

4. Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar	
4.1. Overordnede opgaver og ansvar	
4.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.	<p>Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:  <i>"Ad IV. Bestyrelsens opgaver og ansvar  Ad 4. Information fra direktionen til bestyrelsen  bankens strategi løbende bliver opdateret, og at der udarbejdes skriftligt oplæg hertil, som sendes til bestyrelsen."</i></p> <p>Begge sæt anbefalinger følges.</p> <p>Bestyrelsen fastlægger pengeinstituttets overordnede strategi for fem år ad gangen. Strategiplanen evalueres løbende, blandt andet på baggrund af direktionens oplæg.</p>
4.1.2. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt drøfter og sikrer, at de nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer er til stede for, at selskabet kan nå sine strategiske mål.	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Drøftelse af nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer, for at pengeinstituttet kan nå sine strategiske mål, indgår som en integreret del af den løbende evaluering af bestyrelsens strategiplan, jf. punkt 4.1.1. ovenfor.</p> <p>Bestyrelsen har i forbindelse med den seneste drøftelse herom ikke fundet anledning til at træffe særlige foranstaltninger.</p> <p>Der henvises til punkt 4.1.3. nedenfor, hvoraf det fremgår, at pengeinstituttet også følger "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008, Ad IV., Ad 1, punkt c.</p> <p>Der henvises ligeledes til punkt 5.1.1. om bestyrelsens sammensætning nedenfor.</p>
4.1.3. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger sine væsentligste opgaver i relation til den finansielle og ledelsesmæssige kontrol med selskabet, herunder på hvilken måde det vil udøve kontrol med direktionens arbejde.	<p>Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:  <i>"Ad IV. Bestyrelsens opgaver og ansvar  Ad 1: Bestyrelsens overordnede opgaver og ansvar  Bankers, sparekassers og andelskassers bestyrelser skal:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>a. fastlægge retningslinjer for og udøve kontrol med direktionens arbejde, herunder opgavernes fordeling mellem direktionsmedlemmerne. 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,</i></li> <li><i>b. sikre, at der er udarbejdet procedurer for direktionens inddragelse af og rapportering til bestyrelsen. Sådanne procedurer udarbejdes af direktionen og godkendes af bestyrelsen,</i></li> <li><i>c. 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</i></li> </ol>

	<p><i>beslutning om, hvordan denne udfordring kan løses, d. være en kvalificeret sparringspartner i forhold til direktionen.”</i></p> <p>Begge sæt anbefalinger følges.</p> <p>Alle væsentlige forhold ovenfor drøftes i forbindelse med den årlige gennemgang af forretningsordenen for bestyrelse og direktion.</p> <p>I bestyrelsens forretningsorden og instruksen til direktionen er der fastlagt nærmere procedurer for planlægning, opfølgning og risikostyring m.v.</p>
<p><b>4.2. Forretningsordener</b></p>	
<p>4.2.1. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår sin forretningsorden med henblik på at sikre, at den er dækkende og tilpasset selskabets virksomhed og behov.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Det er et lovkrav for pengeinstitutter, at forretningsordenen opdateres årligt.</p>
<p>4.2.2. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår og godkender en forretningsorden for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til det øverste ledelsesorgan samt til kommunikation i øvrigt mellem de to ledelsesorganer.</p>	<p>Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:  <i>"Ad IV. Bestyrelsens opgaver og ansvar  Ad 4. Information fra direktionen til bestyrelsen  Ud over anbefalingerne i afsnit VI, 4 er det direktionens opgave og ansvar, at:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>a. varetage den daglige ledelse af banken, sparekassen eller andelskassen,</i></li> <li><i>b. 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,</i></li> <li><i>c. tilvejebringe klare retningslinjer for alle væsentlige beslutninger, som skal træffes i banken. Retningslinjerne 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,</i></li> <li><i>d. bankens strategi løbende bliver opdateret, og at der udarbejdes skriftligt oplæg hertil, som sendes til bestyrelsen."</i></li> </ol> <p>Begge sæt anbefalinger følges.</p> <p>Bestyrelsens skriftlige retningslinjer til direktionen er fastlagt i en instruks, hvoraf arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og direktion også fremgår.</p>

