.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle interessenter vil derfor kunne finde en lang række oplysninger om Fælleskassens virke og holdninger på Fælleskassens hjemmeside. • Der afholdes årligt møde med andelshaverne – det såkaldte ”andelshavertræf”.
1.1.2. Det anbefales, at bestyrelsen vedtager politikker for Fælleskassens forhold til dets interessenter, herunder andelshavere, samt sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med Fælleskassens politikker herom.	<p>For at kunne følge anbefalingen må bestyrelsen identificere Fælleskassens vigtigste interessenter og deres væsentligste interesser i forhold til Fælleskassen.</p> <p>Bestyrelsen kan f.eks. vedtage en politik for Fælleskassens kommunikation og en politik for Fælleskassens forhold til dets investorer.</p>		<p>Generelt</p> <p><i>Anbefalingen følges.</i></p>
1.1.3. Det anbefales, at selskabet/Fælleskassen offentliggør kvartalsrapporter.		<p>Sparekasser og andelskasser skal i henhold til lovgivningen kun offentliggøre halv- og helårsrapporter.</p>	<p>Generelt</p> <p><i>Anbefalingen følges ikke.</i></p> <p><u>Forklaring på følger ikke:</u></p>

Anbefaling	Vejledning	Anden regulering af emnet	Forklaringseksempler
			"Fælleskassen følger ikke anbefalingen, idet Fælleskassen finder, at offentliggørelse af den lovpligtige årsrapport og halvårsrapport giver interessenterne en tilstrækkelig indsigt i Fælleskassens regnskabsforhold."
1.2.1. Det anbefales, at bestyrelsen ved tilrettelæggelse af selskabets generalforsamling planlægger afviklingen, så den understøtter aktivt ejerskab.	Fælleskassen skal have et bredt fokus på at tilrettelægge generalforsamlingen, så den understøtter aktivt ejerskab.	Fælleskassens vedtægter indeholder bestemmelser om tid og sted for afholdelse af generalforsamling	<i>Anbefalingen følges.</i> "Bestyrelsen har på baggrund af Fælleskassens størrelse og lokale forankring vurderet, at det er mest hensigtsmæssigt at afholde fysisk generalforsamling. Det er indgået i vurderingen, at der er tilstrækkelige muligheder for at udøve sit ejerskab aktivt på anden måde, f.eks. ved afgivelse af fuldmagt." I 2020 og 21 er generalforsamlinger afholdt elektronisk i henhold til Covid-19 særlovgivning. I 2022 og 2023 blev/bliver Generalforsamlingen holde fysisk
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.	Anbefalingen kan følges ved at stille afkrydsningsfuldmagter til rådighed.		<i>Anbefalingen følges ikke.</i> "Fælleskassens andelshavere har mulighed for at stemme ved fuldmagt, men Fælleskassens fuldmagtskabelon indeholder ikke mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen."
1.3.1. Det anbefales, at selskabet etablerer en beredskabsprocedure for	.		<i>Anbefalingen følges ikke.</i>

Anbefaling	Vejledning	Anden regulering af emnet	Forklaringseksempler
<p>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 andelshaverne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.</p>	<p>Beredskabsproceduren skal ikke offentliggøres. En beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg kunne indeholde følgende elementer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afklaring af bestyrelsens forpligtelser, herunder at bestyrelsen afholder sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer andelshaverne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget • Valg af rådgivere som senere kan aktiveres • Etablering af kontaktliste, herunder bestyrelse, direktion, andre nøglemedarbejdere, revisorer, advokater, relevante journalister m.v. • Identifikation af relevante såkaldte loyale investorer "white knights" • Kommunikationsplan i tilfælde af bud eller rygter om bud. 		<p><u>Forklaring på følger ikke:</u> Fælleskassen følger ikke anbefalingen, idet bestyrelsen finder, at en egentlig beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg vil være unødvendig, idet Fælleskassen er en selvejende institution og overtagelsesforsøg derfor ikke umiddelbart kan finde sted."</p>

