

Totalbanken A/S
Bredgade 95, DK-5560 Aarup
Cvr.nr. 10 34 98 18
LEI-kode 549300CFAB5CF9Y03270



Virksomhedsledelse 2022

Redegørelse for virksomhedsledelse,
jf. bekendtgørelse om finansielle rapporter for kreditinstitutter mv. § 134

Indhold

Baggrund	2
Ledelse	2
Generalforsamling	2
Repræsentantskab.....	2
Bestyrelse	2
Direktion	3
Bestyrelsens opgaver og ansvar.....	3
Revisionsudvalg.....	4
Bestyrelse og revision.....	4
Ledelsens vederlag.....	5
Interne kontrol- og risikostyringssystemer.....	5
Anbefalinger om aktivt ejerskab.....	5
Anbefalinger for god selskabsledelse	5
Samspil med selskabets aktionærer, investorer og øvrige interessenter	6
Bestyrelsens opgaver og ansvar.....	8
Bestyrelsens sammensætning, organisering og evaluering	8
Ledelsens vederlag.....	12
Risikostyring.....	13
Finans Danmarks ledelseskodex.....	14

Baggrund

Totalbanken offentliggør hvert år en lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse, jf. bekendtgørelse om finansielle rapporter for kreditinstitutter mv. § 134.

Redegørelsen offentliggøres samtidig med Koncernens årsrapport og er en bestanddel af ledelsesberetningen. Offentliggørelse sker på Bankens hjemmeside. Redegørelsen er ikke revideret.

Den følgende redegørelse dækker perioden 1. januar til 31. december 2022.

Ledelse

Generalforsamling

Aktionærernes ret til at træffe beslutninger i Banken udøves på generalforsamlingen. Bankens generalforsamlinger skal afholdes på Fyn, og den ordinære generalforsamling skal afholdes hvert år inden 4 måneder efter regnskabsårets udløb. Årets generalforsamling omtales i årsrapporten 2022 i afsnittet *Aktionær*.

Repræsentantskab

Det følger af vedtægterne, at generalforsamlingen vælger repræsentantskabet, der består af 10 til 20 medlemmer efter generalforsamlingens beslutning. Aktuelt består repræsentantskabet af 20 medlemmer. Der afholdes typisk 4 repræsentantskabsmøder hvert år. Repræsentantskabsmedlemmerne modtager ikke honorar.

Medlemmerne af repræsentantskabet vælges for tre år ad gangen, dog afgår hvert år 1/3 af de medlemmer, der har fungeret længst i den igangværende valgperiode. Genvalg kan finde sted. Der gælder en aldersgrænse på 70 år for medlemskab af repræsentantskabet og dermed også af Bankens bestyrelse.

Repræsentantskab pr. 31. december 2022

	Født	Indtrådt	Seneste genvalg	Udløb valgperiode
* Direktør Søren Fohlmann, Odense, repræsentantskabsformand	1963	2005	2020	2023
* Louise Helmer, Fredericia, næstformand i repræsentantskabet	1973	2015	2020	2023
Direktør Jørgen Andersen, Odense	1960	2020	2022	2025
Virksomhedsrådgiver Søren Bjerring Bækholm, Aarup	1975	2021	-	2024
Advokat Jens Jacob Dühr, Vissenbjerg	1976	2018	2021	2024
* Direktør Christian Fischer, Frederiksberg	1980	2015	2020	2023
Direktør Lars Cruz Forsstrøm, Odense	1974	2020	2022	2025
* Direktør Pia Højmark Hegnsvang, Odense	1984	2022	-	2023
* Administrationschef, Annette Lylover Jensen, Tommerup	1968	2021	-	2023
Kontorchef Helene Klinkby, Odense	1971	2022	-	2024
* Gårdejer Just Kristensen, Stouby	1962	2019	2020	2023
Direktør Palle Lorenzen, Nyborg	1967	2021	2022	2025
* Direktør Kristine Lawaetz Lyngbo, Agernæs	1967	2019	2020	2023
Senior partner Frank Madsen, Odense	1966	2019	2022	2025
Direktør Claus Andresen Moltrup, Langeskov	1968	2010	2021	2024
Statsaut.revisor MDB John Eric Rath Petersen, Odense	1956	2019	2022	2025
Regnskabs- og administrationschef Henrik Nørgaard Skov, Aarup	1983	2020	2022	2025
Økonomichef Jeppe Albin Sørensen, Aarup	1975	2010	2022	2025
Direktør Jan Thybo, Aarup	1962	2015	2021	2024
Direktør Jesper Alsted Timming, Odense	1971	2015	2021	2024

* På valg

Valg til repræsentantskabet på den kommende generalforsamling er beskrevet i årsrapporten 2022 i afsnittet 'Aktionær'.

Bestyrelse

Bestyrelsen består af 4-6 repræsentantskabsvalgte medlemmer efter repræsentantskabets beslutning, dog kan der vælges ét bestyrelsesmedlem uden for repræsentantskabet, hvor det skønnes hensigtsmæssigt af hensyn til bestyrelsens sammensætning. Aktuelt består bestyrelsen af fem medlemmer og tre medarbejdervalgte medlemmer, i henhold til lovgivningen om medarbejderrepræsentation. Systemet med medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er velkendt i Danmark og uddybes på Bankens hjemmeside under menupunktet Om os/Bestyrelsen.

Repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer vælges for højst tre år ad gangen, dog afgår hvert år 2 af de medlemmer, der har fungeret længst i den igangværende valgperiode. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer vælges for fire år ad gangen og har samme rettigheder, pligter og ansvar som repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

Bestyrelse pr. 31. december 2022

	Født	Indtrådt	Seneste genvalg	Udløb valgperiode
* Direktør Claus Andresen Moltrup, Langeskov, formand	1968	2013	2021	2024
Direktør Christian Fischer, Frederiksberg, næstformand	1980	2019	2021	2024
Statsaut.revisor MDB John Eric Rath Petersen, Odense, revisionsudvalgsformand	1956	2019	2022	2025
Direktør Jan Thybo, Aarup	1962	2018	2022	2025
* Advokat Jens Jacob Dühr, Vissenbjerg	1976	2019	2020	2023
** Formuerådgiver Steen Utoft Andersen, Tarup	1965	2021	-	2025
** Bankfuldmægtig Gitte Stentebjerg, Aarup	1957	2013	2021	2025
** Filialdirektør Claus Lyngbakke-Hellesøe, Odense	1977	2022	-	2025

* På valg ** Medarbejdervalgt

Valg til bestyrelsen sker på repræsentantskabsmødet umiddelbart efter den kommende generalforsamling.

Bestyrelsen anser direktør Claus Moltrup, statsat. revisor MDB John Eric Rath Petersen, direktør Jan Thybo og advokat Jens Jacob Dühr for uafhængige. Det følger af Anbefalinger for god selskabsledelse, at mindst halvdelen af de repræsentantskabsvalgte ledelsesmedlemmer bør være uafhængige, og Koncernen efterlever anbefalingen.

Med henblik på at sikre, at bestyrelsen er sammensat på en sådan måde, at den besidder alle relevante kompetencer i forhold til at lede Koncernen, har bestyrelsen fastlagt en årlig procedure for selvevaluering af det enkelte bestyrelsesmedlems og den samlede bestyrelses kompetencer. Selvevalueringen er senest gennemført i november 2022 uden at give anledning til ændringer.

Direktion

Direktionen ansættes af bestyrelsen og består af:

Direktion pr. 31. december 2022

	Født	Tiltrådt
Bankdirektør Ivan Mølgaard Sløk, Aarup	1965	2003

Med henblik på at sikre at direktionen besidder alle relevante kompetencer i forhold til at lede Koncernen, har bestyrelsen fastlagt en årlig procedure for evaluering af direktionen og samarbejdet med bestyrelsen. Evalueringen er senest gennemført i november 2022 uden at give anledning til ændringer.

Bestyrelsens opgaver og ansvar

Bestyrelsen holder møde 1-2 gange hver måned og mødes så ofte, som det er nødvendigt. Bestyrelsen finder, at bestyrelsens mødefrekvens muliggør, at alle væsentlige drøftelser og beslutninger kan træffes af den samlede bestyrelse.

Bestyrelsens forretningsorden og instruks til direktionen fastlægger nærmere procedurer for planlægning, opfølgning og risikostyring mv. Bestyrelsens retningslinjer til direktionen er fastlagt i en instruks, hvor arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og direktion fremgår. Forretningsorden og instruks opdateres årligt. Alle væsentlige forhold drøftes i forbindelse med den årlige gennemgang af forretningsorden for bestyrelse og direktion.

Der er i 2022 afholdt 12 bestyrelsesmøder og 6 revisionsudvalgsmøder. Der har til såvel bestyrelsesmøder som revisionsudvalgsmøder været en høj mødedeltagelse, idet de enkelte medlemmer deltog i møderne som følger:

Bestyrelses- og revisionsudvalgsmøder i 2023

	Bestyrelsesmøder		Revisionsudvalgsmøder	
	i perioden	deltagelse	i perioden	deltagelse
Direktør Claus Andresen Moltrup, Langeskov, formand	12	12	6	6
Direktør Christian Fischer, Frederiksberg, næstformand	12	12	6	6
Statsaut. revisor MDB John Eric Rath Petersen, Odense	12	12	6	6
Direktør Jan Thybo, Aarup	12	12	6	6
Advokat Jens Jacob Dühr, Vissenbjerg	12	12	6	6
Bankfuldmægtig Gitte Stentebjerg, Aarup	12	11	6	5
Formuerådgiver Steen Utoft Andersen	12	12	6	6
Filialchef Claus Lyngbakke-Hellesøe, Odense (indtrådt 16. maj 2022)	7	7	3	3
Økonomikonsulent Dennis Nordfjeld Nielsen (udtrådt 16. maj 2022)	5	4	3	2

Bestyrelse og revisionsudvalg, herunder fraværende medlemmer, modtager mødeindkaldelse og bilag forud for mødet og efterfølgende referat af mødet.

Bestyrelsen fastlægger Koncernens overordnede strategi for 5 år ad gangen. Strategiplanen evalueres løbende og minimum årligt i sammenhæng med vurdering af Koncernens forretningsmodel. Drøftelse af nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer, for at Koncernen kan nå sine strategiske mål, indgår som en integreret del af den løbende evaluering af bestyrelsens strategiplan.

Det har ikke været relevant for bestyrelsesformanden at deltage i den daglige ledelse eller at udføre særlige opgaver for Koncernen i det forløbne rapporteringsår.

Koncernen benytter generelt ikke ledelsesudvalg, medmindre det er lovpligtigt. Bestyrelsen har etableret et aflønnings- og et nomineringsudvalg, der består af den samlede bestyrelse med bestyrelsesformand Claus Moltrup som formand, samt et risikoudvalg, der ligeledes består af den samlede bestyrelse med bestyrelsesmedlem John Eric Rath Petersen som formand.

