



Virksomhedsledelse 2015

Baggrund

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

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

Den følgende redegørelse dækker perioden 1. januar til 31. december 2015.

Indledning

Redegørelsen beskriver, hvordan Banken forholder sig til Komitéen for god Selskabsledelses 'Anbefalinger for god selskabsledelse' af maj 2013 (senest opdateret november 2015), der indbefatter anbefalingerne i 'Regler for udstedere af aktier' af 26. november 2015 fra Nasdaq OMX Copenhagen, samt Finansrådets ledelseskodex af 22. november 2013.

Anbefalingerne for god selskabsledelse omfatter 47 anbefalinger, og Finansrådets ledelseskodex omfatter 12 anbefalinger. Bestyrelsens holdning til anbefalingerne er generelt positiv.

Af de 47 anbefalinger for god selskabsledelse følger Banken de 41, mens 1 følges delvist og 5 ikke følges. Banken følger alle 12 anbefalinger i Finansrådets ledelseskodex.

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

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

og beskriver afslutningsvist anbefalingerne i Finansrådets ledelseskodex.

Anbefalinger for god selskabsledelse

1.	Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter	
1.1	<i>Dialog mellem selskab, aktionærer og øvrige interessenter</i>	
1.1.1.	<i>Det anbefales, at bestyrelsen sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærerne, således at aktionærerne får relevant indsigt i selskabets potentiale og politikker, og bestyrelsen kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet.</i>	Følger
1.1.2.	<i>Det anbefales, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder aktionærer og andre investorer, samt sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.</i>	Følger ikke
	<p>Banken følger ikke anbefalingen, idet bestyrelsen ikke har vedtaget en eksplicit politik for Bankens forhold til sine interessenter.</p> <p>Det følger af Bankens kommunikationspolitik, at vores væsentligste interessenter er:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Kunder2. Aktionærer og investorer3. Medarbejdere, repræsentantskab og bestyrelse4. Presse <p>Bestyrelsen ønsker til stadighed at sikre interessenternes interesser og roller i overensstemmelse med Bankens politikker, gældende lovgivning, god skik og etiske retningslinjer.</p> <p>Relationer til interessenterne er central for en bank som Totalbanken, 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 Banken.</p>	
1.1.3.	<i>Det anbefales, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.</i>	Følger ikke
	<p>Banken følger ikke anbefalingen, idet Banken med offentliggørelse af den lovpligtige årsrapport og halvårsrapport, der suppleres med periodemeddelelser for første og tredje kvartal, finder, at interessenterne opnår en tilstrækkelig indsigt i Bankens regnskabsmæssige forhold.</p>	
1.2.	<i>Generalforsamling</i>	
1.2.1.	<i>Det anbefales, at bestyrelsen ved tilrettelæggelse af selskabets generalforsamling planlægger afviklingen, så den understøtter aktivt ejerskab.</i>	Følger
1.2.2.	<i>1.2.2. Det anbefales, at der i fuldmagter til brug for generalforsamlingen gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen</i>	Følger
1.3.	<i>Overtagelsesforsøg</i>	
1.3.1.	<i>Det anbefales, at selskabet etablerer en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der vedrører perioden fra bestyrelsen får begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat. Beredskabsproceduren bør fastsætte, at bestyrelsen afholder sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.</i>	Følger ikke

Bestyrelsen har ikke etableret en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg.

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.

2. Bestyrelsens opgaver og ansvar

2.1. Overordnede opgaver og ansvar

- | | | |
|--------|---|--------|
| 2.1.1. | <i>Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til de forhold, der skal indgå i bestyrelsens varetagelse af sine opgaver.</i> | Følger |
| 2.1.2. | <i>Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.</i> | Følger |
| 2.1.3. | <i>Det anbefales, at bestyrelsen påser, at selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter, at selskabets strategi og langsigtede værdiskabelse er i aktionærernes og selskabets interesse samt redegør herfor i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside.</i> | Følger |
| 2.1.4. | <i>Det anbefales, at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinjer for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til bestyrelsen.</i> | Følger |
| 2.1.5. | <i>Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner.</i> | Følger |
| 2.1.6. | <i>Det anbefales, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder fastsætte konkrete mål og i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside redegør for såvel sin målsætning som status for opfyldelsen heraf.</i> | Følger |

Uddybende kommentar

Henset til Bankens lokale forankring er det ikke fundet relevant med særskilte mål for antallet af bestyrelsesmedlemmer med international erfaring.