			Direktionen består kun af en person, og der foreligger derfor ikke en arbejds- og opgavefordeling for direktionen.
<b>4.3. Formanden og næstformanden for det øverste ledelsesorgan</b>			
4.3.1. Det <b>anbefales</b> , at der vælges en næstformand for det øverste ledelsesorgan, som fungerer i tilfælde af formandens forfald og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden.			Anbefalingen følges.  Suðuroyar Sparikassi vælger både formand og næstformand på det første bestyrelsesmøde efter generalforsamlingen.
4.3.2. Det <b>anbefales</b> , at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse, som indeholder en beskrivelse af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.			Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008: "Ad IV. Bestyrelsens opgaver og ansvar Ad 2. Bestyrelsesformandens opgaver Formanden for en banks, sparekasses eller andelskasses bestyrelse skal: a. sørge for, at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse for bestyrelsen. Beskrivelsen, som kan indgå i bestyrelsens forretningsorden, skal være skriftlig og specifik, b. sikre, at hele bestyrelsen inddrages i bestyrelsesarbejdet, og at alle bestyrelsesmedlemmer så vidt som muligt får lejlighed for at give deres holdning tilkendte."  Næstformanden skal indtræde, som suppleant for formanden, hvis denne er fraværende. Begge sæt anbefalinger følges.
4.3.3. Det <b>anbefales</b> , at formanden for det øverste ledelsesorgan organiserer, indkalder og leder møderne med henblik på at sikre effektiviteten i ledelsesorganets arbejde og med henblik på at skabe bedst mulige forudsætninger for medlemmernes arbejde enkeltvis og samlet.			Anbefalingen følges.  Formandens opgaver indgår i opgavebeskrivelsen, jf. punkt 4.3.2, hvortil der også henvises for så vidt angår formandens anbefalede opgaver i henhold til "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008.
4.3.4. Det <b>anbefales</b> , at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder			Anbefalingen følges.

<p>bestyrelsesformanden om at udføre særlige opgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, skal der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom inklusive forholdsregler til sikring af, at bestyrelsen bevarer den overordnede ledelse og kontrolfunktion. Der skal sikres en forsvarlig arbejdsdeling mellem formanden, næstformanden, den øvrige bestyrelse og direktionen. Aftaler om formandens deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf skal oplyses i en selskabsmeddelelse.</p>			<p>Det har ikke været relevant for bestyrelsesformanden at deltage i den daglige ledelse eller at udføre andre særlige opgaver for selskabet i det forløbne rapporteringsår. Bestyrelsen agter at følge anbefalingen, hvis der opstår behov for, at bestyrelsesformanden udfører særlige opgaver for pengeinstituttet.</p>
--	--	--	--

## 5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering

### 5.1. Sammensætning

<p>5.1.1. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan årligt beskriver, hvilke kompetencer det skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og at kompetencebeskrivelsen offentliggøres på hjemmesiden. Indstillingen til generalforsamlingen om sammensætningen af det øverste ledelsesorgan bør udformes i lyset heraf.</p>			<p>Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:  <i>"Ad V. Bestyrelsens sammensætning  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."</i></p> <p>Finansrådet har oplyst, at henvisningen til revisorloven skal forstås som en henvisning til revisionsbekendtgørelsen for pengeinstitutter.</p> <p>Begge sæt anbefalinger følges.</p> <p>Pengeinstituttet har ikke nedsat et revisionsudvalg og har derfor ikke taget særskilt stilling til, om mindst et bestyrelsesmedlem opfylder de særlige kvalifikationskrav til et enkelt medlem af revisionsudvalg. Der henvises til punkt 5.10.3 om revisionsudvalg nedenfor.</p> <p>Det tilstræbes, at bestyrelsen har faglig kompetence, en god aldersfordeling og bredde (mangfoldighed) i øvrigt</p>
---	--	--	---

		<p>samt bred erhvervsmæssig 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.</p>
<p>5.1.2. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan sikrer en formel, grundig og for medlemmerne transparent proces for udvælgelse og indstilling af kandidater til ledelsesorganet. 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. international erfaring, køn og alder.</p>		<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Der henvises til punkt 5.1.1 ovenfor.</p>
<p>5.1.3. Det <b>anbefales</b>, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til det øverste ledelsesorgan er på dagsordenen, 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 samt krævende organisationsopgaver.</p>		<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Bestyrelsen har vurderet, at det er tilstrækkeligt, hvis der er nogle oplysninger i indkaldelsen, mens flere afgives på generalforsamlingen.</p>
<p>5.1.4. Det <b>anbefales</b>, at der årligt i ledelsesberetningen redegøres for sammensætningen af det øverste ledelsesorgan, herunder for mangfoldighed, samt for de enkelte medlemmers særlige kompetencer.</p>		<p>Anbefalingen følges.</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. i henhold til punkt 5.7.2 nedenfor.</p>