Afsnit 2 Bestyrelsens opgaver og ansvar

Anbefaling	Vejledning	Anden regulering af emnet	Forklaringseksempler
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.	<p>Anbefalingen går på, at selskabet/Fælleskassen mindst én gang årligt tager stilling til de forhold, der skal indgå i bestyrelsens varetagelse af sine opgaver.</p> <p>Det forudsættes, at det er den hensigtsmæssige tilrettelæggelse af bestyrelsens opgaver, der frigiver tid til bestyrelsens drøftelse af selskabets overordnede strategiske mål og værdiskabelse.</p>	SEL § 130 og FIL § 65 indeholder krav til bestyrelsens forretningsorden. Endvidere indeholder ledelsesbekendtgørelsens bilag 6, pkt. 2, minimumskrav til pengeinstitutters forretningsorden.	<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>”Bestyrelsen afholder et årligt strategiseminar, hvor alle væsentlige forhold drøftes”</p> <p>”Bestyrelsen anvender et årshjul til tilrettelæggelse af bestyrelsens opgaver. Årshjulet er medvirkende til at sikre overblik og at bestyrelsen løbende får taget stilling til de emner og de mål, bestyrelsen skal behandle hen over året”</p>
2.1.2. Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til selskabets/Fælleskassens overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i Fælleskassen.	Det fremgår af kommentaren, at arbejdet med det løbende strategiarbejde bør tilrettelægges på en sådan måde, at bestyrelsen har reel mulighed for at præge selskabets strategiske retning.	FIL § 70 stiller krav til den overordnede og strategiske ramme for bestyrelsens arbejde.	<i>Anbefalingen følges.</i>
2.1.3. Det anbefales, at bestyrelsen påser, at Fælleskassen har en kapital- og andelskapitalstruktur, som understøtter, at selskabets strategi og langsigtede værdiskabelse er i andelshavernes og Fælleskassens interesse samt redegør herfor i ledelsesberetningen i Fælleskassens årsrapport og/eller på Fælleskassens hjemmeside.		Lignende vinkel i forhold til Fælleskassens vedtægter i Finans Danmarks ledelseskodeks, hvor det i anbefaling 4 anbefales, at pengeinstitutter, hvis vedtægter rummer bestemmelser om, at bestyrelsesmedlemmer alene kan vælges inden for en begrænset personkreds, redegør for baggrunden for disse begrænsninger.	<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>”Generalforsamlingen er Fælleskassens øverste myndighed og udgøres af andelskassens andelshavere. Fælleskassen har derfor ingen aktionærer. Fælleskassen er grundlæggende kendetegnet ved ikke at have ejerinteresser; at have</p>

Anbefaling	Vejledning	Anden regulering af emnet	Forklaringseksempler
			kundedemokrati, en decentral struktur og en lokal forankring. Der ligger i selve andelsstrukturen en stemmeretsbegrænsning: En andelshaver – en stemme. Det er Fælleskassens opfattelse, at denne struktur passer godt til et pengeinstitut, der væsentligst er ejet af kunderne – og at det i den sammenhæng fremmer saglighed, at indflydelsen ikke er proportional med ejerandelens størrelse.
2.1.4. Det anbefales, at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinjer for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rapportering til bestyrelsen.	Denne anbefaling fordrer opfølgning fra bestyrelsen en gang årligt.	Krav om retningslinjer til direktionen findes i ledelsesbekendtgørelsen. Bestyrelsen skal således, give direktionen skriftlige retningslinjer, jf. ledelsesbekendtgørelsen § 6.	<i>Anbefalingen følges.</i>
2.1.5. Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens udvikling, risici og succesionsplaner.		Ledelsesbekendtgørelsens § 8, stk. 7, hvorefter direktionen skal sikre, at der er anvisninger for, hvilke tiltag der skal iværksættes i forbindelse med bl.a. nøglemedarbejderes fratræden.	<i>Anbefalingen følges.</i> ”Fælleskassen har bl.a. udarbejdet en politik for hvordan der skal ageres i forbindelse med nøglemedarbejderes fratræden.”
2.2.1. Det anbefales, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.		Ikke lovkrav til sparekasser og andelskasser om CSR-rapportering. Lignende anbefaling i Finans Danmarks ledelseskodex, hvor pengeinstitutterne i anbefaling 2 anbefales at udarbejde og offentliggøre et adfærdskodex (code of conduct) med beskrivelse af virksomhedens værdigrundlag og ønskede adfærd for virksomhedens drift og ledelse.	<i>Anbefalingen følges.</i>

Anbefaling	Vejledning	Anden regulering af emnet	Forklaringseksempler
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.	I bestyrelsens forretningsorden kan der med fordel indgå en overordnet beskrivelse af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.	SEL § 122 stiller krav om, at bestyrelsen vælger en formand. Det er ikke et krav, at der vælges en næstformand.	<i>Anbefalingen følges.</i>
2.3.2. Det anbefales, 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.	Der skal være tale om driftsopgaver, hvilket må læses som en indskrænkning i forhold til ordet ”opgaver”. Der bør sikres en forsvarlig arbejdsdeling mellem formanden, næstformanden, den øvrige bestyrelse og direktionen. En aftale om, at formanden eller andre bestyrelsesmedlemmer påtager sig særlige opgaver, bør indeholde bestemmelser om de særlige forholdsregler, der samtidig er vedtaget til sikring af rolle- og ansvarsdelingen i bestyrelsen og mellem bestyrelse og direktion.		<i>Anbefalingen følges.</i> ”Det har ikke været relevant for bestyrelsesformanden at deltage i den daglige ledelse eller at udføre andre særlige opgaver for selskabet i det forløbne år. Bestyrelsen agter at følge anbefalingen, hvis der opstår behov for, at bestyrelsesformanden udfører særlige opgaver for Fælleskassen.