2.2. Samfundsansvar

- | | | |
|--------|--|--------|
| 2.2.1. | <i>Det anbefales, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.</i> | Følger |
|--------|--|--------|

2.3. Formanden og næstformanden for bestyrelsen

- | | | |
|--------|--|--------|
| 2.3.1. | <i>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> | Følger |
| 2.3.2. | <i>Det anbefales, at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden om at udføre særlige driftsopgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, bør der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom, der sikrer, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Beslutninger om formandens deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf bør oplyses i en selskabsmeddelelse.</i> | Følger |

3. Bestyrelsens sammensætning og organisering

3.1. Sammensætning

- 3.1.1. Det **anbefales**, at bestyrelsen årligt redegør for
- hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver,
 - sammensætningen af bestyrelsen, samt
 - de enkelte medlemmers særlige kompetencer.

Uddybende kommentar

Bestyrelsen har drøftet, hvilke kompetencer den skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og gennemfører minimum årligt evaluering af bestyrelsens arbejde i overensstemmelse med lovgivningen og Finanstilsynets vejledning.

Bestyrelsen har i den forbindelse gennemgået de gældende krav til bestyrelsens kompetencer. På den baggrund har bestyrelsen udarbejdet en kompetenceprofil.

Kompetenceprofilen offentliggøres ikke, idet valg til bestyrelsen sker i Bankens repræsentantskab. 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. Det **anbefales**, at bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen gennemføres ved en grundig og for bestyrelsen transparent proces, der er godkendt af den samlede bestyrelse. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater skal der tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. alder, international erfaring og køn.

- 3.1.3. Det **anbefales**, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover det i lovgivningen fastlagte udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes
- øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i udenlandske virksomheder
 - krævende organisationsopgaver, og at det oplyses,
 - om kandidater til bestyrelsen anses for uafhængige.

Uddybende kommentar

Valg til bestyrelsen sker i Bankens repræsentantskab. 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.

- 3.1.4. Det **anbefales**, at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af bestyrelsen.
- 3.1.5. Det **anbefales**, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.

Både repræsentantskabs- og bestyrelsesmedlemmer vælges for højst 3 år ad gangen. Valgperioden på 3 år, der er besluttet af Bankens aktionærer, 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.

Følger delvist

Følger

Følger

Følger

Følger ikke

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. Det **anbefales**, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, således at 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 en kontrollerende aktionærs interesser,
- inden for det seneste år have haft en væsentlig forretningsrelation (f.eks. personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab,
- være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner hos ekstern revisor,
- være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet,
- have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller
- være i nær familie med personer, som ikke betragtes som uafhængige.

3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv

- 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. Følger

- 3.3.2. Det **anbefales**, at ledelsesberetningen udover det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen: Følger
- den pågældendes stilling,
 - den pågældendes alder og køn,
 - om medlemmet anses for uafhængigt,
 - tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen,
 - udløbet af den aktuelle valgperiode,
 - den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i udenlandske virksomheder samt
 - krævende organisationsopgaver, og
 - det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabet koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.

