

LOVPLIGTIG REDEGØRELSE FOR VIRKSOMHEDSLEDELSE

2013

TOPSIL

LOVPLIGTIG REDEGØRELSE FOR VIRKSOMHEDSLEDELSE 2013

Jf. årsregnskabslovens §107b

Topsils lovpligtige redegørelse for virksomhedsledelse, jf. årsregnskabslovens § 107b er en del af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2013, og den dækker regnskabsperioden 1. januar – 31. december 2013. Den offentliggøres i 2013 som én samlet redegørelse, jf. årsregnskabslovens § 107b, stk. 1.

Redegørelsen består af tre elementer:

- Corporate Governance redegørelse
- Beskrivelse af Topsils ledelsesorganer
- Redegørelse for hovedelementerne i interne kontroller og risikostyring i forbindelse med regnskabsaflæggelsen.

CORPORATE GOVERNANCE

Børsnoterede selskaber skal ifølge årsregnskabslovens § 107b og punkt 4.3 i NASDAQ OMX Copenhagen's "Regler for udstedere af aktier" redegøre for, hvordan de forholder sig til de seneste an-


befalinger fra Komiteen for god Selskabsledelse fra 6. maj 2013. Anbefalingerne er offentligt tilgængelige på Komiteen for god Selskabsledelses hjemmeside www.corporategovernance.dk.


Ved udarbejdelse af redegørelsen for god selskabsledelse skal selskabet anvende "følg eller forklar" princippet for hver enkelt anbefaling. Det indebærer, at selskabet enten skal følge anbefalingerne for god selskabsledelse eller forklare, hvorfor anbefalingerne, helt eller delvist, ikke følges. Formålet er at skabe gennemsigtighed omkring selskabernes ledelsesstruktur, og det er op til det enkelte selskab at vurdere, hvorvidt det er hensigtsmæssigt at følge anbefalingerne.

Det er bestyrelsens opfattelse, at Topsil efterlever hovedparten af anbefalingerne. Topsil følger 45 af 47 anbefalinger for god selskabsledelse. De resterende 2 anbefalinger følges delvist.

CORPORATE GOVERNANCE REDEGØRELSE

 Topsil følger

 Topsil følger delvist

 Topsil følger ikke

ANBEFALING

TOPSILS KOMMENTARER:

1. SELSKABETS KOMMUNIKATION OG SAMSPIL MED SELSKABETS INVESTOPRÆSENTATIONER OG ØVRIGE INTERESSENER

1.1. Dialog mellem selskab, aktionærer og øvrige interessenter

1.1.1. 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.



Topsil kommunikerer med sine aktionærer gennem udsendelse af års- og delårsrapporter og selskabsmeddelelser. Selskabsmeddelelser og pressemeddelelser lægges på www.topsil.com i umiddelbar forlængelse af offentliggørelsen på NASDAQ OMX Copenhagen.

Aktionærer kan tilmelde sig mailinglister for årsrapporter, selskabsmeddelelser og generalforsamlinger via www.topsil.com. Her har aktionærerne også mulighed for at få indsigt i Topsils strategi, politikker og standpunkter under menuen "Om os". Kontaktdata på Topsils investoransvarlige findes under "Kontakt/Investor Relations".

Topsil holder minimum én gang i kvartalet præsentationer for investorer og finansanalytikere i forbindelse med offentliggørelse af kvartalsregnskabet. Alle investorpræsentationer lægges på hjemmesiden, samtidig med at præsentationen finder sted. I 2013 holdt Topsil seks investorpræsentationer.

Topsils aktionærer kan gøre deres synspunkter og holdninger gældende på den årlige generalforsamling, og har mulighed for til enhver tid at kontakte Topsil på telefon eller til investor@topsil.com

1.1.2. Det **anbefales**, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder aktionærerne og andre investorer, samt sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.



Forholdet til investorerne er beskrevet i Topsils IR- og kommunikationspolitik, som er tilgængelig på www.topsil.com under "Investorer/Ledelse og politikker". Forholdet til øvrige interessenter er beskrevet i Topsils redegørelse for samfundsansvar.

Topsil udarbejder kundetilfredshedsanalyser for at belyse kundernes oplevelse af koncernen som samarbejdspartner, og modtager hvert kvartal rapporter fra sine nøglekunder med vurderinger af Topsils performance.

1.1.3. Det **anbefales**, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.



Topsil indførte kvartalsrapportering fra og med 3. kvartal 1998. Delrapporter er tilgængelige på hjemmesiden, www.topsil.com, for de seneste 5 år.

ANBEFALING

TOPSILS KOMMENTARER:

1.2. Generalforsamling

1.2.1. Det **anbefales**, at bestyrelsen ved tilrettelæggelse af selskabets generalforsamling planlægger afviklingen, så den understøtter aktivt ejerskab.



Indkaldelse af aktionærer, herunder dagsorden, relevante bilag og blanket til bestilling af adgangskort/afgivelse af fuldmagt fremsendes via e-mail til de aktionærer, der har tilmeldt sig mailingliste. Udsendelsen sker efter de varsler, der er fastsat i vedtægterne, dvs. tidligst 5 uger og senest 3 uger, ved offentliggørelse på NASDAQ OMX Copenhagen, på hjemmesiden og ved bekendtgørelse i Erhvervsstyrelsens indberetningssystem.