Afsnit 3 Bestyrelsens sammensætning og organisering

Anbefaling	Vejledning	Anden regulering af emnet	Forklaringseksempler
<p>3.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen årligt vurderer og i ledelsesberetningen 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>Anbefalingen handler om offentliggørelse af bestyrelsens kompetencer og sammensætning.</p>	<p>Bestyrelsens kompetencer berøres også i Finans Danmarks ledelseskodex under anbefaling 5 og 6 om uddannelse af bestyrelsesmedlemmer.</p> <p>Også vinkel til redegørelse om bestyrelsens kompetencer i ledelseskodexets anbefaling 11, der anbefaler, at pengeinstitutterne forholder sig til lov om finansiel virksomheds loft over ledelsesposter.</p>	<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>”Årsrapporten indeholder en oversigt over bestyrelsens medlemmer med oplysninger om de enkelte medlemmers baggrund og forudsætninger. Fælleskassen følger de kompetencekrav til bestyrelsen, som fremgår af den finansielle lovgivning. I overensstemmelse hermed vurderer bestyrelsen løbende om dens medlemmer tilsammen besidder den fornødne viden og erfaring om Fælleskassens risici til at sikre en forsvarlig drift af Fælleskassen. Nye bestyrelsesmedlemmer deltager i lovpligtig uddannelse” Efter 2 år tager bestyrelsesmedlemmerne den udvidede bestyrelsesudd.</p>
<p>3.1.2. Det anbefales, at bestyrelsen 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>Mangfoldighed omfatter bl.a. alder, international erfaring og køn. En politik for mangfoldighed bør omhandle de for selskabet relevante forhold i relation til mangfoldighed, som fremmer en relevant grad af diversitet, styrker ledelsens kvalifikationer og kompetencer, og som tilgodeser den fremtidige udvikling af selskabet.</p> <p>Anbefalingen er revideret således, at det anbefales, at der udarbejdes og vedtages en politik for mangfoldighed</p>	<p>FIL § 80 a krav om nomineringsudvalg, der bl.a. årligt skal vurdere om bestyrelsen har den fornødne kombination af viden, faglig kompetence m.v.</p> <p>Lignende anbefaling i Finans Danmarks ledelseskodex, hvor det i anbefaling 4 anbefales, at pengeinstitutter, hvis vedtægter rummer bestemmelser om, at bestyrelsesmedlemmer alene kan vælges inden for en begrænset personkreds, redegør for baggrunden for disse begrænsninger.</p>	<p><i>Anbefalingen følges delvist.</i></p> <p><u>Forklaring på følger delvist</u></p> <p>”Henset til Fælleskassens lokale forankring findes det ikke relevant at opstille særskilte mål for antallet af bestyrelsesmedlemmer med international erfaring.”</p>

Anbefaling	Vejledning	Anden regulering af emnet	Forklaringseksempler
	<p>i stedet for at opstille konkrete måltal for mangfoldighed. Komitéen har tidligere understreget, at mangfoldighed skal ses i et bredt perspektiv, og at der således ikke alene skal skeles til eksempelvis køn, som det er tilfældet i selskabsloven. Alder, nationalitet, kompetencer og international erfaring er en række af de mangfoldighedsparametre som komitéen tidligere har fremhævet. Anbefalingen har til formål at fremme diversitet, styrke bestyrelsens kvalifikationer og kompetencer og tilgodese den fremtidige udvikling i selskabet.</p> <p>Denne anbefaling fordrer opfølgning fra bestyrelsen en gang årligt.</p> <p>Der kan med fordel udarbejdes handlingsplaner, der beskriver selskabets indsats for mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, og som tilgodeser den fremtidige udvikling for selskabet.</p> <p>Sådanne handlingsplaner kan supplere lovgivningens krav om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapporteringen herom.</p>	<p>Efter FIL § 70, stk. 1, nr. 4, skal bestyrelsen for den finansielle virksomhed udarbejde en politik for mangfoldighed i bestyrelsen.</p> <p>I pengeinstitutter, der har nedsat et nomineringsudvalg, har udvalget en særskilt pligt til at udarbejde mangfoldighedspolitikken, jf. FIL § 80 a.</p> <p>Mangfoldighedspolitikken skal angive, hvilke kvalifikationer og kompetencer der er relevante at tillægge vægt ved udpegning af kandidater til bestyrelsen.</p>	
<p>3.1.3.</p> <p>Det anbefales, at bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen gennemføres ved en grundig og for bestyrelsen transparent proces, der er</p>			<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>”Der er nedsat et udvalg i repræsentantskabet i Fælleskassen som arbejder efter et godkendt kommissorium fra betyrelsen”</p>