Revisionsudvalg

I overensstemmelse med Finanstilsynets bekendtgørelse om revisionsudvalg har Banken etableret et revisionsudvalg, der består af den samlede bestyrelse med statsaut. revisor MDB John Eric Rath Petersen som formand.

Det er bestyrelsens vurdering, at John Eric Rath Petersen er regnskabs- og revisionskyndig, idet John Eric Rath Petersen som statsautoriseret revisor, herunder partner i Census Revision indtil 2014, har erfaring med regnskabsaflægning efter IFRS.

Da revisionsudvalget alene udgøres af medlemmer af bestyrelsen, gælder ikke et uafhængighedskrav i relation til medlemmer af revisionsudvalget.

Revisionsudvalget overvåger blandt andet regnskabsaflegningsprocessen, den lovpligtige revision af årsregnskabet samt om Koncernens interne kontrolsystemer og risikostyringssystemer fungerer effektivt med hensyn til regnskabsaflegningen. Revisionsudvalget overvåger og kontrollerer den valgte revisions uafhængighed og er ansvarlig for proceduren for udvælgelse og indstilling af revisor til valg på generalforsamlingen, ligesom revisionsudvalget (bestyrelsen) beslutter en ramme til direktionen for levering af ikke-revisionsydelser.

Bestyrelsen har, i overensstemmelse med revisionsudvalgets indstilling, vurderet og besluttet, at Koncernen ikke skal have intern revision.

Bestyrelse og revision

Revisor vælges på Bankens generalforsamling. I 2022 blev følgende valgt:

Valgt revisor pr. 31. december 2022

Revisor	Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab
---------	---

Revisionen er certificeret til at påtage årsrapporter for penge- og realkreditinstitutter i henhold til bekendtgørelse om Finanstilsynets certificering af statsautoriserede revisorer.

Bestyrelsen har en regelmæssig dialog og informationsudveksling med den valgte revision. Bestyrelsen mødes mindst en gang årligt med revisor uden, at direktionen er til stede. Revisionsaftale og revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og revisor efter indstilling fra revisionsudvalget. Bestyrelsen vurderer minimum hvert år behovet for etablering af en intern revision.

Som beskrevet i årsrapporten 2022 i afsnittet 'Aktionær' indstiller bestyrelsen genvalg af revisor.

Ledelsens vederlag

Vederlag og løn til bestyrelse og direktion fremgår af note 6 i årsrapporten og uddybes af vederlagsrapporten, der offentliggøres på Bankens hjemmeside, totalbanken.dk, under menupunktet *Finansiel rapportering*.

Bestyrelsens aflønning besluttet af repræsentantskabet og er senest ændret i 2021, hvor repræsentantskabet besluttede, at bestyrelsen aflønnes med et pristalsreguleret, men i øvrigt fast vederlag.

Bestyrelsen har vedtaget en lønpolitik, som senest er godkendt af generalforsamlingen i 2021. Formålet med lønpolitikken er, at principperne for tildeling af løn er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring. Lønpolitikken omfatter bestyrelse og direktion samt medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Bankens risikoprofil og ansatte i kontrolfunktioner. Banken benytter ikke resultatafhængige løntillæg.

Lønpolitikken fremgår af Bankens hjemmeside, totalbanken.dk, under menupunktet *Om os*.

På den kommende generalforsamling afholdes vejledende afstemning om Koncernens vederlagsrapport.

Interne kontrol- og risikostyringssystemer

Bestyrelsen har fuld opmærksomhed på Koncernens risici og følger regelmæssigt op herpå. Bestyrelsen udøver tilsyn og kontrol med direktionens daglige ledelse af Koncernen. Direktionen rapporterer løbende til bestyrelsen på bestyrelsesmøder, herunder om overholdelse af de grænser, der er anført i 'Bestyrelsens § 70 instruks til direktionen'. Instruksen revurderes af den samlede bestyrelse hvert år.

Revisionsudvalget overvåger blandt andet regnskabsaflæggelsesprocessen, den lovpligtige revision af årsregnskabet samt om Koncernens interne kontrolsystemer og risikostyringssystemer fungerer effektivt med hensyn til regnskabsaflæggelsen. Koncernen har forretningsgange og arbejdsprocesser, der skal sikre, at relevante afstemninger foretages, og at regnskaber aflægges på et korrekt grundlag.

Henset til Koncernens størrelse er Koncernen ikke omfattet af lovkrav om intern revision. Koncernen har en intern kontrol og interne kontrolrapporter tilgår revisionsudvalget og direktionen. Indholdet drøftes i den samlede bestyrelse.

Anbefalinger om aktivt ejerskab

Bestyrelsen har samtidig med, at bestyrelsen ved udarbejdelsen af årsrapporten for 2022 har forholdt sig til Anbefalingerne for God Selskabsledelse og Finansrådets ledelseskodex, også forholdt sig til og vurderet, om Koncernen er omfattet af Anbefalingerne for aktivt Ejerskab.

Det er bestyrelsens vurdering, at Anbefalingerne for aktivt Ejerskab ikke er relevante for Koncernen, idet Koncernen udelukkende har en meget beskeden beholdning af børsnoterede aktier, ligesom Koncernen i rollen som kapitalforvalter ikke har indgået eksplicit aftale med kunderne om, at Koncernen skal udøve aktivt ejerskab, eksempelvis ved at udnytte stemmeretten i relation til investeringer i børsnoterede aktier.