Af hensyn til øvrige aktionærer (navnenoterede & ikke-navnenoterede) annonceres generalforsamlinger i Berlingske Tidende inden udløb af varslingsperioden. Samtlige relevante dokumenter gøres tilgængelige på hjemmesiden.

Enhver aktionær har adgang til generalforsamlinger, hvis han/hun senest 3 dage før generalforsamlingen har løst adgangskort for sig selv og sin eventuelle rådgiver med henvisning til notering af aktierne i ejerbogen eller forevisning af dokumentation for aktiebesiddelsen.

Alle aktionærer er stillet lige, og alle aktier har samme stemmerettigheder uden begrænsning eller opdeling i aktieklasser.

Generalforsamlinger afholdes ved fysisk fremmøde på Topsils adresse eller hos Topsils advokat. Beslutningen træffes af bestyrelsen. I 2013 blev generalforsamlingen afholdt på Topsils nye fabrik, hvor aktionærerne fik lejlighed til at stille supplerende spørgsmål ved en rundvisning.

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



Fuldmagtsblanketten er udformet, så aktionæreren kan tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.

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.



Topsil har etableret en beredskabsplan i tilfælde af et uindbudt overtagelsesforsøg med henblik på at give aktionærerne mulighed for at tage stilling til de tilbudte vilkår på et korrekt og dækkende grundlag.

ANBEFALING

TOPSILS KOMMENTARER:

2. BESTYRELSENS OPGAVER OG ANSVAR**2.1. Overordnede opgaver og ansvar**

2.1.1. Det **anbefales**, at bestyrelsen mindst én gang årligt tager stilling til de forhold, der skal indgå i bestyrelsens varetagelse af sine opgaver.



I forbindelse med fastlæggelsen af finanskalenderen tilrettelægger bestyrelsen en årsplan, der sikrer en hensigtsmæssig og dækkende behandling af såvel faste tilbagevendende som nye strategiske emner.

Bestyrelsens overordnede opgaver er beskrevet i bestyrelsens forretningsorden, som i overensstemmelse med årsplanen blev behandlet på et bestyrelsesmøde i november 2013. Forretningsordenen revideres i øvrigt ved relevante lovmæssige ændringer, for at sikre, at den er dækkende og afspejler virksomhedens behov.

Bestyrelsens forretningsorden er tilgængelig for bestyrelse og direktion.

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.



Én gang årligt afholder Topsils bestyrelse og direktion et strategiseminar for at drøfte koncernens overordnede strategi. I august 2013 blev strategien for 2013-15 drøftet, og det gav ikke anledning til væsentlige ændringer i den overordnede strategi. I forbindelse med delårsrapporten for 2. kvartal 2013 offentliggjort den 27. august 2013 blev milepælene oplyst til markedet.

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.



Bestyrelsen vurderer løbende, og specifikt i strategiprocesen, om Topsils kapital- og aktiestruktur afspejler koncernens drift, aktiviteter og risikoprofil, og er i aktionærernes og koncernens interesse. En redegørelse for bestyrelsens vurdering findes i årsrapporten.

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.



Retningslinjer for direktionen revideres én gang årligt i overensstemmelse med bestyrelsens årsplan. Retningslinjerne indeholder procedurer for direktionens rapportering og kommunikation til bestyrelsen. Direktionsinstruksen er tilgængelig for bestyrelse og direktion.

2.1.5. Det **anbefales**, at bestyrelsen mindst én gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og successionsplaner.



Bestyrelsens drøftelse af direktionen sker i forlængelse af bestyrelsens selvevaluering og på baggrund af nomineringsudvalgets anbefalinger. I 2013 førte drøftelsen til, at direktionen blev styrket med en ny registreret økonomidirektør.

ANBEFALING

TOPSILS KOMMENTARER:

2.1.6. 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 opfyldelse heraf.



Topsils bestyrelse vedtog i marts 2013 en målsætning for mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer. Målsætningen findes på www.topsil.com under menuen "Om os/Ledelse".

En status for opfyldelsen af målsætningen findes i Topsils fremskridtsrapport for 2013 for samfundsansvar på hjemmesiden. Se nærmere under 2.2.1.

2.2. Samfundsansvar

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



Topsil har udarbejdet politikker bestående af en række principper for koncernens samfundsansvar, som er tilgængelig på hjemmesiden.

Topsil tilsluttede sig primo marts 2011 UN Global Compact, og er dermed forpligtet til at leve op til 10 principper om social ansvarlighed. Den årlige fremskridtsrapport for 2013, 'Communication on Progress'-rapport (COP) er offentliggjort primo marts 2014.

Rapporten er tilgængelig på www.unglobalcompact.org samt Topsils hjemmeside www.topsil.com under menuen "Om os/social ansvarlighed"

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.



Bestyrelsen konstituerer sig med formand og næstformand på et bestyrelsesmøde i forlængelse af den ordinære generalforsamling. I tilfælde af formandens forfald varetages formandens pligter og beføjelser ifølge bestyrelsens forretningsorden af næstformanden. Formanden involverer i øvrigt næstformanden i alle væsentlige spørgsmål og beslutningsprocesser.

Formandens og næstformandens overordnede opgaver er beskrevet i bestyrelsens forretningsorden.

2.3.2. 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 overordnede ledelse og kontrolfunktion. Beslutninger om formandens deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf skal oplyses i en selskabsmeddelelse.



Formanden deltager ikke i den daglige ledelse af Topsil.

