

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



Virksomhedsledelse 2018

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

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 2018.

Indledning

Redegørelsen beskriver, hvordan Koncernen forholder sig til Komitéen for god Selskabsledelse 'Anbefalinger for god selskabsledelse' af 23. november 2017, der indbefatter anbefalingerne i 'Regler for udstedere af aktier' af 3. juli 2016 fra Nasdaq Copenhagen, samt Finans Danmarks ledelseskodex af 22. november 2013.

Anbefalingerne for god selskabsledelse omfatter 47 anbefalinger, og Finans Danmarks ledelseskodex omfatter 12 anbefalinger. 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	2018	2017
Anbefalinger	47	47
Følger	41	40
Følger delvist	2	2
Følger ikke	4	5
Finansrådets ledelseskodex		
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.

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 Finans Danmarks ledelseskodex.

Anbefalinger om aktivt ejerskab

Bestyrelsen har, samtidig med at bestyrelsen ved udarbejdelsen af årsrapporten for 2018 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 beskedne 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

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 selskabet, 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, samt sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.</i>	Følger delvist
	<p>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.</p> <p>Det følger af kommunikationspolitikken, 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 Koncernens politikker, gældende lovgivning, god skik og etiske retningslinjer.</p> <p>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.</p>	
1.1.3.	<i>Det anbefales, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.</i>	Følger ikke
	<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>Folketinget vedtog i april 2015 vedtog en ændring af værdipapirhandelsloven som følge af implementeringen af ændringen til transparensdirektivet. Ændringerne trådte i kraft den 26. november 2015 og medførte bl.a., at forpligtelsen til at udarbejde og offentliggøre kvartalsrapporter og periodemeddelelser afskaffes. Nasdaq Copenhagen har i overensstemmelse med lovændringen fjernet kravet om udarbejdelse og offentliggørelse af kvartalsrapporter eller periodemeddelelser.</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>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. Overtagelsesforsøg

- 1.3.1. *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.*

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. *Det **anbefales**, at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til de forhold, der skal indgå i bestyrelsens varetagelse af sine opgaver.*
- 2.1.2. *Det **anbefales**, at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.*
- 2.1.3. *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.*
- 2.1.4. *Det **anbefales**, at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinjer for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til bestyrelsen.*
- 2.1.5. *Det **anbefales**, at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner.*

Følger

Følger

Følger

Følger

Følger

2.2. Samfundsansvar

- 2.2.1. *Det **anbefales**, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.*

Følger

2.3. Formanden og næstformanden for bestyrelsen

- 2.3.1. *Det **anbefales** at der vælges en næstformand for bestyrelsen, som fungerer i tilfælde af formandens forfald, og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden.*
- 2.3.2. *Det **anbefales**, at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden eller andre bestyrelsesmedlemmer om at udføre særlige opgaver 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 eller andre bestyrelsesmedlemmers deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf bør offentliggøres.*

Følger

Følger

3. Bestyrelsens sammensætning og organisering

3.1. Sammensætning

- 3.1.1. Det **anbefales**, at bestyrelsen årligt vurderer og i ledelsesberetningen 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 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.

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

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. Det **anbefales**, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer samt udarbejder og vedtager en politik for mangfoldighed. Politikken bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.

- 3.1.3. Det **anbefales**, at bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen gennemføres ved en grundig og for bestyrelsen transparent proces, der er godkendt af bestyrelsen. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater bør der, ud over behovet for kompetencer og kvalifikationer, tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed.

- 3.1.4. Det **anbefales**, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover det i lovgivningen fastlagte udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes

- øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i udenlandske virksomheder
- krævende organisationsopgaver.

Derudover skal det oplyses, om kandidaterne til bestyrelsen anses for uafhængige.

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.

Banken har forud for generalforsamlingen 2019 modtaget forslag fra en aktionær om, at antallet af medlemmer i repræsentantskabet nedsættes til 10 personer, hvilket skaber usikkerhed om repræsentantskabets og dermed bestyrelsens sammensætning. På den baggrund har bestyrelsen fraveget princippet om at præsentere de nye kandidater til bestyrelsen i årsrapporten 2018.

- 3.1.5. Det anbefales, at medlemmer af et selskabs direktion ikke er medlem af bestyrelsen, samt at en fratrædende administrerende direktør ikke træder direkte ind som formand eller næstformand i bestyrelsen for samme selskab.

Følger delvist

Følger

Følger

Følger ikke

Følger

3.1.6 Det **anbefales**, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling. 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. 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,
- inden for de seneste 5 år have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen,
- repræsentere eller have tilknytning til 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 i samme selskab som den 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 betragtes som uafhængige.

Uanset at et bestyrelsesmedlem ikke er omfattet af ovenstående kriterier, kan der være andre forhold, der gør, at bestyrelsen beslutter, at et eller flere medlemmer ikke kan betegnes som uafhængige.

3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledeshverv

3.3.1. Det **anbefales**, at hvert enkelt medlem af bestyrelsen vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende hverv, 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,
- den pågældendes kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet
- om medlemmet anses for uafhængigt,
- tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen,
- udløbet af den aktuelle valgperiode,
- medlemmets deltagelse i bestyrelses- og udvalgs møder

- den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og
- det antal aktier, 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.