<b>5.2. Uddannelse af medlemmer af det øverste ledelsesorgan</b>		
5.2.1. Det <b>anbefales</b> , at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet.		Anbefalingen følges.
5.2.2. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan årligt foretager en vurdering af, om der er områder, hvor medlemmernes kompetence og sagkundskab bør opdateres.		Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008: <i>"Ad V. Bestyrelsens sammensætning  Ad 2. Introduktion til uddannelse og nye bestyrelsesmedlemmer  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."</i>  Begge sæt anbefalinger følges.
<b>5.3. Antal medlemmer af det øverste ledelsesorgan</b>		
5.3.1. Det <b>anbefales</b> , at antallet af medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke er større end, at der kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle medlemmer har mulighed for at deltage aktivt.		Anbefalingen følges.  Bestyrelsen består af mellem 4-6 medlemmer. Bestyrelsen har vurderet, at det er et passende antal medlemmer i overensstemmelse med anbefalingen i punkt 5.3.2..
5.3.2. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan i forbindelse med forberedelsen af hvert års generalforsamling overvejer, hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov.		Anbefalingen følges.  Der henvises til punkt 5.3.1.
<b>5.4. Det øverste ledelsesorgans uafhængighed</b>		

5.4.1. Det **anbefales**, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte ledelsesmedlemmer er uafhængige, således at det øverste ledelsesorgan kan handle uafhængigt af særinteresser.

For at være uafhængig må den pågældende ikke:

- være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet eller et associeret selskab,
- have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af det øverste ledelsesorgan,
- 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 eller et associeret selskab,
- være eller inden for de

Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:  
*"Ad V. Bestyrelsens sammensætning  
Ad 4. Bestyrelsens afhængighed  
Det har ingen indflydelse på vurderingen af uafhængighed, om et bestyrelsesmedlem er kunde i banken, sparekassen eller andelskassen."*

Begge sæt anbefalinger følges.

Sparekassen har kun to medlemmer, som er vurderet at være afhængige ud af 6 medlemmer  
Sparekassen vurderer at følgende medlemmer er afhængige:  
Malfriður Danberg, som er udpeget af sparekassens største aktionær Suðuroyargrunnurin.  
Mannbjørn Tausen, som er ansat i sparekassen

<p>seneste tre år have været ansat eller partner hos ekstern revisor,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet,</li> <li>• have været medlem af det øverste ledelsesorgan i mere end 12 år, eller</li> <li>• være i nær familie med personer, som betragtes som afhængige.</li> </ul>			
<p>5.4.2. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt oplyser hvilke medlemmer, det anser for uafhængige, og at det oplyses, om nye kandidater til det øverste ledelsesorgan anses for uafhængige.</p>			<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen anser følgende bestyrelsesmedlemmer for at være uafhængige:  Lars Djurhuus  Oli Holm  Hans Petur Joensen  Gudfinn Olsen</p> <p>Der oplyses om nye kandidaters uafhængighed samtidig med, at der oplyses om kandidaternes kompetencer og øvrige hverv, jf. punkt 5.1.3.</p>
<p><b>5.5. Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan</b></p>			
<p>5.5.1. Det <b>anbefales</b>, at der i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside redegøres for reglerne for medarbejdervalg og for selskabets anvendelse heraf i selskaber, hvor medarbejderne har valgt at benytte selskabslovgivningens regler om medarbejderrepræsentation.</p>			<p>Anbefalingen følges</p> <p>På grund af sparekassens størrelse er der ingen medarbejdervalgte repræsentanter i bestyrelsen.</p>
<p><b>5.6. Mødefrekvens</b></p>			