I 2013 har formanden og næstformanden i bestyrelsen udført særlige opgaver i forbindelse med Topsils bestræbelser på at afhænde datterselskabet Cemmat '70 S.A. Det er sket på baggrund af forudgående bemyndigelse fra den samlede bestyrelse.

ANBEFALING

TOPSILS KOMMENTARER:

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.



På hjemmesiden findes en beskrivelse af de kompetencer, der er lagt vægt på ved sammensætning af bestyrelsen, i forhold til de opgaver bestyrelsen skal varetage.

Topsils bestyrelse er sammensat af personer med generel ledelserfaring inden for globalt orienterede industri-virksomheder, som har brancheindsigt, og som besidder professionelle kompetencer inden for økonomiske og finansielle forhold i børsnoterede selskaber.

Profiler med bestyrelsesmedlemmernes erfaring, anciennitet og særlige kompetencer er offentliggjort i årsrapporten, på hjemmesiden og i dagsordenen for den ordinære generalforsamling.

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.



Som en del af bestyrelsens årlige selvevaluering indgår en vurdering af bestyrelsens sammensætning og kompetencer. Er der behov for at ændre eller supplere den eksisterende ekspertise i bestyrelsen, udarbejder nomineringsudvalget en profilbeskrivelse, der forelægges den samlede bestyrelse til godkendelse. Efterfølgende finder udvalget frem til egnede kandidater, som hovedregel med ekstern bistand.

Ved vurdering af bestyrelsens sammensætning af udvælgelse af nye kandidater lægges der vægt på fagspecifikke kompetencer og kvalifikationer fra børsnoterede selskaber samt international erfaring. Ud over dette er der i henhold til Topsils mangfoldighedspolitik et ønske om en mangfoldighed, hvad angår nationalitet, religion, politisk overbevisning, alder 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.



De opstillede kandidaters baggrund, særlige kompetencer og ledelseshverv i andre danske og udenlandske selskaber er beskrevet i dagsordenen for den årlige ordinære generalforsamling.

Oplysninger om bestyrelsens afhængighed/uafhængighed findes på hjemmesiden og på dagsordenen til den ordinære generalforsamling.

ANBEFALING	TOPSILS KOMMENTARER:
------------	----------------------

3.1.4. Det **anbefales**, at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne i bestyrelsen.



På den ordinære generalforsamling i 2011 blev vedtaget en tilføjelse til vedtægterne med en aldersgrænse for bestyrelsesmedlemmer på 70 år.

Fødselsår for de enkelte bestyrelsesmedlemmer og aldersgrænsen er oplyst i årsrapporten og på hjemmesiden.

3.1.5. Det **anbefales**, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.



De generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer vælges for ét år ad gangen i overensstemmelse med §11 stk. 3 i Topsils vedtægter.

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.



Ved sammensætning af bestyrelsen tilstræbes, at hovedparten af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige af særinteresser, beskrevet i anbefalingen.

For at være uafhængig må den pågældende ikke:

- være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet eller et associeret selskab,
- 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 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.

Tre af fire generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige af særinteresser.

Topsils næstformand ejer mere end 5% af aktiekapitalen i Topsil og ejer Ejendomsaktieselskabet Bangs Gård, der ejer og udlejer ejendommen på Linderupvej 4, 3600 Frederiksund til Topsil. Topsil har fået oplyst, at næstformanden har solgt ejendommen på Linderupvej 4 den 31.12.2013.

De to medarbejderrepræsentanter er ikke 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.



Det enkelte bestyrelsesmedlem vurderer, hvor mange bestyrelsesposter han/hun tidsmæssigt er i stand til at varetage sideløbende med bestyrelsesposten i Topsil.

Det er Topsils opfattelse, at de nuværende bestyrelsesmedlemmers hverv i andre selskaber ikke er i konflikt med Topsils interesser eller corporate governance.

ANBEFALING

TOPSILS KOMMENTARER:

3.3.2. Det **anbefales**, at ledelsesberetningen udover det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen:

- 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.



De anbefalede oplysninger om bestyrelsesmedlemmerne findes i årsrapporten under "selskabsoplysninger" samt på www.topsil.com under "Om os/Ledelse".

Topsils bestyrelsesmedlemmer tildeles ikke optioner eller warrants.

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 i det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer og, hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer.



Det vurderes løbende, om det er relevant at nedsætte udvalg.

Topsil nedsatte et revisionsudvalg i 2009 og nominerings- og vederlagsudvalg i 2012. Detaljer om udvalgenes kommissorier, væsentligste aktiviteter i 2013, antal møder, navne på medlemmerne og deres særlige kompetencer og uafhængighed/afhængighed er offentliggjort på www.topsil.com under "Om os/Ledelse".

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



Alle medlemmer af Topsils revisions- og vederlagsudvalg er uafhængige. Det ene af nomineringsudvalgets to medlemmer er ikke-uafhængigt, hvilket skønnes acceptabelt, da udvalget alene skal forberede de beslutninger, der skal træffes i bestyrelsen.

3.4.3. Det **anbefales**, at bestyrelsen nedsætter et egentligt revisionsudvalg, der sammensættes således, at:

- 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.



Se punkt 3.4.1.

Formanden for Topsils bestyrelse er ikke formand for revisionsudvalget. Det vurderes, at revisionsudvalgets medlemmer, på baggrund af nuværende og tidligere ledelseshverv, råder over den fornødne indsigt og erfaring med finansielle og regnskabsmæssige forhold i børsnoterede selskaber til at varetage hvervet.

