

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



Virksomhedsledelse 2020

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
Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter	6
Bestyrelsens opgaver og ansvar	7
Bestyrelsens sammensætning og organisering	8
Ledelsens vederlag	12
Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision	13
Finans Danmarks ledelseskodeks	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 2020.

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 2020 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 2020

	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
Konsulent Robert Beck, Flensborg	1977	2017	2019	2022
* Optometrist Peter Brogaard, Aarup	1970	2015	2018	2021
* Advokat Jens Jacob Dühr, Vissenbjerg	1976	2018	-	2021
Direktør Christian Fischer, Frederiksberg	1980	2015	2020	2023
Gårdejer Just Kristensen, Stouby	1962	2019	2020	2023
Direktør Kristine Lawaetz Lyngbo, Agernæs	1967	2019	2020	2023
Direktør Jørgen Andersen, Odense	1960	2020	-	2022
Senior partner Frank Madsen, Odense	1966	2019	-	2022
* Direktør Claus Moltrup, Langeskov	1968	2010	2018	2021
Statsaut.revisor MDB John Eric Rath Petersen, Odense	1956	2019	-	2022
Direktør Søren Ladefoged Poulsen, Glamsbjerg	1972	2015	2020	2023
Direktør Morten Rasmussen, Aarup	1963	2015	2020	2023
* Økonomichef Mette Sigaard, Odense	1967	2015	2018	2021
Økonomichef Jeppe Albin Sørensen, Aarup	1975	2010	2019	2022
Direktør Lars Cruz Forsstrøm, Odense	1974	2020	-	2022
* Direktør Jan Thybo, Aarup	1962	2015	2018	2021
Regnskabs- og administrationschef Henrik Nørgaard Skov, Aarup	1983	2020	-	2022
* Direktør Jesper Alsted Timming, Odense	1971	2015	2018	2021

* På valg

Valg til repræsentantskabet på den kommende generalforsamling er beskrevet i årsrapporten 2020 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 2020

	Født	Indtrådt	Seneste genvalg	Udløb valgperiode
* Direktør Claus Moltrup, Langeskov, formand	1968	2013	2019	2022
* Direktør Christian Fischer, Frederiksberg, næstformand	1980	2019	-	2022
Statsaut.revisor MDB John Eric Rath Petersen, Odense, revisionsudvalgsformand	1956	2019	-	2022
Direktør Jan Thybo, Aarup	1962	2018	2020	2023
Advokat Jens Jacob Dühr, Vissenbjerg	1976	2019	2020	2023
** Filialchef Claus Lyngbakke-Hellesøe, Odense	1977	2005	2017	2021
** Bankfuldmægtig Gitte N. Stentebjerg, Aarup	1957	2013	2017	2021
** Økonomikonsulent Dennis Nordfjeld Nielsen, Vissenbjerg	1975	2019	-	2021

* Afventer lodtrækning ** 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 december 2020 uden at give anledning til ændringer.

Direktion

Direktionen ansættes af bestyrelsen og består af:

Direktion pr. 31. december 2020

	Født	Tiltrådt
Bankdirektør Ivan 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 december 2020 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 2020 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 2020

	Bestyrelsesmøder		Revisionsudvalgsmøder	
	i perioden	deltagelse	i perioden	deltagelse
Direktør Claus Moltrup, Langeskov, formand	12	12	6	6
Direktør Christian Fischer, Frederiksberg, næstformand	12	11	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	11	6	5
Filialchef Claus Lyngbakke-Hellesøe, Odense	12	12	6	6
Bankfuldmægtig Gitte N. Stentebjerg, Aarup	12	12	6	6
Økonomikonsulent Dennis Nordfjeld Nielsen	12	12	6	6

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 regnskabsaflæggelse efter IFRS.

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

Revisionsudvalget overvåger blandt andet regnskabsaflæggelsesprocessen, den lovpligtige revision af årsregnskabet samt om Koncernens interne kontrolsystemer og risikostyringssystemer fungerer effektivt med hensyn til regnskabsaflæggelsen. 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 2020 blev følgende valgt:

Valgt revisor pr. 31. december 2020

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 afsnittet 'Aktionær' indstiller bestyrelsen genvalg af revisor.

Ledelsens vederlag

Vederlag og løn til bestyrelse og direktion fremgår af note 6 i årsrapporten.

Bestyrelsens aflønning besluttet af repræsentantskabet og er senest ændret i 2017, 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 2020. 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, og der indstilles en opdateret lønpolitik. Lønpolitikken er udbygget med informationer om ligeløn og bæredygtighed. Principperne for tildeling af løn ændres ikke.

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 2020 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

I den følgende redegørelse beskriver vi, hvordan Koncernen forholder sig til Komitéen for god Selskabsledelses '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.

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

Anbefalingerne for god selskabsledelse omfatter 47 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	2020	2019
Anbefalinger	47	47
Følger	42	42
Følger delvist	2	2
Følger ikke	3	3

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

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
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:	
<ol style="list-style-type: none"> 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. <i>Det anbefales, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.</i>	Følger ikke
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.	

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.

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.	<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> 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.	Følger ikke
2.	Bestyrelsens opgaver og ansvar	
2.1.	<i>Overordnede opgaver og ansvar</i>	
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

2.2. 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. Følger

- 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

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.
- Følger delvist

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. Følger

- 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. Følger

- 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 Følger

- *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 organisations-opgaver, samt om kandidaterne anses for uafhængige.

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

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 velbegrunderet.

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 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 ledelseshverv

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

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

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 bestyrelseevalueringen, 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 ledelsesaf lønning og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt,
 - er klarhed om resultatkrævier og målbarhed for udmøntning af variable dele,
 - sikres, at variabelt vederlag ikke kun består af kortsigtede vederlagsdele, og at de langsigtede vederlagsdele skal have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år, og
 - sikres en mulighed for selskabet for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig fejlagtige.

Uddybende kommentar

Der udbetales ikke variable lønandele 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

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	2020	2019
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. | <i>Finans Danmark anbefaler, at relevante fagspecialister inddrages i samarbejdet med bestyrelsen, herunder deltager i bestyrelsesmøderne i forbindelse med drøftelse af særligt komplekse sager.</i> | Følger |
| 9. | <i>Finans Danmark anbefaler, at samarbejdet mellem direktionen og bestyrelsen drøftes på bestyrelsesmødet mindst 1 gang årligt. Direktionen er ikke til stede under disse drøftelser.</i> | Følger |
| 10. | <i>Finans Danmark anbefaler, at der på medlemsvirksomhedens hjemmeside eller på tilsvarende vis skal offentliggøres en oversigt over bestyrelsesmedlemmernes deltagelse i bestyrelses- og udvalgsmøder.</i> | Følger |
| 11. | <i>Finans Danmark anbefaler, at medlemsvirksomhederne forholder sig til lov om finansiel virksomheds regler om loft over ledelsesposter.</i> | Følger |
| 12. | <i>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.</i> | 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

Lille Gråbrødrestrede 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

Aarup

Bredgade 95
5560 Aarup
Tlf. 63 457 001

● 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