Anbefalinger for god selskabsledelse

I den følgende redegørelse beskriver vi, hvordan Koncernen forholder sig til Komitéen for god Selskabsledelse 'Anbefalinger for god selskabsledelse' af 2. december 2020, der indbefatter anbefalingerne i 'Nordic Main Market Rulebook for Issuers of Shares' af 1. maj 2020 fra Nasdaq Copenhagen, samt Finans Danmarks ledelseskodex af 22. november 2013.

For en uddybende beskrivelse af baggrund og formål med 'Anbefalinger for god selskabsledelse' henvises til <https://corporategovernance.dk/>.

Anbefalingerne for god selskabsledelse omfatter 40 anbefalinger, og bestyrelsens holdning til anbefalingerne er generelt positiv.

Der ligger grundige overvejelser i bestyrelsen bag de anbefalinger, som Koncernen ikke følger helt eller delvist. Nedenfor er redegjort herfor efter det gældende 'følg eller forklar'-princip. Det indebærer, at Koncernen skal følge anbefalingerne eller forklare, hvorfor anbefalingerne ikke følges helt eller delvist.

Anbefalinger for god selskabsledelse	2022	2021
Anbefalinger	40	40
Følger	32	31
Følger delvist	4	4
Følger ikke	4	5

Anbefalingerne supplerer de regler, der i øvrigt gælder for børsnoterede selskaber, og de regler, der findes i selskabslovgivningen om ledelsen, samt for pengeinstitutterne den finansielle lovgivning; Lov om finansiell virksomhed og Lov om finansiell stabilitet m.fl.

Redegørelsen beskriver først anbefalingerne for god selskabsledelse, der er opdelt i følgende 5 hovedafsnit

1. Samspil med selskabets aktionærer, investorer og øvrige interessenter
2. Bestyrelsens opgaver og ansvar
3. Bestyrelsens sammensætning, organisering og evaluering
4. Ledelsens vederlag
5. Risikostyring

1. Samspil med selskabets aktionærer, investorer og øvrige interessenter

1.1 Dialog med aktionærer, investorer og øvrige interessenter

1.1.1. **Komiteén anbefaler**, at ledelsen via løbende dialog sikrer aktionærer, investorer og øvrige interessenter relevant indsigt i selskabets forhold, og at bestyrelsen får mulighed for at kende og inddrage deres holdninger i sit arbejde. Følger

1.1.2. **Komiteén anbefaler**, at selskabet udarbejder politikker for forholdet til aktionærer, investorer og evt. også øvrige interessenter for at sikre, at de forskellige interesser indgår i selskabets overvejelser, og at sådanne politikker gøres tilgængelig på selskabets hjemmeside. Følger delvist

Koncernen følger delvist anbefalingen, idet bestyrelsen ikke har vedtaget en eksplicit politik for Koncernens forhold til sine interessenter, men en kommunikationspolitik, der omfatter Koncernens interessenter.

Det følger af kommunikationspolitikken, at vores væsentligste interessenter er:

1. Kunder
2. Aktionærer og investorer
3. Medarbejdere, repræsentantskab og bestyrelse
4. Presse

Bestyrelsen ønsker til stadighed at sikre interessenternes interesser og roller i overensstemmelse med Koncernens politikker, gældende lovgivning, god skik og etiske retningslinjer.

Relationer til interessenterne er centrale for Koncernen, og der er fra både bestyrelsens og direktionens side til stadighed opmærksomhed på at sikre og udbygge et godt samspil – alt med henblik på at udvikle og styrke Koncernen.

1.1.3.	<p>Komiteén anbefaler at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.</p> <p>Koncernen følger ikke anbefalingen, idet Koncernen med offentliggørelse af den lovpligtige årsrapport og halvårsrapport, der suppleres med periodeoplysninger for første og tredje kvartal, finder, at interessenterne opnår en tilstrækkelig indsigt i Koncernens regnskabsmæssige forhold.</p> <p>Forpligtelsen til at udarbejde og offentliggøre kvartalsrapporter og periodemeddelelser blev afskaffet i 2015. Nasdaq Copenhagen har i overensstemmelse med lovændringen fjernet kravet om udarbejdelse og offentliggørelse af kvartalsrapporter eller periodemeddelelser.</p>	Følger ikke
1.2.	<p>Generalforsamling</p>	
1.2.1.	<p>Komiteén anbefaler, at bestyrelsen tilrettelægger selskabets generalforsamling, så aktionærer, der ikke kan være fysisk til stede eller er repræsenteret på generalforsamlingen, kan stemme og stille spørgsmål til ledelsen forud for eller på generalforsamlingen. Komiteén anbefaler, at bestyrelsen sikrer aktionærerne mulighed for at overvære generalforsamlingen via webcast eller anden digital transmittering.</p> <p>Koncernen følger ikke anbefalingen for så vidt aktionærernes mulighed for at overvære generalforsamlingen via webcast eller anden digital transmittering. Beslutningen er truffet med baggrund i virksomhedens størrelse og forretningsområde, hvorfor dette ikke anses som værende relevant udover i ekstraordinære situationer.</p>	Følger delvist
1.2.2.	<p>Komiteén anbefaler, at aktionærerne i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen kan tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.</p>	Følger
1.3.	<p>Overtagelsesforsøg</p>	
1.3.1.	<p>Komiteén anbefaler, at selskabet etablerer en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der indeholder en "køreplan" for de forhold, som bestyrelsen bør overveje og tage stilling til, hvis et overtagelsestilbud er fremsat, eller bestyrelsen får en begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud kan blive fremsat. Derudover anbefales, at det fremgår af proceduren, at bestyrelsen afholder sig fra, uden generalforsamlingens godkendelse, at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som søger at afskære aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsestilbuddet.</p> <p>Bestyrelsen har ikke etableret en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg.</p> <p>Bestyrelsen vil ikke forsøge at imødegå eventuelle overtagelsesforsøg uden generalforsamlingens godkendelse. Bestyrelsen har ikke kendskab til planlagte overtagelsesforsøg, men bestyrelsen agter at følge anbefalingen, hvis den får kendskab til overtagelsesforsøg.</p>	Følger ikke
1.4	<p>Relation til det omkringliggende samfund</p>	
1.4.1.	<p>Komiteén anbefaler, at bestyrelsen godkender en politik for selskabets samfundsansvar, herunder for socialt ansvar og bæredygtighed, og at politikken er tilgængelig i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside. Komiteén anbefaler, at bestyrelsen påser, at politikken efterleves.</p>	Følger
1.4.2	<p>Komiteén anbefaler, at bestyrelsen godkender en skattepolitik, der gøres tilgængelig på selskabets hjemmeside.</p>	Følger