ANBEFALING	TOPSILS KOMMENTARER:
<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.	 <p>Revisionsudvalget overvåger regnskabsaflæggelsen, og de beskrevne rutiner og procedurer indgår i revisionsudvalgets årsplan.</p>
<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.	 <p>Som del af årsplanen overvåger revisionsudvalget Topsils interne kontrolsystemer. Revisionsudvalget har vurderet, at der ikke var behov for etablering af en intern revision i regnskabsåret 2013.</p>
<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 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>Topsils bestyrelse nedsatte i november 2012 et nomineringsudvalg bestående af formanden og næstformanden for bestyrelsen.</p> <p>Nomineringsudvalgets kommissorium og andre detaljer er oplyst på hjemmesiden.</p> <p>Nomineringsudvalget har vurderet bestyrelsens struktur, størrelse, sammensætning og kompetencer hensigtsmæssige i forhold til selskabets behov.</p> <p>En vurdering af direktionens størrelse og kompetencer resulterede i ansættelse af en ny økonomidirektør, som blev registreret i Erhvervsstyrelsen den 23. april 2013.</p>

ANBEFALING

TOPSILS KOMMENTARER:

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

- indstille vederlagspolitikken (herunder "Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning") 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.



Topsils bestyrelse nedsatte i november 2012 et vederlagsudvalg bestående af formanden og et medlem af bestyrelsen.

Vederlagsudvalgets kommissorium og andre detaljer er oplyst på hjemmesiden.

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



Topsil følger den givne anbefaling. Skulle vederlagsudvalget få behov for rådgivning, skal der i henhold til vederlagspolitikken anvendes andre eksterne rådgivere end direktionens.

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.



Bestyrelsens selvevaluering sker én gang årligt efter fastlagt procedure.

Bestyrelsen vurderer efter en struktureret proces bestyrelsesmøderne, samarbejdsrelationer, og formandens, bestyrelsesmedlemmernes og direktionens arbejde.

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.



I forbindelse med bestyrelsens årlige selvevaluering, og ved indstilling af kandidater til valg på den ordinære generalforsamling, vurderes det, om antallet af bestyrelsesmedlemmer er hensigtsmæssigt.

Ifølge vedtægterne er bestyrelsen sammensat af mellem tre og seks generalforsamlingsvalgte personer. Der var i 2013 fire generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer og to medarbejderrepræsentanter. Bestyrelsen vurderer, at det aktuelle antal er passende i forhold til koncernens størrelse og kompleksitet.

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



Evaluering af direktionens arbejde og resultater sker én gang årligt i forlængelse af bestyrelsens selvevaluering efter fastlagt procedure.

ANBEFALING

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.



TOPSILS KOMMENTARER:

Evaluering af samarbejdet mellem bestyrelse og direktion sker én gang årligt ved en åben dialog, samtidig med bestyrelsens selvevaluering, hvor den samlede bestyrelse og direktion er til stede, og konklusionerne føres til protokol.

4. LEDELSENS VEDERLAG

4.1. Vederlagspolitikens form og indhold

4.1.1. Det **anbefales**, at bestyrelsen vedtager 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 selskabets generalforsamling og offentliggøres på selskabets hjemmeside.



I 2010 vedtog Topsils bestyrelse en vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen, som findes på hjemmesiden.

Vederlagspolitikken indeholder en beskrivelse af vederlagskomponenterne.

Vederlagspolitikken indeholder en begrundelse for valg af komponenter og en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for valget.

Vederlagspolitikken blev behandlet og godkendt på den ordinære generalforsamling i 2011.

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 ledelsesaflønnning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærene på kort og lang sigt,
- er klarhed om resultatkrævier og målbarhed for udmøntning af variable dele, og
- 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.



Topsils vederlagspolitik indeholder variable vederlagskomponenter for direktion og ledergruppe, bestående af to elementer:

- en kortsigtet resultatafhængig bonus beregnet som en procentsats af årets resultat før skat plus en procentsats af stigningen i årets resultat før skat
- et langsigtet warrantprogram, der i 3-årige perioder giver direktion og ledergruppe mulighed for at tegne aktier.

Der indgår en klausul i den administrerende direktørs og økonomidirektørens ansættelseskontrakter, der sikrer, at selskabet i særlige tilfælde kan kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er baseret på fejlagtige oplysninger.

Logistik- Salgs- og Marketingdirektørens ansættelseskontrakt indeholder ingen klausul og er ikke genforhandlet i 2013.

For hele direktionen gælder, at der er en tilbagetrækningsmulighed i det eksisterende warrantprogram, hvis en direktør misligholder sin ansættelseskontrakt.

ANBEFALING

TOPSILS KOMMENTARER:

4.1.3. Det **anbefales**, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner eller tegningsoptionsprogrammer.



Jf. vederlagspolitikken aflønnes generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer ikke med aktieoptioner, tegningsretter, favøraktier eller andre incitamentsordninger. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer deltager på lige fod med de øvrige medarbejdere i eventuelle bonusordninger og tildeles medarbejderaktier i henhold til Ligningslovens §7A, når og hvis det skulle blive aktuelt.

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.



Betingelserne i Topsils warrantprogrammer følger anbefalingerne.