<p>5.6.1. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan mødes regelmæssigt i henhold til en i forvejen fastlagt møde- og arbejdsplan, og når det i øvrigt skønnes nødvendigt eller hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov, samt at antallet af afholdte møder oplyses i årsrapporten.</p>			<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Der afholdes hvert år 10 ordinære bestyrelsesmøder og et strategiseminar. Desuden mødes bestyrelsen så ofte, som det er nødvendigt eller hensigtsmæssigt.</p>
<p><i>5.7. Medlemmernes engagement og antallet af andre ledelseshverv</i></p>			
<p>5.7.1. Det <b>anbefales</b>, at hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan 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 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>5.7.2. Det <b>anbefales</b>, at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af det øverste ledelsesorgan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• den pågældendes stilling,</li> <li>• den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og</li> <li>• det antal aktier, optioner, warrants og lignende i</li> </ul>			<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Der henvises i øvrigt til punkt 5.1.4 ovenfor om årsrapportens oplysninger om sammensætningen af det øverste ledelsesorgan, herunder for mangfoldighed samt for de enkelte medlemmers særlige kompetencer.</p>

<p>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.</p>			
<p><b>5.8. Aldersgrænse</b></p>			
<p>5.8.1. Det <b>anbefales</b>, at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af det øverste ledelsesorgan, og at årsrapporten indeholder oplysninger om aldersgrænsen og om alderen på de enkelte bestyrelsesmedlemmer.</p>			<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Aldersgrænsen for bestyrelsesmedlemmer er i vedtægterne fastsat til 70 år.</p>
<p><b>5.9. Valgperiode</b></p>			
<p>5.9.1. Det <b>anbefales</b>, at de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.</p>			<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Valgperioden for generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er i vedtægterne fastsat til 3 år med mulighed for genvalg. Der er hvert år 1-2 medlemmer på valg. Bestyrelsen vurderer, at valgordningen sikrer kontinuitet og stabilitet i bestyrelsesarbejdet.</p>
<p>5.9.2. Det <b>anbefales</b>, at årsrapporten oplyser tidspunktet for medlemmets indtræden i det øverste ledelsesorgan, hvorvidt genvalg af medlemmet har fundet sted, samt udløbet af den aktuelle valgperiode.</p>			<p>Anbefalingen følges.</p>
<p><b>5.10. Ledelsesudvalg (komitéer)</b></p>			

<p>5.10.1. Det <b>anbefales</b>, at selskabet i ledelsesberetningen i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside offentliggør:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ledelsesudvalgenes kommissorier,</li> <li>• udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt</li> <li>• navnene på medlemmerne i det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer og, hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer.</li> </ul>			<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Pengeinstituttet benytter generelt ikke ledelsesudvalg, medmindre det er lovpligtigt. Bestyrelsen vurderer, at bestyrelsens mødefrekvens muliggør, at alle væsentlige drøftelser og beslutninger kan træffes af den samlede bestyrelse.</p>
<p>5.10.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p>			<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Der er ingen ledelsesudvalg, jf. punkt 5.10.1 ovenfor, men bestyrelsen agter at følge anbefalingen ved nedsættelse af ledelsesudvalg.</p>
<p>5.10.3. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt <u>revisionsudvalg</u>.</p>			<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Pengeinstituttet er ikke forpligtet til at nedsætte et revisionsudvalg. Bestyrelsen tager årligt stilling til behovet for at oprette et revisionsudvalg i medfør af lovgivningen.</p>
<p>5.10.4. Det <b>anbefales</b>, at det ved sammensætningen af revisionsudvalget sikres, at:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• formanden for det øverste ledelsesorgan ikke er formand for revisionsudvalget og, at</li> </ul>			<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Pengeinstituttet har intet revisionsudvalg, jf. punkt 5.10.3 ovenfor.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>			
<p>5.10.5. Det <b>anbefales</b>, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til det øverste ledelsesorgan om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• regnskabspraksis på de væsentligste områder,</li> <li>• væsentlige regnskabsmæssige skøn,</li> <li>• transaktioner med nærtstående parter, og</li> <li>• usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne.</li> </ul>			<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Pengeinstituttet har intet revisionsudvalg, jf. punkt 5.10.3 ovenfor</p>
<p>5.10.6. Det <b>anbefales</b>, at revisionsudvalget:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald,</li> <li>• fremkommer med anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision og den interne revisions</li> </ul>			<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Pengeinstituttet har intet revisionsudvalg, jf. punkt 5.10.3 ovenfor</p>