2.	Bestyrelsens opgaver og ansvar	
2.1.	Overordnede opgaver og ansvar	
2.1.1.	Komiteén anbefaler , at bestyrelsen, som led i at understøtte selskabets vedtægtsmæssige formål og langsigtede værdiskabelse, forholder sig til selskabets purpose samt sikrer og fremmer en god kultur og gode værdier i selskabet. Selskabet bør forklare herom i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.	Følger
2.1.2.	Komiteén anbefaler , at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter og løbende følger op på selskabets overordnede strategiske mål for at sikre værdiskabelsen i selskabet.	Følger
2.1.3.	Komiteén anbefaler , at bestyrelsen løbende påser, om selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter en strategi og langsigtet værdiskabelse, der både er i selskabets og aktionærernes interesse. Komiteén anbefaler, at selskabet redegør herfor i ledelsesberetningen.	Følger
2.1.4.	Komiteén anbefaler , at bestyrelsen udarbejder og årligt gennemgår retningslinjer for direktionen, herunder krav til rapporteringen til bestyrelsen.	Følger
2.2.	Bestyrelsesmedlemmerne	
2.2.1.	Komiteén anbefaler , at bestyrelsen udover en formand har en næstformand, som kan træde til ved formandens forfald og i øvrigt være en tættere sparringspartner for formanden.	Følger
2.2.2.	Komiteén anbefaler , at formanden i samarbejde med de enkelte bestyrelsesmedlemmer sikrer, at medlemmerne løbende opdaterer og supplerer deres viden om relevante forhold, og at medlemmernes særlige viden og kompetencer bliver brugt bedst muligt.	Følger
2.2.3.	Komiteén anbefaler , at hvis bestyrelsen undtagelsesvist beder et bestyrelsesmedlem om at varetage særlige opgaver for selskabet, eksempelvis kortvarigt deltage i den daglige ledelse, bør bestyrelsen godkende det for at sikre, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Det anbefales, at selskabet offentliggør beslutningen om et bestyrelsesmedlems deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf.	Følger
3.	Bestyrelsens sammensætning, organisering og evaluering	
3.1.	Sammensætning	
3.1.1.	<p>Komiteén anbefaler, at bestyrelsen årligt gennemgår og i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside oplyser</p> <ul style="list-style-type: none"> • hvilke kollektive og individuelle kompetencer bestyrelsen bør råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og • bestyrelsens sammensætning og mangfoldighed. <p><u>Uddybende kommentar</u> Bestyrelsen vurderer, hvilke kompetencer den skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og gennemfører årligt en evaluering af bestyrelsens arbejde i overensstemmelse med lovgivningen og Finanstilsynets vejledning.</p> <p>Bestyrelsen gennemgår i den forbindelse de gældende krav til bestyrelsens kompetencer. På den baggrund har bestyrelsen udarbejdet en kompetenceprofil.</p>	Følger delvist

Kompetenceprofilen offentliggøres ikke, idet valg til bestyrelsen sker i repræsentantskabet. Indstillingen til repræsentantskabet om sammensætningen af bestyrelsen udformes i lyset heraf.

Årsrapporten indeholder en oversigt over bestyrelsens medlemmer med oplysninger om de enkelte medlemmers baggrund og forudsætninger, herunder de pågældende medlemmers øvrige ledelseshverv m.v.

3.1.2. **Komiteén anbefaler**, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer og godkender en politik for mangfoldighed., som er tilgængelig i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside. Følger

3.1.3. **Komiteén anbefaler**, at rekruttering af kandidater til bestyrelsen følger en grundig proces, der er godkendt af bestyrelsen. Komiteén anbefaler, at der i vurderingen af bestyrelseskandidater - udover individuelle kompetencer og kvalifikationer - også indgår behovet for kontinuitet, fornyelse og mangfoldighed. Følger

3.1.4. **Komiteén anbefaler**, at indkaldelsen til generalforsamlinger, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover de i lovgivningen fastlagte oplysninger også beskriver de opstillede kandidaters

- kompetencer,
- øvrige ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg,
- krævende organisationsopgaver og
- uafhængighed.

Følger

Uddybende kommentar

Valg til bestyrelsen sker i repræsentantskabet. Kandidater til bestyrelsen præsenteres for repræsentantskabet samt i årsrapporten forud for generalforsamlingen, idet der oplyses om de opstillede kandidaters kompetencer, ledelseshverv og krævende organisationsopgaver, samt om kandidaterne anses for uafhængige.