Nærmere detaljer om udnyttelsestidspunkter, tegningskurser og øvrige betingelser fremgår af Topsils vedtægter, som findes på hjemmesiden under "Investorer/Publikationer og "Om os/Ledelse".

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



Direktionen er ikke berettiget til nogen form for vederlag ved afslutningen af sit hverv, bortset fra løn i opsigelsesperioden.

Der er ikke indgået fratrædelsesaftaler af usædvanlig karakter i 2013.

4.2. Oplysning om vederlagspolitikken

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



Vederlagspolitikken blev omtalt af formanden på den ordinære generalforsamling i forbindelse med fremlæggelse af forslag til bestyrelshonorarer for 2013.

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



Ifølge Topsils vedtægter skal generalforsamlingen godkende forslag til bestyrelsens vederlag for det igangværende regnskabsår.

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.



Vederlag til formand, næstformand og øvrige bestyrelsesmedlemmer er i henhold til IFRS specificeret i årsrapporten i en note og er offentliggjort på hjemmesiden.

Vederlag til direktionen er oplyst i samme note. Af hensyn til behovet for fortrolighed om individuelle medlemmers aflønningsforhold, er direktionens vederlag ikke udspecificeret.

Med hensyn til fratrædelsesordninger henvises til 4.1.5.

ANBEFALING

TOPSILS KOMMENTARER:

5. REGNSKABS AFLÆGGELSE, 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.



Risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen er en del af revisionsudvalgets årsplan og rapporteres til bestyrelsen.

Desuden har ledelsen udarbejdet en beskrivelse af de forretningsmæssige risici, som revurderes løbende, og er en integreret del af ledelsens årlige strategirevision. Oplysninger om finansielle risici oplyses iht. IFRS-standarden i årsrapporten.

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.



Ledelsen har i 2013 efter revisionsudvalgets anbefaling vurderet, at der bør etableres en whistle-blower ordning, og der arbejdes hen imod at etablere den i 2014.

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.



Revisor er inviteret til at deltage i alle revisionsudvalgs-møder for at sikre et godt samarbejds-klima og et højt informationsniveau.

Mødereferater for drøftelserne med revisionen sendes til den samlede bestyrelse for at sikre, at bestyrelsesmedlemmerne får et optimalt beslutningsgrundlag.

Desuden deltager revisionen i det bestyrelsesmøde, hvor årsregnskabet behandles og godkendes, og i de tilfælde hvor bestyrelsen eller revisionen ønsker revisionens tilstedeværelse.

Formanden for revisionsudvalget mødes én gang årligt med revisionen uden direktionens tilstedeværelse i forbindelse med revision af årsrapporten.

Topsil har ingen 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.



Punktet indgår i revisionsudvalgets årsplan.

Revisionsudvalget forhandler en revisionsaftale for ét år ad gangen og indstiller den til bestyrelsens godkendelse.

LEDELSEN I TOPSIL

Topsils ledelse består af bestyrelse og direktion.

Bestyrelsen

Bestyrelsen har det overordnede ansvar for ledelsen af koncernen og tilsynet med direktionen. Bestyrelsen fastlægger virksomhedens politik i forhold til forretningsstrategi, organisation, regnskab og økonomi og udpeger en direktion til at lede den daglige drift af koncernen.

Bestyrelsen består af fire generalforsamlingsvalgte medlemmer samt to medarbejderrepræsentanter. En oversigt over bestyrelse og direktion findes i årsrapporten under "Selskabsoplysninger."

I henhold til vedtægterne vælges generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer for ét år ad gangen på den ordinære generalforsamling. Valgperioden for den siddende bestyrelse udløber 28. april 2014, og der er mulighed for genvalg. Der er i vedtægterne sat en øvre aldersgrænse for bestyrelsesmedlemmer på 70 år.

De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er valgt i en fireårig periode i overensstemmelse med selskabslovgivningens regler. Medarbejderrepræsentanterne har samme rettigheder, pligter, ansvar og honorar som øvrige medlemmer af bestyrelsen. De nuværende medarbejderrepræsentanters valgperiode udløber i 2015. Nærmere detaljer om reglerne for valg af medarbejderrepræsentanter fremgår af hjemmesiden under "Om os/ Ledelse."

Ved sammensætning af bestyrelsen tilstræbes, at hovedparten af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige af særinteresser i forhold til koncernen, hovedaktionærer, hovedleverandører og nøglekunder.

Tre af fire generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige af særinteresser. Topsils næstformand er ikke-uafhængig, da Eivind Dam Jensen kontrollerer 14,4% af kapitalen i Topsil og ejer og udlejer ejendommen på Linderupvej 4, 3600 Frederikssund til Topsil. Transaktionerne fremgår af en særskilt note i årsrapporten.

Medarbejderrepræsentanter betragtes ikke som uafhængige på grund af deres ansættelsesforhold i Topsil.

Ved sammensætning af bestyrelsen er der lagt vægt på, at medlemmerne har generel ledelseserfaring inden for globalt orienterede industrivirksomheder, har branche-indsigt og besidder professionelle kompetencer inden for økonomiske og finansielle forhold i børsnoterede selskaber.

Bestyrelsen mødes som minimum fem gange om året. Bestyrelsen har en fast årsplan, der fastlægges på et bestyrelsesmøde i november samtidig med finanskalenderen og mødes i øvrigt, når det skønnes nødvendigt. Der er i 2013 afholdt syv bestyrelsesmøder og et strategiseminar, hvor de væsentligste opgaver i relation til overordnet strategisk ledelse bliver fastlagt.