Anbefaling	Vejledning	Anden regulering af emnet	Forklaringseksempler
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.			
3.1.4 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 øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder, og krævende organisationsopgaver. Derudover skal det oplyses, om kandidaterne til bestyrelsen anses for uafhængige.	Beskrivelsen kan indeholde oplysning om de rekrutteringskriterier, bestyrelsen har fastlagt, herunder de krav til professionelle og personlige kvalifikationer, brancheerfaring, mangfoldighed (bl.a. alder, international erfaring og køn), uddannelsesmæssig baggrund m.v., som bestyrelsen anser som væsentlige kvalifikationer at have repræsenteret i bestyrelsen. Indstillingen til generalforsamlingen om sammensætningen af bestyrelsen bør udformes i lyset heraf.	Supplerer SEL § 120, stk. 3, hvorefter der forud for valg af medlemmer til bestyrelsen på en generalforsamling skal gives oplysning om de opstillede personers ledelseshverv. For andelskasser skal indkaldelse til generalforsamling foretages tidligst 4 uger og - medmindre vedtægterne foreskriver en længere frist - senest 2 uger før generalforsamlingen.	<i>Anbefalingen følges delvist</i> ”På Fælleskassens generalforsamling vælges medlemmer til repræsentantskabet. Af repræsentantskabets midte vælges efterfølgende medlemmer til bestyrelsen på førstkommende repræsentantskabsmøde. De opstillede repræsentantskabskandidaters kompetencer fremgår af bilag, der er lagt på Fælleskassens hjemmeside.”
3.1.5. Det anbefales, at direktør ikke er medlem af bestyrelsen, samt at en fratrædende direktør ikke træder direkte ind som formand eller næstformand i bestyrelsen.	Der bør sikres en forsvarlig arbejdsdeling og opretholdes uafhængighed mellem bestyrelse og direktion, ligesom det bør sikres, at den tiltrædende direktør har mulighed for at agere uafhængigt af den tidligere direktør.		<i>Anbefalingen følges</i> Som følge af Fælleskassens valgeregler til bestyrelsen vil det ikke være muligt umiddelbart for en afgangende direktør at træde ind i bestyrelsen”
3.1.6. Det anbefales, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.		Valgperioden i bestyrelsen er maksimalt fire år, jf. SEL § 120, stk. 4, for banker og FIL § 82 for sparekasser.	<i>Anbefalingen følges ikke:</i> ”Anbefalingen følges ikke, idet bestyrelsen vurderer, at den nuværende valgordning sikrer kon-

Anbefaling	Vejledning	Anden regulering af emnet	Forklaringseksempler
			<p>tinuitet og stabilitet i bestyrelsesarbejdet.</p> <p>Valgperioden for repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer er i vedtægterne fastsat til 3 år med mulighed for genvalg. Der er hvert år 2 medlemmer på valg..”</p>
<p>3.2.1. Det anbefales, 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"> • være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab, • inden for 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. • 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 i samme selskab som den generalforsamlingsvalgte revisor 	<p>Opmærksomheden henledes særligt på anbefalingen om, at et medlem ikke må have siddet mere end 12 år. Komitéen har i et svar på hyppigt stillede spørgsmål præciseret, at et medlem godt kan sidde mere end 12 år, hvis aktionærene ønsker det. Videre fremgår det af komitéens svar, at balancen mellem uafhængige og afhængige medlemmer er væsentlig, hvorfor anbefalingerne rummer krav om, at et flertal af bestyrelsesmedlemmer er uafhængige.</p> <p>For så vidt angår kravet om ikke inden for det seneste år, at have haft en væsentlig forretningsrelation, har komitéen svaret, at som udgangspunkt kan den pågældende person betragtes som uafhængig, hvis der er tale om en enkeltstående, afsluttet opgave, der ikke har været af væsentlig betydning for selskabet eller for den pågældende person. Er der derimod tale om en person fra f.eks. et advokatfirma, der yder juridisk rådgivning i en sag af væsentlig betydning for selskabet eller yder løbende juridisk rådgivning for selskabet, kan den pågældende som udgangspunkt ikke betragtes som uafhængig. Det vil dog altid være en</p>	<p>Bestyrelsens sammensætning berøres også i Finans Danmarks ledelseskodeks, hvor det i anbefaling 4 anbefales, at pengeinstitutter, hvis vedtægter rummer bestemmelser om, at bestyrelsesmedlemmer alene kan vælges inden for en begrænset personkreds, redegør for baggrunden for disse begrænsninger.</p>	<p><i>Anbefalingen følges delvist/ikke</i></p> <p>”Bestyrelsens medlemmer er som ovenfor nævnt valgt i blandt repræsentantskabets midte og er dermed alle andelshavere i Fælleskassen. Der er i Fælleskassens vedtægter en mulighed for at vælge yderligere et bestyrelsesmedlem udefra – altså uafhængigt”</p>