3.4. Ledelsesudvalg (eller -komitéer)

- 3.4.1. Det **anbefales**, at selskabet på selskabets hjemmeside offentliggør: Følger
- 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.
- 3.4.2. Det **anbefales**, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige. Følger

<p>3.4.3. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et egentligt <u>revisionsudvalg</u>, der sammensættes således, at</p> <ul style="list-style-type: none"> • formanden for bestyrelsen ikke er formand for revisionsudvalget og, at • udvalget tilsammen råder over en sådan sagkundskab og erfaring, at det har en opdateret indsigt i og erfaring med finansielle forhold samt regnskabs- og revisionsforhold i selskaber, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked. <p>Banken er forpligtet til at nedsætte et revisionsudvalg, og revisionsudvalgets opgaver fremgår udtrykkeligt af lovgivningen.</p> <p>Revisionsudvalgets opgaver varetages i overensstemmelse med lovgivningen om revisionsudvalg af den samlede bestyrelse. Formanden for bestyrelsen er ikke formand for revisionsudvalget.</p> <p>Bestyrelsen vurderer hvert år, om der på baggrund af kompleksiteten i Bankens regnskabs- og revisionsforhold er behov for at ændre den praksis.</p>	Følger ikke
<p>3.4.4. Det anbefales, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiel rapportering overvåger og rapporterer til bestyrelsen om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • regnskabspraksis på de væsentligste områder, • væsentlige regnskabsmæssige skøn, • transaktioner med nærtstående parter, og • usikkerhed og risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år. 	Følger
<p>3.4.5. Det anbefales, at revisionsudvalget:</p> <ul style="list-style-type: none"> • årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald, fremkommer med anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision, og den interne revisions budget, og • overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger. 	Følger
<p>3.4.6. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u>, der har bestyrelsesformanden som formand og som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beskrive de kvalifikationer, der kræves i bestyrelsen og direktionen og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer, • årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale bestyrelsen eventuelle ændringer, • årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til bestyrelsen herom, • overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af bestyrelsen og direktionen, til kandidater til bestyrelsen og direktionen, og • foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder forslag til konkrete ændringer. <p><u>Uddybende kommentar</u> Nomineringsudvalget består af den samlede bestyrelse.</p>	Følger
<p>3.4.7. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • indstille vederlagspolitikken (herunder "Overordnede retningslinjer for incitaments-aflønning") 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. <p>Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, som medlemmer af bestyrelsen og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, og</p> <ul style="list-style-type: none"> • indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet. <p><u>Uddybende kommentar</u> Vederlagsudvalget består i lighed med nomineringsudvalget af den samlede bestyrelse.</p>	Følger

3.4.8. Det **anbefales**, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet. Følger

3.5. Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen

3.5.1. Det **anbefales**, at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure, hvor den samlede bestyrelses og de individuelle medlemmers bidrag og resultater samt samarbejde med direktionen årligt evalueres. Væsentlige ændringer afledt af evalueringen bør oplyses i ledelsesberetningen eller på selskabets hjemmeside. Følger

3.5.2. Det **anbefales**, at bestyrelsen i forbindelse med forberedelsen af generalforsamlingen overvejer, hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov. Herunder skal det sikres, at der kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle medlemmer har mulighed for at deltage aktivt. Følger

3.5.3. Det **anbefales**, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier. Følger

3.5.4. Det **anbefales**, at direktionen og bestyrelsen fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem bestyrelsesformanden og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for bestyrelsen. Følger

4. Ledelsens vederlag

4.1. Vederlagspolitikens form og indhold

4.1.1. Det **anbefales**, at bestyrelsen udarbejder en klar og overskuelig vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen, der indeholder

- en detaljeret beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen,
- en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og
- en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter.

Vederlagspolitikken bør godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.

4.1.2. Det **anbefales**, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,

- fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse,
- sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaflønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt,
- er klarhed om resultatkræver og målbarhed for udmøntning af variable dele,
- er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår, og
- indgås en aftale, der giver selskabet ret til i helt særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige.