Bestyrelsen udfører sine opgaver i overensstemmelse med sin forretningsorden, der overholder kravene i selskabslovens § 130

for børsnoterede selskaber. Forretningsordenen indeholder blandt andet retningslinjer for ansvarsfordelingen mellem bestyrelsen og direktionen og foreskriver, at der føres mødeprotokoller, ejerbog og andre protokoller. Forretningsordenen fastlægger bestyrelsesmedlemmernes forpligtelser til aktivt at drøfte selskabets organisation og interne kontrolprocedurer samt bestyrelsens forpligtelse til aktivt at følge op på planer, budgetter, den likviditetsmæssige stilling og andre væsentlige problemstillinger.

Evaluerings af bestyrelse og direktion

Evaluerings af bestyrelsens og direktionens arbejdsform, kompetencer, arbejdsindsats, samspil og resultater indgår i bestyrelsens årsplan og er programsat som et punkt på et årligt ordinært bestyrelsesmøde.

Evalueringsen forestås af formanden. Som udgangspunkt udfylder deltagerne på forhånd et arbejdsdokument. De enkelte punkter diskuteres i en åben dialog mellem medlemmerne i bestyrelse og direktion, og konklusionerne føres til protokol. Selvevalueringen betragtes som et værktøj til kortlægning af ledelsens styrker og svagheder. Den anvendes også som rekrutteringsgrundlag for nye bestyrelsesmedlemmer og valg af fremtidige fokusområder for bestyrelsesarbejdet. I 2013 har selvevalueringen ikke givet anledning til væsentlige ændringer i fokusområder og bestyrelsens sammensætning.

Bestyrelsesudvalg

Topsil etablerede et revisionsudvalg i 2009, og nominerings- og vederlagsudvalg i 2012.

Revisionsudvalg

Det er revisionsudvalgets opgave at overvåge koncernens regnskabsafregning, regnskabspraksis, interne kontroller samt rammerne for den eksterne revision. Topsils revisionsudvalg har afholdt otte møder i 2013.

Udvalget består af Michael Hedegaard Lyng som formand og Jørgen Frost som medlem. Revisionsudvalgets medlemmer vælges af bestyrelsen blandt dens medlemmer, og i overensstemmelse med dansk lov er mindst ét af de to medlemmer udpeget som regnskabs ekspert. Udvalget foretager en årlig selvevaluering for at vurdere det enkelte medlems deltagelse i arbejdet.

Revisionsudvalget har udarbejdet kommissorium samt detaljeret års-arbejdsplan. Kommissoriets opgaver omfatter blandt andet godkendelse af relevante vejledninger og politikker samt drøftelse af væsentlige regnskabsmæssige principper i koncernen. I udvalget drøftes løbende, om enkelte kontrolområder skal udbygges og skærpes for at sikre overholdelse og forbedring af de interne kontroller i koncernens selskaber.

Nærmere detaljer vedrørende revisionsudvalgets kommissorium findes på hjemmesiden.

Nomineringsudvalg

Topsils nomineringsudvalg blev etableret i november 2012 og består af formanden og næstformanden i bestyrelsen, dvs. Jens Borelli-Kjær og Eivind Dam Jensen. Nomineringsudvalget mødes, når det skønnes nødvendigt eller hensigtsmæssigt i forhold

til selskabets behov, dog minimum en gang årligt. Der har været afholdt ét møde i udvalget i 2013.

Det er nomineringsudvalgets opgaver årligt at vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i bestyrelse og direktion, at sikre, at der til stadighed er planer og processer for at sikre et passende generationsskifte på væsentlige poster, og søge og vurdere eventuelle nye kandidater.

Vederlagsudvalg

Topsils vederlagsudvalg blev ligeledes etableret i november 2012 og består af bestyrelsesformanden og et andet medlem i bestyrelsen. I udvalget sidder således Jens Borelli-Kjær som formand, og Michael Hedegaard Lyng blev valgt som medlem. Vederlagsudvalgets medlemmer vælges af bestyrelsen blandt dens medlemmer, og mødes når det skønnes nødvendigt eller hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov, dog minimum en gang årligt. Der har været afholdt ét møde i udvalget i 2013.

Det er vederlagsudvalgets opgaver at sikre, at vederlag og andre fordele, der tilkommer medlemmerne af bestyrelse og direktion, er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og den pågældendes indsats. Vederlagsudvalget fremkommer med forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen. Endeligt indstiller udvalget vederlagspolitikken og herunder de overordnede retningslinjer for incitamentsaflønningsprogram for bestyrelse og direktion til den samlede bestyrelses godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse.

Nærmere detaljer vedrørende vederlagsudvalgets kommissorium findes på hjemmesiden.

Vederlagspolitik

Topsils vederlagspolitik for bestyrelsen og den registrerede direktion er godkendt af generalforsamlingen i 2011 og findes på hjemmesiden. Bestyrelsen tilstræber, at vederlagspolitikken afspejler aktionærernes og virksomhedens interesser og skal fremme langsigtede mål. Endvidere ønskes en markedskonform aflønning af bestyrelsen og direktionen for at fastholde disse samt tiltrække nye kvalificerede kandidater.