3.1.5 **Komiteén anbefaler**, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling, og at disse opstilles og vælges individuelt. Følger ikke

Både repræsentantskabs- og bestyrelsesmedlemmer vælges for højst 3 år ad gangen. Valgperioden på 3 år er besluttet af aktionærerne og skal sikre kontinuitet i repræsentantskab og bestyrelse.

Hvert år afgår to af de repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer, der har fungeret længst i den igangværende valgperiode. Mellem flere medlemmer, der har fungeret lige længe, bestemmes afgang ved lodtrækning.

Hermed sikres kontinuiteten i bestyrelsesarbejdet. Bestyrelsen har overvejet, om indførelse af en valgperiode på et år vil være hensigtsmæssig, men finder det af ovenstående grunde ikke velbegrundet.

3.2. Bestyrelsens uafhængighed

3.2.1. **Komiteén anbefaler**, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, så bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser. Følger

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, et datterselskab eller et associeret selskab,
- indenfor de seneste 5 år have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen,
- repræsentere eller have tilknytning til en kontrollerende aktionær,

- inden for det seneste år have haft en forretningsrelation (eksempelvis 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, som er væsentlig for selskabet og/eller forretningsrelationen,
- være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner i samme selskab som selskabets generalforsamlingsvalgte revisor,
- være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet,
- have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller
- være i nær familie med personer, som ikke er uafhængige, jf. kriterierne ovenfor.

Uanset at et bestyrelsesmedlem ikke er omfattet af ovenstående kriterier, kan bestyrelsen af andre grunde beslutte, at medlemmet ikke er uafhængigt.

3.2.2. **Komiteén anbefaler**, at direktionsmedlemmer ikke er medlem af bestyrelsen, og at et fratrædende direktionsmedlem ikke træder direkte ind i bestyrelsen. Følger

3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af øvrige ledelseshverv

3.3.1. **Komiteén anbefaler**, at bestyrelsen og hvert enkelt medlem af bestyrelsen i forbindelse med den årlige evaluering, jf. anbefaling 3.5.1., vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på bestyrelsesarbejdet. Formålet er, at det enkelte bestyrelsesmedlem ikke påtager sig flere hverv, end at vedkommende kan udføre bestyrelseshvervet i selskabet tilfredsstillende. Følger

3.3.2. **Komiteén anbefaler**, at ledelsesberetningen udover de i lovgivningen fastlagte krav indeholder følgende oplysninger om de enkelte bestyrelsesmedlemmer: Følger

- stilling, alder og køn,
- kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet
- uafhængighed,
- årstal for indtræden i bestyrelsen,
- den aktuelle valgperiode,
- medlemmets deltagelse i bestyrelses- og udvalgmøder
- ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg samt krævende organisationsopgaver, og
- det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabet koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.

3.4. Ledelsesudvalg

3.4.1. **Komiteén anbefaler**, at ledelsen i ledelsesberetningen beskriver: Følger

- ledelsesudvalgenes væsentligste aktiviteter og antallet af møder i årets løb, og
- medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgets formand og medlemmernes uafhængighed.

Det anbefales derudover, at ledelsesudvalgenes kommissorier offentliggøres på selskabets hjemmeside.

3.4.2. **Komiteén anbefaler**, at ledelsesudvalg alene består af bestyrelsesmedlemmer, og at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige. Følger

3.4.3. **Komiteén anbefaler**, at bestyrelsen nedsætter et revisionsudvalg og udpeger en formand for revisionsudvalget, der ikke er bestyrelsens formand. Komiteén anbefaler, at revisionsudvalget udover de i lovgivningen fastlagte opgaver bistår bestyrelsen med at: Følger

- føre tilsyn med rigtigheden af offentliggjorte finansielle oplysninger, herunder regnskabspraksis på de væsentligste områder, væsentlige regnskabsmæssige skøn og transaktioner med nærtstående parter,
- gennemgå de interne kontrol- og risikoområder for at sikre styring af de største risici, herunder også i relation til udmeldte forventninger,

- vurdere behovet for intern revision,
- forestå evaluering af den generalforsamlingsvalgte revisor,
- gennemgå revisionshonoraret til den generalforsamlingsvalgte revisor,
- føre tilsyn med grænserne for ikke-revisionsydelse udført af den generalforsamlingsvalgte revisor, og
- sikre regelmæssig dialog mellem den generalforsamlingsvalgte revisor og bestyrelsen, bl.a. ved at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt har møde med revisor, uden at direktionen er til stede.

Hvis bestyrelsen på grundlag af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter at nedsætte en intern revisionsfunktion, har revisionsudvalget til opgave at:

- udarbejde kommissorium og anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af den interne revision og budgettet til afdelingen,
- påse, at den interne revision har tilstrækkelige ressourcer og kompetencer til at kunne udføre sin rolle, og
- overvåge direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.

Uddybende kommentar

Revisionsudvalget består af den samlede bestyrelse.

3.4.4. **Komiteéns anbefaler**, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:

- beskrive de påkrævede kvalifikationer for en given post i bestyrelsen og direktionen, det skønnede tidsforbrug for de forskellige poster i bestyrelsen samt kompetencer, viden og erfaring, der er/bør være i de to ledelsesorganer,
- årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt udarbejde anbefalinger til bestyrelsen om eventuelle ændringer, i samarbejde med formanden forestå den årlige bestyrelseevaluering og vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetencer, viden, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom,
- forestå rekruttering af nye bestyrelses- og direktionsmedlemmer og indstille kandidater til bestyrelsens godkendelse,
- sikre, at der er en succesionsplan for direktionen,
- overvåge direktionens politik for ansættelse af ledende medarbejdere, og
- overvåge, at der udarbejdes en politik for mangfoldighed til godkendelse i bestyrelsen.