Anbefaling	Vejledning	Anden regulering af emnet	Forklaringseksempler
<ul style="list-style-type: none"> • 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. <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>	<p>konkret vurdering i hver enkelt situation.</p> <p>I kommentaren til anbefalingen, fremgår det generelt om uafhængighed at:</p> <p>Bestyrelsen bør ved anvendelse af uafhængighedskriterierne lægge vægt på det reelle snarere end det formelle.</p> <p>Det er vigtigt, at bestyrelsen sikrer fornyelse blandt medlemmerne, og at de enkelte bestyrelsesmedlemmer er bevidst om værdien af efter omstændighederne at forholde sig kritisk til tidligere truffne beslutninger.</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>	<p>Anbefalingen er særegen idet, den er rettet mod det enkelte medlem af bestyrelsen fremfor selskabet. Efterlevelse forudsætter således en handling hos det enkelte bestyrelsesmedlem.</p> <p>I kommentaren til anbefalingen, fremgår at det som hovedregel må antages, at et bestyrelsesmedlem, der samtidig er direktør i et selskab, ikke kan varetage mere end nogle få poster som menigt bestyrelsesmedlem eller en formandspost og en menig post i selskaber, der ikke er en del af koncernen. Ved vurderingen bør der ligeledes tages hensyn til antallet og omfanget af udvalgsposter samt øvrige tillidsposter.</p>	<p>I henhold til FIL § 64 a skal det enkelte medlem løbende vurdere, om den pågældende har de fornødne ressourcer til at varetage sit hverv.</p>	<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>”Der gennemføres årligt en vurdering af bestyrelsens kompetencer baseret på Finanstilsynets/lovgivningens krav”</p>

Anbefaling	Vejledning	Anden regulering af emnet	Forklaringseksempler
<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 • den pågældendes kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet, • om medlemmet anses for uafhængigt • tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen, • udløbet af den aktuelle valgperiode • medlemmets deltagelse i bestyrelses- og udvalgs møder • den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og • det antal aktier, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret. 	<p>Yderligere oplysninger i ledelsesberetningen om det enkelte bestyrelsesmedlems kompetencer og kvalifikationer.</p> <p>I anbefalingen er det indføjet, at der i ledelsesberetningen i årsrapporten skal oplyses om ”den enkeltes kompetencer og relevans for selskabet.” Det betyder, at en generel beskrivelse af faglig baggrund og stilling ikke er tilstrækkeligt. Der skal tillige være oplysninger om det enkelte medlems deltagelse i bestyrelses- og udvalgs møder. Iht. komitéens vejledende bemærkninger bør fysisk deltagelse være normen, men deltagelse via digitale medier anses også som deltagelse.</p>	<p>Regnskabsbekendtgørelsen indeholder i § 132 a også et krav om, at pengeinstitutter skal oplyse om de ledelseshverv bestyrelsen og direktionen beklæder i andre erhvervs virksomheder.</p>	<p><i>Anbefalingen følges delvist.</i></p> <p>”Andelskassen har ingen aktionærer, hvorfor der ikke kan oplyses om bestyrelsens aktieposter i andelskassen.”</p>
<p>3.3.3. Det anbefales, at den årlige evalueringssprocedur, 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>Anbefaling om at årlig evaluering omfatter, hvad der er et rimeligt niveau for antallet af ledelseshverv</p> <p>Det er bestyrelsen, der årligt skal foretage en konkret og individuel vurdering af, hvad der – for de enkelte medlemmer - må anses for at være et rimeligt niveau for antallet af andre ledelseshverv. I vurderingen af andre</p>		<p><i>Anbefalingen følges</i></p>

Anbefaling	Vejledning	Anden regulering af emnet	Forklaringseksempler
	<p>ledeshverv skal indgå det enkeltes ledeshvervs tyngde og omfang.</p> <p>Vurderingen skal indgå i den årlige evalueringsprocedure.</p> <p>Vurderingen bør også omfatte potentielle nye bestyrelsesmedlemmer.</p>		
<p>3.4.1. Det anbefales, at Fælleskassen på hjemmesiden 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. 	<p>Komitéen har udarbejdet en vejledning om bestyrelsesudvalg, der findes på komitéens hjemmeside.</p>	<p>FIL indeholder krav om en række bestyrelsesudvalg.</p> <p>Revisionsudvalg, jf. revisorlovens § 31.</p> <p>I FIL § 80 c er der særskilt krav om offentliggørelse af forhold vedrørende ledelsesudvalg på hjemmesiden.</p> <p>I Finans Danmarks ledelseskodeks pkt. 10 anbefales det, at der på pengeinstitutternes hjemmeside eller på tilsvarende vis offentliggøres en oversigt over bestyrelsesmedlemmernes deltagelse i bestyrelses- og udvalgsmøder.</p>	<p><i>Anbefalingen følges ikke.</i></p> <p>”Bestyrelsen har ikke nedsat udvalg. Behovet for nedsættelse af udvalg vurderes løbende, men det er set i forhold til Fælleskassens forretningsmodel, størrelse og kompleksitet p.t. ikke aktuelt.</p> <p>Der afholdes typisk bestyrelsesmøde hver måned, 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 kompetenceevalueringer.”</p>
<p>3.4.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p>			<p><i>Anbefalingen følges ikke.</i></p> <p>Se forklaring til 3.4.1.</p>
<p>3.4.3. Det anbefales, at der blandt bestyrelsens medlemmer nedsættes et</p>	<p>Komitéen anbefaler, at der nedsættes et <i>egentligt</i> revisionsudvalg, hvor</p>	<p>Iht. revisorlovens § 31 er det lovpligtigt for finansielle virksomheder at etablere et</p>	