Direktion

Topsils direktion består af tre registrerede direktører, en administrerende direktør, en logistik, salgs- og marketingdirektør og en økonomidirektør. Direktionen har ansvaret for den daglige ledelse af selskabet i overensstemmelse med de retningslinjer, som er givet af bestyrelsen. Det er endvidere direktionens opgave at fremlægge forslag til koncernens overordnede strategier, handlingsplaner, målsætninger og drifts- og investeringsbudgetter for bestyrelsen.

Bestyrelseshonorar

I 2013 modtog Topsils bestyrelsesmedlemmer for regnskabsåret 2012 et fast honorar på 200.000 kr. Formanden modtog 2,5 gange basishonorar og næstformanden 1,75 gange basishonorar for deres udvidede bestyrelsesopgaver. Medlemmer af revisionsudvalget blev honoreret med 50.000 kr. og formanden modtog det dobbelte. Der honoreres ikke særskilt for arbejdet i datterselskaber eller nominerings- og vederlagsudvalgene.

Der blev udbetalt i alt 1,8 mio. kr. i vederlag til bestyrelsen som specificeret i særskilt note.

For regnskabsåret 2013 blev det på generalforsamlingen den 22. april 2013 vedtaget, at bestyrelseshonorarerne reduceres med 10% på grund af selskabets situation.

Bestyrelsen modtager ikke optioner, bonus eller anden resultat-aflønning, og er ikke omfattet Topsils pensionsordning.

Direktionsvederlag

Det er bestyrelsens opfattelse, at en kombination af fast og resultatbaseret aflønning af direktionen er med til at sikre, at selskabet kan tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede direktører og tilskynde til en vedvarende langsigtet værdiskabelse til fordel for aktionærerne. Resultatbaserede incitamentsprogrammer medvirker til at motivere en adfærd, som understøtter opfyldelsen af virksomhedens mål. På den baggrund har bestyrelsen besluttet at indføre incitamentsaflønning for direktionen og den øvrige ledelse i koncernen.

Direktionen aflønnes med et vederlag bestående af fire elementer; en fast grundløn inklusive bil, telefon, mv., en bonus baseret på realiserede finansielle resultater, pension, og et aktieoptionsprogram.

Bonusordningen for den administrerende direktør bestod i 2013 af en bonus på 1% af resultatet før skat samt 4% af stigningen i resultatet før skat i forhold til det forudgående år.

For logistik, salgs- og marketingdirektøren og økonomidirektøren er satserne henholdsvis 0,7% og 2,8%.

For den administrerende direktør og logistik, salgs- og marketingdirektøren vil den optjente bonus først blive udbetalt i 2015 på grund af Topsils situation.

Topsils direktion og en række ledende medarbejdere har modtaget tegningsoptioner (warrants). Direktionens andel, vilkår og værdiansættelse fremgår af særskilt note i årsrapporten. Det løbende incitamentsprogram og retningslinjerne er godkendt af generalforsamlingen og fremgår af Topsils hjemmeside under "Investorer/Investor Relations". Optionsprogrammet følger Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger af 6. maj 2013.

I 2013 blev der samlet omkostningsført i alt 7,1 mio. kr. til direktionen til gager og lønningersom specificeret i note 4. Der har ikke i 2013 været væsentlige eller atypiske bidrag til personlige goder, fratrædelsesordninger, mv. til direktionen, men direktionen er i 2013 udvidet fra to til tre personer.

Væsentlige aftaler med ledelsen

Koncernen har ingen væsentlige aftaler med ledelsen bortset fra de ovenfor nævnte.

Direktionen er kontraktansat, og opsigelsesbestemmelserne i direktørkontrakten for den administrerende direktør indebærer, at direktøren kan opsiges kontrakten med tre måneders varsel, og varslet fra selskabet er tolv måneder. Der er ingen forlængelse af opsigelsesvarslerne i forbindelse med en eventuel over-

tagelse af ejerskabet i selskabet. Den administrerende direktør er underlagt en konkurrenceklausul.

Opsigelsesbestemmelserne i direktørkontrakten for logistik, salgs- og marketingdirektøren indebærer, at direktøren kan opsigse aftalen med et varsel på seks måneder. Varslet fra selskabets side er tolv måneder.

Opsigelsesbestemmelserne i direktørkontrakten for økonomidirektøren indebærer, at direktøren kan opsigse aftalen med et varsel på tre måneder. Varslet fra selskabets side er tolv måneder.

INTERNE KONTROLLER OG RISIKOSTYRING I FORBINDELSE MED REGNSKABS AFLÆGGELSEN

Bestyrelsen i Topsil har det overordnede ansvar for etableringen af et effektivt risikostyringssystem med systematisk intern kontrol og opfølgning. Risikostyring og interne kontroller i relation til regnskabsaflæggelsesprocessen overvåges af revisionsudvalget.

Generel risikovurdering og -styring

Som en del af bestyrelsens årlige strategigennemgang udfører ledelsen en samlet risikovurdering for koncernen for at afgøre hvilke processer og faktorer, interne som eksterne, der kan tænkes at påvirke koncernens forretningsgrundlag og udvikling.

Risikovurderingen omfatter primært identifikation af forretningsmæssige risici, og for de væsentligste risici identificeres kontrolforanstaltninger, f.eks. i form af handlingsplaner til nedbringelse og håndtering af risici.