Uddybende kommentar

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

4.1.3. Det **anbefales**, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- eller tegningsoptioner. Følger

4.1.4. Det **anbefales**, at hvis der anvendes aktiebaseret aflønning, skal programmerne være revolverende, dvs. tildeles periodisk og bør have en løbetid på mindst 3 år efter tildelingen. Følger

4.1.5. Det **anbefales**, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag. Følger

4.2. Oplysning om vederlagspolitikken

4.2.1. Det **anbefales**, at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling. Følger

4.2.2. Det **anbefales**, at aktionærene på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår. Følger

4.2.3. Det **anbefales**, at der i årsrapporten gives oplysning om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold, og at der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken. Følger

5. Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision

5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger

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. Følger

5.2. Whistleblower-ordning

5.2.1. Det **anbefales**, at bestyrelsen beslutter, hvorvidt der skal etableres en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom. Følger

5.3. Kontakt til revisor

5.3.1. Det **anbefales**, at bestyrelsen sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og bestyrelsen, herunder at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan. Følger

Uddybende kommentar

Banken har ikke intern revision.

5.3.2. Det **anbefales**, at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget. Følger

Finansrådets ledelseskodex

1. **Finansrådet anbefaler**, at medlemsvirksomhederne forholder sig til samtlige anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse. Følger
2. **Finansrådet 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. **Finansrådet anbefaler**, at medlemsvirksomhederne anvender en velbeskrevet og struktureret proces ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen og eventuelt inddrager ekstern kompetence. Følger
4. **Finansrådet 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 Bankens vedtægter, at bestyrelsens medlemmer vælges af og blandt repræsentantskabets medlemmer. Banken 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. **Finansrådet 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. **Finansrådet anbefaler**, at bestyrelsesmedlemmerne løbende modtager kompetenceudvikling, der er relevant for bestyrelseserhvervet. Emner og omfang skal være tilpasset virksomhedens størrelse, forretningsmodel og kompleksitet. Følger
7. **Finansrådet 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. **Finansrådet anbefaler**, at relevante fagspecialister inddrages i samarbejdet med bestyrelsen, herunder deltager i bestyrelsesmøderne i forbindelse med drøftelse af særligt komplekse sager. Følger
9. **Finansrådet anbefaler**, at samarbejdet mellem direktionen og bestyrelsen drøftes på bestyrelsesmødet mindst 1 gang årligt. Direktionen er ikke til stede under disse drøftelser. Følger
10. **Finansrådet anbefaler**, at der på medlemsvirksomhedens hjemmeside eller på tilsvarende vis skal offentliggøres en oversigt over bestyrelsesmedlemmernes deltagelse i bestyrelses- og udvalgsmøder. Følger
11. **Finansrådet anbefaler**, at medlemsvirksomhederne forholder sig til lov om finansiel virksomheds regler om loft over ledelsesposter. Følger
12. **Finansrådet 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

www.totalbanken.dk
cvr.nr. 10349818

FILIALER

Odense

Lille Gråbrødrestreæde 1
5000 Odense C
Tlf. 63 457 002

Tarup

Rugårdsvej 244
5210 Odense NV
Tlf. 63 457 008

Tommerup

Tallerupvej 24
5690 Tommerup
Tlf. 63 457 006

Vissenbjerg

Vestergade 2 A
5492 Vissenbjerg
Tlf. 63 457 003

Aarup

Bredgade 95
5560 Aarup
Tlf. 63 457 001

PENGEAUTOMATER

Gelsted

Gelsted Byvej 5, 5591 Gelsted

Harndrup

Rugårdsvej 63, 5463 Harndrup

Odense C

Lille Gråbrødrestreæde 1, 5000 Odense C

Odense NV

Rugårdsvej 244, Tarup, 5210 Odense NV

Tommerup

Tallerupvej 24, 5690 Tommerup

Vissenbjerg

Vestergade 2 A, 5492 Vissenbjerg

Aarup

Bredgade 95, 5560 Aarup

LEASING

Dansk ErhvervsFinansiering A/S

Bredgade 95
5560 Aarup
Tlf. 63 456 360

www.danskerhvervsfinansiering.dk
cvr.nr. 29638411