Anbefaling	Vejledning	Anden regulering af emnet	Forklaringseksempler
revisionsudvalg, og at der udpeges en formand for udvalget, der ikke er formanden for bestyrelsen.	nogle af bestyrelsens medlemmer med særlig ekspertise kan fokusere på de opgaver, der er henlagt til revisionsudvalget.	revisionsudvalg, medmindre de ikke er børsnoterede.	<i>Anbefalingen følges ikke.</i> Se forklaring til 3.4.1.
3.4.4. Det anbefales, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansielt rapportering overvåger og rapporterer til bestyrelsen om: • 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.	Instrukshåndbogens 11.1 indeholder en årsplan for revisionsudvalgets arbejde.	Uddybende regler om revisionsudvalg findes i forordning nr. 537/2014 og direktiv 2014/56.	Generelt <i>Anbefalingen følges ikke.</i> Se forklaring til 3.4.1.
3.4.5. Det anbefales, at revisionsudvalget: • 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 • overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger. • påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, foreligger en funktionsbeskrivelse for denne, der er godkendt af bestyrelsen, • påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, bliver tilført	Anbefalingen fordrer opfølgning fra revisionsudvalget en gang årligt. Instrukshåndbogens 11.1 med Årsplan for revisionsudvalgets arbejde, vurderes at forudsætte, at revisionsudvalget forholder sig til de opgaver, der nævnes i anbefalingen.		Generelt <i>Anbefalingen følges.</i> ”Bestyrelsen har på baggrund af revisionsudvalgets vurderinger og anbefalinger besluttet at Fælleskassen fortsat ikke skal have intern revision.”

Anbefaling	Vejledning	Anden regulering af emnet	Forklaringseksempler
<p>tilstrækkelige ressourcer og kompetencer hertil for at udføre arbejdet, og</p> <ul style="list-style-type: none"> • overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger. 			
<p>3.4.6. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, 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, • indstilling af kandidater til bestyrelsen og direktionen, og • foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder forslag til konkrete ændringer. 	<p>I henhold til FIL § 80 a, stk. 2, skal formanden samt medlemmerne af nomineringsudvalget alle være medlem af bestyrelsen i Fælleskassen. De opgaver nomineringsudvalget skal forestå fremgår af FIL § 80 a.</p>	<p>FIL § 80 a indebærer, at børsnoterede pengeinstitutter eller pengeinstitutter, som i de 2 seneste regnskabsår på balancetidspunktet i gennemsnit har haft 1.000 eller flere fuldtidsansatte, skal nedsætte et nomineringsudvalg.</p>	<p><i>Anbefalingen følges ikke.</i></p> <p>Se forklaringen til 3.4.1.</p>

Anbefaling	Vejledning	Anden regulering af emnet	Forklaringseksempler
<p>3.4.7. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et vederlagsudvalg, 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 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, og • bistå med forberedelse af den årlige vederlagsrapport. 	<p>Det kan ofte være praktisk, at nomineringsudvalget og vederlagsudvalget består af de samme personer.</p> <p>Vederlagsudvalget bistår med forberedelsen af den årlige vederlagsrapport.</p>	<p>Anbefalingerne baserer sig på EU-henstillinger.</p> <p>I FIL § 71, §§ 77a–d, samt bekendtgørelse om lønpolitik samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, er der krav om, at bestyrelsen vedtager en lønpolitik.</p>	<p><i>Anbefalingen følges ikke.</i></p> <p>Se forklaringen til 3.4.1.</p>
<p>3.4.8. Det anbefales, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.</p>	<p>.</p>		<p><i>Anbefalingen følges ikke.</i></p> <p>Se forklaring til 3.4.1.</p>
<p>3.5.1. Det anbefales, at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure for en årlig vurdering af den samlede bestyrelse og de individuelle medlemmer. Der bør inddrages</p>	<p>Kravene i anbefalingen går videre end den selvevaluering Finanstilsynet lægger op til. Se komitéens vejledning om bestyrelsesevaluering.</p>	<p>Finanstilsynets notat af 4. juli 2012 med krav til bestyrelsens viden og erfaring.</p> <p>FIL § 70, stk. 4 stiller krav om, at bestyrelsen for den finansielle virksomhed</p>	<p><i>Anbefalingen følges ikke.</i></p>