Risikovurdering og interne kontrolsystemer i Topsil

I forbindelse med den løbende opfølgning på koncernens strategi og udvikling, vurderer ledelsen de identificerede risici, og forholder sig til eventuelle nye risici i strategiperioden.

Målsætningen for risikostyring er ikke et ønske om at eliminere alle risici, men om aktivt at beslutte, hvilke risici koncernen kan acceptere og styre, og hvilke der helt skal undgås. Risikostyring er en integreret del af den almindelige forretningsledelse og vurderes løbende af ledelsen.

Med hensyn til de særlige risici, Topsil har identificeret, henvises til afsnittet om "Særlige risici" samt note 32 i årsrapporten om "Finansielle risici og finansielle instrumenter".

Koncernen har valgt at afdække en række almindelige områder via forsikringer, herunder blandt andet All Risks Forsikring (maskiner, inventar, varelagre og driftstab), transportforsikring, erhvervsansvars- og produktansvarsforsikring samt direktions- og bestyrelsesansvarsforsikring. Herudover er der etableret arbejdsskadeforsikring i henhold til lokale forhold.

Koncernen opererer med lav risikoprofil, således at valuta-, rente- og kreditrisici kun opstår med udgangspunkt i kommercielle forhold. Det er koncernens politik ikke at foretage aktiv spekulation i finansielle risici.

Koncernen er som følge af sin drift og sin finansiering eksponeret over for ændringer i valutakurser og renteniveau. Koncernen

styrer de finansielle risici ved anvendelse af en model til styring af likviditetsbudgettering.

Koncernens valuta-, rente-, kredit- og likviditetsrisiko er beskrevet i en note til koncernregnskabet.

Risikovurdering i forbindelse med regnskabsprocessen

Den samlede risikovurdering omfatter også risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen, og dermed forhold der kan påvirke fuldstændighed, nøjagtighed og værdiansættelsesmæssig forhold i den finansielle rapportering for koncernen. Risikovurderingen omfatter også risiko for tab eller misbrug af aktiver.

Kontrolsystem

Koncernens administrerende direktør er ansvarlig for oprettholdelse af en effektiv intern kontrol. Til den administrerende direktør refererer en ledergruppe på syv funktionschefer og specialister, som er ansvarlige for den interne kontrol inden for deres respektive ansvarsområde som salg, logistik, indkøb, produktion, kvalitetssikring, økonomi og IT. Ledelsesstrukturen i Topsil er beskrevet på selskabets hjemmeside.

Alle datterselskaber og forretningsenheder i koncernen har passende interne kontroller, som dækker de væsentligste risici. Interne politikker og procedurer, manualer og lovgivning og øvrige eksterne regler danner grundlaget for det interne kontrolmiljø, og koncernens medarbejdere holdes ansvarlige via den organisatoriske struktur i koncernen med klart ansvar og myndighed. Koncernøkonomifunktionen udfører løbende "controlling" i datterselskaberne, og resultaterne heraf rapporteres til ledelsen.

Kontrolaktiviteter kan afbøde de identificerede risici og sikre opfyldelsen af de grundlæggende kriterier for finansiell rapportering. Kontrolaktiviteterne i koncernen omfatter både generel og detaljeret kontrol for at forebygge, opdage og korrigere fejl og uregelmæssigheder. I koncernen findes følgende overordnede kontroller:

- Manuelle kontroller – Eksempler på vigtige manuelle kontroller er signerede bogføringslister, afstemninger, adgangsrettigheder, stamdata og funktionsadskillelse i det omfang, organisationens størrelse tillader det.
- Programmerede kontroller - Eksempel på vigtige programmerede kontroller er indtastningsvalidering, herunder at data alene registreres og anvendes fra et centralt sted, automatisk afstemning af fakturaer med indkøbsrekvisitioner samt øvrig afstemning mellem økonomisystemets moduler.
- Generel IT-kontrol - Eksempel på vigtige IT-kontroller er brugeradministration, produktions- og testmiljø og backup-procedurer.

Dokumentation af procedurer er en del af det interne kontrolsystem. Dokumentationen består af både flowcharts af procedurer og beskrivelser af kontrol. Forløbet omfatter både formelle og uformelle procedurer, der anvendes af ledelsen, procesejere og kontroloperatører, herunder vurderinger af resultater i forhold til budgetter og strategiplan og udvalgte nøgletal (KPI'er). I koncernen er der fastsat procedurer, som giver ledelsen et grundlag

for at vurdere koncerns økonomiske stilling. Disse procedurer/rapporter indeholder blandt andet:

- Gennemgang af strategiske og forretningsmæssige mål minimum en gang om året;
- Formaliseret årsbudget- samt forecast- og estimeringsprocedurer;

Desuden udarbejdes løbende ledelsesrapportering omfattende:

- Resultater og økonomisk stilling, inklusiv analyse af pengestrømme og finansiell struktur i moderselskab og datterselskaber;
- Sammenligning mellem budgetterede resultater, resultater fra tidligere år og faktiske resultater;
- Projektstyring og omkostningsstyring samt løbende projektrapportering og -opfølgning samt gennemgang af regnskabspraksis og skøn.

De eksterne revisorer rapporterer desuden til ledelsen og revisionsudvalget, som vurderer resultaterne af de løbende undersøgelser, der udføres, for at fastslå i hvilket omfang ledelse og revisionsudvalget kan stole på de rapporter/processer, som primært udarbejdes og udføres af økonomiafdelingen.