<p>budget, og</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.</li> </ul>			
<p>5.10.7. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u>, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• beskrive de kvalifikationer, der kræves i de to ledelsesorganer og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer,</li> <li>• årligt vurdere ledelsesorganernes struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale det øverste ledelsesorgan eventuelle ændringer,</li> <li>• årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til det øverste ledelsesorgan herom,</li> <li>• overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af ledelsesorganerne, til kandidater til ledelsesposter, og</li> </ul>			<p>Anbefalingen følges ikke.</p> <p>Suðuroyar Sparikassi benytter generelt ikke ledelsesudvalg, medmindre det er lovpligtigt, jf. punkt 5.10.1.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• indstille til det øverste ledelsesorgan forslag til kandidater til ledelsesorganerne.</li> </ul>			
<p>5.10.8. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitamentsafløbning) for det øverste ledelsesorgan og direktionen til det øverste ledelsesorgans godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse,</li> <li>• fremkomme med forslag til det øverste ledelsesorgan om vederlag til medlemmer af det øverste ledelsesorgan 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, medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, og</li> <li>• overvåge, at oplysningerne i årsrapporten om vederlaget til det øverste ledelsesorgan</li> </ul>			<p><a href="#">Anbefalingen følges</a></p> <p><a href="#">Vederlagsudvalgets opgaver varetages i overensstemmelse med kommentarerne til anbefalingernes punkt 5.10.2 af den samlede bestyrelse. Bestyrelsen vurderer hvert år, om der på baggrund af særlige krav til udvalget er behov for at ændre den praksis.</a></p>

og direktionen er korrekt, retvisende og fyldestgørende.			
5.10.9. Det <b>anbefales</b> , at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.			Anbefalingen følges ikke.
<i>5.11. Evaluering af arbejdet i det øverste ledelsesorgan og i direktionen</i>			
5.11.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan fastlægger en evalueringsprocedure, hvor det samlede øverste ledelsesorgans og dets individuelle medlemmers bidrag og resultater årligt evalueres.			Anbefalingen følges ikke. Bestyrelsen evalueres ikke de enkelte medlemmers bidrag årligt.
5.11.2. Det <b>anbefales</b> , at evalueringen af det øverste ledelsesorgan forstås af formanden, at resultatet drøftes i det øverste ledelsesorgan, og at der i årsrapporten oplyses om fremgangsmåden ved selvevalueringen og resultaterne heraf.			Anbefalingen følges ikke, idet bestyrelsen ikke systematisk evaluerer den enkeltes bidrag.
5.11.3. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.			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.
5.11.4. Det <b>anbefales</b> , at direktionen og det øverste ledelsesorgan fastlægger en			Anbefalingen følges ikke. Bestyrelsen har på baggrund af hyppige møder og et tæt samarbejde med direktionen vurderet, at der er den

<p>procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem formanden for det øverste ledelsesorgan og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for det øverste ledelsesorgan.</p>			<p>nødvendige dialog om samarbejdet mellem bestyrelsen som helhed og direktionen, og at der derfor ikke er behov for, at formanden gennemfører en formaliseret evaluering.</p>
<h2>6. Ledelsens vederlag</h2>			
<h3>6.1. Vederlagspolitikens form og indhold</h3>			
<p>6.1.1. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan vedtager en vederlagspolitik for det øverste ledelsesorgan og direktionen.</p>			<p>Følgende fremgår supplerende af "Anbefalinger for Finansrådets medlemsvirksomheder" fra december 2008:  <i>"Ad VI. Bestyrelsens og direktionens vederlag</i>  <i>Incitamentsprogrammer skal etableres under iagttagelse af vejledningen fra Komiteen for god Selskabsledelse til beskrivelse af retningslinjer for incitamentsafløbning, jf. aktieselskabslovens § 69 b. Denne er også tilgængelig på linket: <a href="http://www.corporategovernance.dk">www.corporategovernance.dk</a>.</i>  <i>Ved incitamentsprogrammer forstås alene resultatafhængigt vederlag. Dette kan fx være en kontantbonus eller ekstraordinære pensionsindbetalinger. Det følger af lov om finansiel stabilitet, at der ikke må indgås nye aftaler om aktieoptioner frem til den 30. september 2010. Disse anbefalinger omfatter ikke vederlag, der ikke er resultatafhængigt.</i>  <i>Incitamentsprogrammer til medlemmer af direktionen i en bank, sparekasse eller andelskasse skal ud over vilkårene i Komiteens anbefalinger og vejledning:</i>  <i>a. afhænge af flere forskellige parametre, og disse skal specifikt angives. Dette kan fx være stigning i aktiekurs, regnskabsresultat, størrelsen af tab, fremgang i indtjening, udviklingen i udgifterne, gennemførelse af konkrete projekter eller sammenligning med fx aktiekursudviklingen i en foruddefineret gruppe af sammenlignelige banker eller sparekasser (Peer Group),</i>  <i>b. indeholde et loft for den potentielle udbetaling. Dette skal ikke nødvendigvis være en beløbsgrænse. Det kan fx 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 pct. af aktiekursen på tildelingstidspunktet. Den valgte model skal være enkel og let forståelig.</i>  <i>Incitamentsprogrammer skal behandles og godkendes på bankens generalforsamling/sparekassens repræsentantskabsmøde. Derefter skal incitamentsprogrammet uden ugrundet ophold offentliggøres på selskabets hjemmeside."</i></p> <p>Begge sæt anbefalinger følges.</p>