Anbefaling	Vejledning	Anden regulering af emnet	Forklaringseksempler
<p>ekstern bistand minimum hvert tredje år. I evalueringen bør bl.a. indgå vurdering af:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bidrag og resultater, • samarbejde med direktionen, • formandens ledelse af bestyrelsen, <ul style="list-style-type: none"> • bestyrelsens sammensætning (herunder kompetencer, mangfoldighed og antal medlemmer), • arbejdet i udvalgene og udvalgsstrukturen, og • arbejdets tilrettelæggelse og kvaliteten af materiale, der tilgår bestyrelsen. <p>Evalueringsproceduren samt overordnede konklusioner bør beskrives i ledelsesberetningen og på selskabets hjemmeside. Formanden bør redegøre for bestyrelsesevalueringen, herunder processen og overordnede konklusioner på generalforsamlingen forud for valg til bestyrelsen.</p>	<p>Det kan overvejes i den enkelte bestyrelse, at sammenkoble de to evalueringsprocedurer.</p> <p>Evalueringsprocessen skal danne baggrund for en kontinuerlig forbedring af bestyrelsesarbejdet og skal sikre, at bestyrelsen til stadighed har den rette sammensætning, og at der sker en løbende fornyelse. Det kan overvejes, eventuelt med intervaller at inddrage ekstern bistand i evalueringsprocessen.</p>	<p>skal sikre, at dens medlemmer tilsammen har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå virksomhedens aktiviteter og de hermed forbundne risici.</p> <p>I Finans Danmarks ledelseskodex er der en række anbefalinger om evaluering af bestyrelsens arbejde.</p> <p>Finans Danmark anbefaler i ledelseskodexets punkt 7, at hvert enkelt bestyrelsesmedlem årligt foretager en evaluering af sit arbejde i bestyrelsen. Bestyrelsesmedlemmet skal som led i evalueringen udfylde et evalueringsskema, der berører både ledelsesmæssige og banktekniske emner.</p> <p>I anbefaling 9 anbefales det, at samarbejdet mellem direktionen og bestyrelsen drøftes på bestyrelsesmødet mindst 1 gang årligt. Direktionen er ikke til stede under disse drøftelser.</p> <p>Endelig indgår evaluering af bestyrelsens arbejde også i Finans Danmarks ledelseskodex anbefalingerne 5 og 6 om uddannelse og kompetenceudvikling af bestyrelsen.</p>	<p>”Fælleskassen følger alene Finanstilsynets regler om årlig selvevaluering af bestyrelsen. Selvevalueringen sker med bistand af eksternt bureau. Finanstilsynet stiller ikke krav om, at selvevalueringen eller resultatet heraf skal offentliggøres.”</p>
<p>3.5.2. Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte kriterier.</p>			<p><i>Anbefalingen følges ikke.</i></p> <p>”Bestyrelsen har valgt at evaluere direktionen på hvert andet bestyrelsesmøde, hvor direktøren under dette punkt har forladt lokalet.</p>

Anbefaling	Vejledning	Anden regulering af emnet	Forklaringseksempler
			Under punktet vurderes indsatsen for den forløbperiode og ved afslutning af punktet afreporterer bestyrelsesformanden resultatet til direktøren”
3.5.3. 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.	Denne evaluering kan med fordel integreres i bestyrelsens samlede evaluering i henhold til anbefaling 3.5.1. ovenfor. Anbefalingen fordrer opfølgning fra bestyrelsen en gang årligt. Bemærk, at anbefalingen forudsætter tilstedeværelse af en procedure for denne årlige dialog om evaluering af samarbejdet mellem formanden for bestyrelsen og Fælleskassens direktør. Resultatet forelægges for bestyrelsen.		<i>Anbefalingen følges ikke.</i> ”Bestyrelsen har valgt en anden tilgang, som beskrevet i 3.5.2.”

4. Ledelsens vederlag

Anbefaling	Vejledning		Anden regulering af emnet	Forklaringseksempler
<p>4.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen udarbejder en vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen, der indeholder</p> <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, • en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter, og • en redegørelse for sammenhængen mellem vederlagspolitikken og selskabets langsigtede værdiskabelse og relevante mål herfor. <p>Vederlagspolitikken bør, minimum hvert fjerde år samt ved hver væsentlig ændring, godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>	<p>Kommentaren beskriver bl.a., at vederlagspolitikken alene skal behandles på generalforsamlingen, hvis der foretages ændringer i politikken eller de fastsatte retningslinjer for incitamentsaflønning. Se anbefaling 3.4.7 om ”Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning”.</p> <p>Bemærk, at det anbefales, at vederlagspolitikken godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på Fælleskassens hjemmeside.</p> <p>For pengeinstitutter er der særskilt regulering af aflønning, se herom medlemsinformation af 20. januar 2017.</p> <p>4.1.1 Ny anbefaling om, at generalforsamlingen mindst hvert 4. år, og når der er væsentlige ændringer, godkender vederlagspolitikken, samt redegørelse for sammenhængen mellem vederlagspolitikken og selskabets langsigtede værdiskabelse og relevante mål herfor.</p>		<p>FIL § 71, §§ 77 a–d, samt bekendtgørelse om lønpolitik samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, indeholder krav om, at bestyrelsen vedtager en lønpolitik.</p> <p>Aflønningsbekendtgørelsens regulerer desuden bl.a. offentlighedskrav.</p> <p>CRR forordningen 575/2013 art. 450 omhandler aflønningspolitik</p>	<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>”Bestyrelsen har vedtaget en generel aflønningspolitik, som indeholder retningslinjer for tildeling af løn. Der udbetales ikke variable lønde til bestyrelse og direktion, hverken i form af løn, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning. Bestyrelsen modtager et fast honorar. Direktionen modtager fast løn og pension.</p>