3.3.3 Det anbefales, at den årlige evalueringsprocedure, jfr. afsnit 3.5, indeholder en vurdering af, hvad der anses for et rimeligt niveau for antallet af andre ledelseshverv, hvor der tages hensyn til både antal, niveau og kompleksitet for de enkelt andre ledelseshverv. Følger

3.4. Ledelsesudvalg (eller -komitéer)

3.4.1. Det **anbefales**, at selskabet på selskabets hjemmeside offentliggør:

- 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.

Følger

3.4.2. Det **anbefales**, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige. Følger

3.4.3. Det **anbefales**, at der blandt bestyrelsens medlemmer nedsættes et revisionsudvalg, og at der udpeges en formand for udvalget, der ikke er formanden for bestyrelsen. Følger

Uddybende kommentar

Revisionsudvalget består af den samlede bestyrelse.

3.4.4. Det **anbefales**, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiel rapportering overvåger og rapporterer til bestyrelsen om:

- regnskabspraksis på de væsentligste områder,
- væsentlige regnskabsmæssige skøn,
- transaktioner med nærtstående parter, og
- usikkerhed og risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år.

Følger

3.4.5. Det **anbefales**, at revisionsudvalget:

- årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald, fremkommer med kommissorium og anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision, og den interne revisions budget, og
- påser at der, hvis der er etableret en intern revision, foreligger en funktionsbeskrivelse for denne, der er godkendt af bestyrelsen
- påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, bliver tilført tilstrækkelige ressourcer og kompetencer hertil for at udføre arbejdet, og
- overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.

Følger

3.4.6. Det **anbefales**, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:

- beskrive de kvalifikationer, der kræves i bestyrelsen og direktionen og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer,
- årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale bestyrelsen eventuelle ændringer,
- årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til bestyrelsen herom,
- indstilling af kandidater til bestyrelsen og direktionen, og
- foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder forslag til konkrete ændringer.

Følger

Uddybende kommentar

Nomineringsudvalget består af den samlede bestyrelse.

3.4.7. Det **anbefales**, at bestyrelsen nedsætter et vederlagsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver: Følger

- 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. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, som medlemmer af bestyrelsen og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, og
- indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet, og
- bistå ved forberedelse af den årlige vederlagsrapport.

Uddybende kommentar

Vederlagsudvalget består af den samlede bestyrelse.

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 for en årlig vurdering af den samlede bestyrelse og de individuelle medlemmer. Der bør inddrages ekstern bistand minimum hvert tredje år. I evalueringer bør bl.a. indgå vurdering af: Følger

- bidrag og resultater,
- samarbejde med direktionen,
- formandens ledelse af bestyrelsen,
- bestyrelsens sammensætning (herunder kompetencer, mangfoldighed og antal medlemmer),
- arbejdet i udvalgene og udvalgsstrukturen, og
- arbejdets tilrettelæggelse og kvaliteten af det materiale, der tilgår bestyrelsen.

Evalueringsproceduren samt overordnede konklusioner bør beskrives i ledelsesberetningen og på selskabets hjemmeside. Formanden bør redegøre for bestyrelsesevalueringen, herunder processen og overordnede konklusioner på generalforsamlingen forud for valg til bestyrelsen.

3.5.2. Det **anbefales**, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier. Desuden bør bestyrelsen vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning af direktionen under hensyntagen til selskabets strategi. Følger

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

4. Ledelsens vederlag

4.1. Vederlagspolitikens form og indhold

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

- en detaljeret beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen,
- en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter,

- en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter, og
- en redegørelse for sammenhængen mellem vederlagspolitikken og selskabets langsigtede værdiskabelse og relevante mål herfor.

Vederlagspolitikken bør minimum hvert fjerde år samt ved hver væsentlig ændring godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.

- 4.1.2. Det **anbefales**, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter, Følger
- fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse,
 - sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaflønnning og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt,
 - er klarhed om resultatkræfter og målbarhed for udmøntning af variable dele,
 - sikres, at variabelt vederlag ikke kun består af kortsigtede vederlagsdele, og at de langsigtede vederlagsdele skal have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år, og
 - sikres en mulighed for selskabet for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig fejlagtige.

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 i relation til langsigtede incitamentsprogrammer anvendes aktiebaseret aflønning, bør programmerne have en optjenings- og modningsperiode på mindst 3 år efter tildeling og være revolverende, dvs. med periodisk tildeling. Følger
- 4.1.5. Det **anbefales**, at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele. Følger

4.2. Oplysning om vederlag

- 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 aktionærerne på generalforsamlingen behandler forslag om godkendelse til vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår. Følger
- 4.2.3. Det **anbefales**, at selskabet udarbejder en vederlagsrapport, der indeholder oplysninger om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen og associerede virksomheder i de seneste tre år, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold, og at der redegøres for sammenhængen mellem vederlaget og selskabets strategi og relevante mål herfor. Følger

Vederlagsrapporten bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.

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 etablerer 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 den generalforsamlingsvalgte revisor og bestyrelsen, herunder at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med den generalforsamlingsvalgte revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan. Følger
- 5.3.2. Det **anbefales**, at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og den generalforsamlingsvalgte revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget. Følger

Finans Danmarks ledelseskodex

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 adfærds-kodex (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  t 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 udvalgs-m der. 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 b r 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 kompetence-områder. 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 Gråbrødrestræde 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

Odense C
Lille Gråbrødrestræde 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