Uddybende kommentar

Nomineringsudvalget består af den samlede bestyrelse. Koncernen har ikke besluttet en politik for ansættelse af ledende medarbejdere.

Følger delvist

3.4.5. **Komiteéen anbefaler**, at bestyrelsen nedsætter et vederlagsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:

- udarbejde udkast til vederlagspolitikken til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens godkendelse,
- fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af direktionen,
- fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen med henblik på indstilling til generalforsamlingen,
- sikre, at ledelsens vederlag følger selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den enkeltes indsats, og
- bistå med at udarbejde den årlige vederlagsrapport til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens vejledende afstemning.

Uddybende kommentar

Vederlagsudvalget består af den samlede bestyrelse.

Følger

3.5. Evaluering af bestyrelsen og direktionen

- 3.5.1. **Komitéen anbefaler**, at bestyrelsen en gang årligt gennemfører en bestyrelseevaluering og mindst hvert tredje år inddrager ekstern bistand i evalueringen. Komitéen anbefaler, at evalueringen har fokus på anbefalingerne om bestyrelsens arbejde, effektivitet, sammensætning og organisering, jf. anbefaling 3.1.-3.4. ovenfor, og som minimum altid omfatter følgende emner:
- bestyrelsens sammensætning med fokus på kompetencer og mangfoldighed,
 - bestyrelsens og det enkelte medlems bidrag og resultater,
 - samarbejdet i bestyrelsen og mellem bestyrelsen og direktionen,
 - formandens ledelse af bestyrelsen,
 - udvalgsstrukturen og arbejdet i udvalgene,
 - tilrettelæggelsen af bestyrelsesarbejdet og kvaliteten af bestyrelsesmaterialet, og
 - bestyrelsesmedlemmernes forberedelse til og aktive deltagelse i møderne.
- 3.5.2. **Komitéen anbefaler**, at den samlede bestyrelse drøfter resultatet af bestyrelseevalueringen, og at processen for evalueringen samt evalueringens overordnede konklusioner omtales i ledelsesberetningen, på selskabets hjemmeside samt på selskabets generalforsamling.
- 3.5.3. **Komitéen anbefaler**, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte kriterier, og at formanden gennemgår dette med direktionen. Desuden bør bestyrelsen løbende vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning, herunder mangfoldighed, succesionsplaner og risici under hensyntagen til selskabets strategi.

4. Ledelsens vederlag

4.1. Vederlag til bestyrelse og direktion

- 4.1.1. **Komitéen anbefaler**, at bestyrelsens og direktionens vederlag samt øvrige ansættelsesvilkår både er konkurrencedygtig og forenelig med selskabets langsigtede aktionærinteresser.
- 4.1.2. **Komitéen anbefaler**, at aktiebaserede incitamentsprogrammer er revolverende, dvs. med periodisk tildeling, og primært er langsigtet med en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år.
- Uddybende kommentar
Der udbetales ikke variable lønde til bestyrelse og direktion, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning.
- 4.1.3. **Komitéen anbefaler**, at den variable del af vederlaget har et loft på tildelingstidspunktet, og at der er gennemsigtighed om den potentielle værdi på udnyttelsestidspunktet under pessimistiske, forventede og optimistiske scenarier.
- Uddybende kommentar
Der udbetales ikke variable lønde til bestyrelse og direktion, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning.
- 4.1.4. **Komitéen anbefaler**, at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ved et direktionsmedlems fratræden ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.

Uddybende kommentar

Ansættelsesforholdet kan af Banken opsiges med 12 måneders varsel. Bliver direktøren op sagt, eller fratræder han selv sin stilling, fordi banken undlader at opfylde sine

forpligtelser, tilkommer der direktøren en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 18 måneder, udover gagen i opsigelsesperioden.

- 4.1.5. **Komiteén anbefaler**, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- og tegningsoptioner.

Følger

Uddybende kommentar

Der udbetales ikke variable løndelev til bestyrelse og direktion, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning.

- 4.1.6 **Komiteén anbefaler**, at selskabet har mulighed for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable vederlag for såvel direktion som bestyrelse, hvis vederlaget er tildelt, optjent eller udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig at være fejlagtige, eller hvis modtageren var i ond tro om andre forhold, som har medført udbetaling af et for højt variabelt vederlag.

Følger

Uddybende kommentar

Der udbetales ikke variable løndelev til bestyrelse og direktion, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning.

5. Risikostyring

5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger

- 5.1.1. **Komiteén anbefaler**, at bestyrelsen med udgangspunkt i selskabets strategi og forretningsmodel tager stilling til eksempelvis de væsentligste strategiske, forretningsmæssige, regnskabsmæssige og likviditetsmæssige risici. Selskabet bør i ledelsesberetningen redegøre for disse samt for selskabets risikostyring.

Følger

- 5.1.2 **Komiteén anbefaler**, at bestyrelsen etablerer en whistleblowerordning, som giver medarbejdere og andre interessenter mulighed for at rapportere alvorlige forseelser eller mistanke herom på en hensigtsmæssig og fortrolig måde, og at der er en procedure for håndtering af sådanne whistleblowersager.