Anbefaling	Vejledning		Anden regulering af emnet	Forklaringseksempler
<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 ledelsesaflønning og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt, • er klarhed om resultatkrævier og målbarhed for udmøntning af variable dele, • sikres, at variabelt vederlag ikke kun består af kortsigtede vederlagsdele, og at de • langsigtede vederlagsdele skal have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år, og • 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. 			Se under 4.1.1.	<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>”Fælleskassens lønpolitik indeholder ikke variable komponenter.”</p>
<p>4.1.3. Det anbefales, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- eller tegningsoptioner.</p>			Se under 4.1.1.	<p><i>Anbefalingen følges.</i></p> <p>”Bestyrelsen modtager et fast honorar”</p>
<p>4.1.4. Det anbefales, at hvis der i relation til langsigtede</p>			Se under 4.1.1.	<p><i>Anbefalingen følges.</i></p>

Anbefaling	Vejledning		Anden regulering af emnet	Forklaringseksempler
incitamentsprogrammer anvendes aktiebaseret aflønning, bør programmerne have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år efter tildeling og være revolverende, dvs. med periodisk tildeling.				”Bestyrelsen modtager et fast honorar.”
4.1.5. Det anbefales, at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.	<p>Bemærk at forudsætningen for at kunne følge er, at der ikke er indgået aftaler om fratrædelsesgodtgørelse over en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.</p> <p>Anbefalingen er blevet præciseret således, at der ikke bør aftales opsigelsesperioder med en varighed på mere end to år. Det anbefales herudover, at der ikke aftales fratrædelsesgodtgørelse i tillæg til vederlaget i den toårige opsigelsesperiode.</p>		Se under 4.1.1.	<i>Anbefalingen følges.</i>
4.2.1. Det anbefales, at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	Anbefalingen fordrer opfølgning fra bestyrelsen en gang årligt.		Se under 4.1.1.	<i>Anbefalingen følges.</i>
4.2.2. Det anbefales, at andelshaverne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til bestyrelsen for det i gangværende regnskabsår.	Bemærk, at anbefalingen omhandler vederlag for det i gangværende regnskabsår og ikke det forgangne regnskabsår.		Se under 4.1.1.	<i>Anbefalingen følges delvist</i> ”Bestyrelsens vederlag behandles på repræsentantskabets møde i september måned årligt”
4.2.3. Det anbefales, at selskabet udarbejder en vederlagsrapport, der indeholder oplysninger om det	Ny anbefaling om udarbejdelse af en vederlagsrapport, der offentliggøres på hjemmesiden		Se under 4.1.1.	Generelt <i>Anbefalingen følges.</i>

Anbefaling	Vejledning		Anden regulering af emnet	Forklaringseksempler
<p>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>(vederlag til hvert bestyrelsesmedlem og direktionsmedlem, og sammenhæng mellem vederlaget og selskabets strategi og relevante mål)</p>			

Afsnit 5 Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision

Anbefaling	Vejledning	Anden regulering af emnet	Forklaringseksempler
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.	Det fremgår af kommentaren, at oplysningerne om selskabets risikostyring vedrørende strategiske og forretningsmæssige risici supplerer den lovpligtige redegørelse i ledelsesberetningen om virksomhedens interne kontrol- og risikostyringssystemer i forbindelse med regnskabsaflæggelsesprocessen (den finansielle rapportering).	Regnskabsbekendtgørelsens § 131.	<i>Anbefalingen følges.</i>
5.2.1. Det anbefales, at bestyrelsen etablerer en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.		FIL § 75 a indeholder krav om oprettelse af whistleblower-ordning hos alle pengeinstitutter. Komitéens anbefaling er bredere end den ordning Fælleskassen skal etablere i henhold til lov om finansiel virksomhed, som er afgrænset til indberetning af overtrædelser af den finansielle regulering.	<i>Anbefalingen følges.</i> ”Fælleskassen har i overensstemmelse med lov om finansiel virksomhed etableret en whistleblower-ordning, hvorefter ansatte kan indberette overtrædelser eller potentielle overtrædelser af den finansielle regulering.”
5.3.1. Det anbefales, at bestyrelsen sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem den generalforsamlingsvalgte revisor og bestyrelsen, herunder at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med den generalforsamlingsvalgte revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.	Anbefalingen dækker hele bestyrelsens samarbejde med den generalforsamlingsvalgte revisor og ikke kun dialogen.		<i>Anbefalingen følges ikke.</i> ”Fælleskassen har ikke et revisionsudvalg.”

Anbefaling	Vejledning	Anden regulering af emnet	Forklaringseksempler
5.3.2. Det anbefales, at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og den generalforsamlingsvalgte revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.			<p>Generelt <i>Anbefalingen følges ikke.</i></p> <p>”Fælleskassen har ikke et revisionsudvalg, jf. punkt. 3.4.3.”</p>