<p>6.1.2. Det <b>anbefales</b> at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling.</p>			<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>6.1.3. Det <b>anbefales</b>, at vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen.</p>			<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>6.1.4. Det <b>anbefales</b>, at vederlagspolitikken indeholder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og</li> <li>• en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter.</li> </ul>			<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>6.1.5. Det <b>anbefales</b>, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse,</li> <li>• sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaflønnning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt,</li> <li>• er klarhed om</li> </ul>			<p>Anbefalingen følges.</p>

<p>resultatkriterier og målbarhed for udmøntning af variable dele, og</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår.</li> </ul>		
<p>6.1.6. Det <b>anbefales</b>, at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.</p>		<p>Anbefalingen følges. Det øverste ledelsesorgan har ingen variabel aflønning.</p>
<p>6.1.7. Det <b>anbefales</b>, at hvis direktionen aflønnes med aktiebaseret aflønning, skal programmerne være revolverende, dvs. optionerne tildeles periodisk og bør tidligst kunne udnyttes 3 år efter tildelingen. Forholdet mellem indløsningskursen og markedskursen på tildelingstidspunktet skal forklares.</p>		<p>Anbefalingen følges. Direktionen har ingen variabel aflønning.</p>
<p>6.1.8. Det <b>anbefales</b>, at vederlagsaftaler for direktionen, der indeholder aftaler om variable lønandele, fastslår en ret for selskabet 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.</p>		<p>Anbefalingen følges.</p>
<p>6.1.9. Det <b>anbefales</b>, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de</p>		<p>Anbefalingen følges ikke. Suðuroyar Sparikassi vurderer ikke, at fratrædelsesordningen har den store betydning for at kunne vurdere sparekassens forpligtelser.</p>

sidste to års vederlag.			
<b>6.2. Oplysning om vederlagspolitikken</b>			
6.2.1. Det <b>anbefales</b> , at vederlagspolitikken er klar og overskuelig, og at indholdet omtales i ledelsesberetningen i årsrapporten, samt at vederlagspolitikken offentliggøres på selskabets hjemmeside.			Anbefalingen følges.
6.2.2. Det <b>anbefales</b> , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.			Anbefalingen følges.
6.2.3. Det <b>anbefales</b> , at der i årsregnskabet gives oplysning om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen, og at der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken.			Anbefalingen følges.
6.2.4. Det <b>anbefales</b> , at der som en del af oplysningen om det samlede vederlag oplyses om eventuelle ydelsesbaserede pensionsordninger, selskabet har påtaget sig over for medlemmer af det øverste ledelsesorgan henholdsvis direktionen samt disse ordningers aktuarmæssige værdi og forskydninger over året.			Anbefalingen følges.

<p>6.2.5. Det <b>anbefales</b>, at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.</p>			<p>Anbefalingen følges ikke. Suðuroyar Sparikassi vurderer ikke, at fratrædelsesordningen har den store betydning for at kunne vurdere sparekassens forpligtelser.</p>
<p>6.2.6. Det <b>anbefales</b>, at aktionæerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regnskabsår.</p>			<p>Anbefalingen følges.</p>