Følger

Finans Danmarks ledelseskodex

I den følgende redegørelse beskriver vi, hvordan Koncernen forholder sig til Finans Danmarks ledelseskodex af 22. november 2013.

For en uddybende beskrivelse af baggrund og formål med 'Finans Danmarks ledelseskodex' henvises til <https://finansdanmark.dk/om-os/medlemmer/for-medlemmer/ledelseskodex/>

Finans Danmarks ledelseskodex omfatter 12 anbefalinger, og bestyrelsens holdning til anbefalingerne er generelt positiv.

Finansrådets ledelseskodex	2022	2021
Anbefalinger	12	12
Følger	12	12

Anbefalingerne supplerer de regler, der i øvrigt gælder for børsnoterede selskaber, og de regler, der findes i selskabslovgivningen om ledelsen, samt for pengeinstitutterne den finansielle lovgivning; Lov om finansiell virksomhed og Lov om finansiell stabilitet m.fl.

1. **Finans Danmark anbefaler**, at medlemsvirksomhederne forholder sig til samtlige anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse. Følger
2. **Finans Danmark anbefaler** medlemsvirksomhederne at udarbejde og offentliggør et adfærdskodex (code of conduct) med beskrivelse af virksomhedens værdigrundlag og ønskede adfærd for virksomhedens drift og ledelse. Følger
3. **Finans Danmark anbefaler**, at medlemsvirksomhederne anvender en velbeskrevet og struktureret proces ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen og eventuelt inddrager ekstern kompetence. Følger
4. **Finans Danmark anbefaler**, at medlemsvirksomheder, hvis vedtægter rummer bestemmelser om, at bestyrelsesmedlemmer alene kan vælges inden for en begrænset personkreds, redegør for baggrunden for disse begrænsninger. Følger

Uddybende kommentar

Det følger af vedtægterne, at bestyrelsens medlemmer vælges af og blandt repræsentantskabets medlemmer. Koncernen lægger afgørende vægt på at sikre et kompetent rekrutteringsgrundlag til bestyrelsen, således at såvel kollektive som individuelle kompetencekrav til bestyrelsen kan opfyldes.

Med denne procedure sikres et godt kendskab til den pågældende kandidat og dennes faglige og personlige forudsætninger for at påtage sig hvervet som bestyrelsesmedlem. Det er endvidere efter behov muligt at vælge ét bestyrelsesmedlem uden for repræsentantskabets kreds.

5. **Finans Danmark anbefaler**, at bestyrelsesmedlemmer snarest muligt og senest 6 måneder efter tiltrædelse påbegynder et uddannelsesforløb i bankdrift, medmindre bestyrelsesmedlemmet allerede besidder opdaterede og særlige bankkompetencer. Forløbet skal afspejle virksomhedens størrelse, forretningsmodel og kompleksitet. Følger
6. **Finans Danmark anbefaler**, at bestyrelsesmedlemmerne løbende modtager kompetenceudvikling, der er relevant for bestyrelseserhvervet. Emner og omfang skal være tilpasset virksomhedens størrelse, forretningsmodel og kompleksitet. Følger
7. **Finans Danmark anbefaler**, 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. Følger
8. **Finans Danmark anbefaler**, at relevante fagspecialister inddrages i samarbejdet med bestyrelsen, herunder deltager i bestyrelsesmøderne i forbindelse med drøftelse af særligt komplekse sager. Følger

9. **Finans Danmark anbefaler**, at samarbejdet mellem direktionen og bestyrelsen drøftes på bestyrelsesmødet mindst 1 gang årligt. Direktionen er ikke til stede under disse drøftelser. Følger
10. **Finans Danmark anbefaler**, at der på medlemsvirksomhedens hjemmeside eller på tilsvarende vis skal offentliggøres en oversigt over bestyrelsesmedlemmernes deltagelse i bestyrelses- og udvalgsmøder. Følger
11. **Finans Danmark anbefaler**, at medlemsvirksomhederne forholder sig til lov om finansiel virksomheds regler om loft over ledelsesposter. Følger
12. **Finans Danmark anbefaler**, at medlemsvirksomheder skal have fokus på den eksterne revisors rolle og kvaliteten af det arbejde, som denne udfører. Medlemsvirksomhederne bør blandt andet stille krav til sammensætningen af de teams, som eksterne revisorer bruger, så det sikres, at der er mindst to erfarne revisorer med i et team med supplerende kompetenceområder. For at være en erfaren revisor skal vedkommende have gennemført efteruddannelse målrettet pengeinstitutområdet samt have deltaget i revision af en bank, sparekasse eller andelskasse gennem minimum 3 år. Følger

● **HOVEDSÆDE**

Aarup

Bredgade 95
5560 Aarup

Tlf. 63 457 000
Fax 63 457 130
Mail: post@totalbanken.dk

www.totalbanken.dk
cvr.nr. 10349818
LEI 549300CFAB5CF9Y03270

● **FILIALER**

Odense C

Østre Stationsvej 41 N
5000 Odense C

Odense M

Cortex Park Vest 3
5230 Odense M

Odense N

Rugårdsvej 244
5210 Odense NV

Aarup

Bredgade 95
5560 Aarup

● **PENGEAUTOMATER**

KONTANTEN Automater

Se www.NOKAS.DK

● **LEASING**

Dansk ErhvervsFinansiering A/S

Bredgade 95, 5560 Aarup

Tlf. 63 456 360
Mail: info@danskerhvervsfinansiering.dk

www.danskerhvervsfinansiering.dk
cvr.nr. 29638411