



LOVPLIGTIG REDEGØRELSE FOR VIRKSOMHEDSLEDELSE 2012

TOPSIL

LOVPLIGTIG REDEGØRELSE FOR VIRKSOMHEDSLEDELSE 2012

Denne lovpligtige redegørelse for virksomhedsledelse, jf. årsregnskabslovens § 107b er en del af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2012. Regnskabsperioden er 1. januar – 31. december 2012.

Redegørelsen består af tre elementer:

- Corporate Governance
- En beskrivelse af ledelsen i Topsil
- En 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 anbefalinger fra Komiteen for god Selskabsledelse fra 16. august 2011. 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, der 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.

Den lovpligtige redegørelse for virksomhedsledelse for Topsil, herunder stillingtagen til anbefalingernes enkelte punkter, findes på Topsils hjemmeside på www.topsil.com/media/105756/corporategovernancedk2012.pdf

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 virksomhe-

dens 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 22. april 2013, 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 basishonorar 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" og "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% 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 2012 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.

Evaluering af bestyrelse og direktion

Evaluering 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.

Evalueringen 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 2012 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 regnskabsaflæggelse, regnskabspraxis, interne kontroller samt rammerne for den eksterne revision. Topsils revisionsudvalg har afholdt otte møder i 2012.

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 ikke været afholdt møder i udvalget i 2012.

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.

Nærmere detaljer vedrørende nomineringsudvalgets kommissorium findes på hjemmesiden.

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 2012.

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. Endelig indstiller udvalget vederlagspolitikken og herunder de overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning for direktionen 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.

Nærmere detaljer om vederlagspolitikken findes på hjemmesiden under "Investorer".

Direktion

Topsils direktion består af to registrerede direktører, en administrerende direktør og en logistik, salgs- og marketingdirektør. 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 2012 modtog Topsils bestyrelsesmedlemmer for regnskabsåret 2011 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.

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 langsiget 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 inklusiv bil, telefon, mv., en bonus baseret på realiserede finansielle resultater, pension, og et aktieoptionsprogram.

Bonusordningen for den administrerende direktør bestod i 2012 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 er satserne henholdsvis 0,7% og 2,8%.

Bonusen genforhandles en gang årligt. Der udbetales ingen bonus til direktionen for regnskabsåret 2012.

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 "Om os". Optionsprogrammet følger Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger af 1. april 2010.

I 2012 blev der udbetalt i alt 4,3 mio. kr. til direktionen som specificeret i note 4. Der har ikke i 2012 været væsentlige eller atypiske bidrag til personlige goder, fratrædelsesordninger, mv. til direktionen.

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 opsigelsesvarslene i forbindelse med en eventuel overtagelse af ejerskabet i selskabet. Den administrerende direktør er underlagt en konkurrenceklausul.

Opsigelsesbestemmelserne i direktørkontrakten for logistik, salgs- og marketingdirektøren indebærer, at direktøren kan opsiges aftalen med et varsel på seks 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 risikostyringsystem 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 35 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, debitorforsikring samt direktion- og bestyrelsesansvarsforsikring. Herudover er der etableret arbejds-skadeforsikring 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 regnskabsafregningen, og dermed forhold der kan påvirke fuldstændighed, nøjagtighed og værdiansættelsesmæssige forhold i den finansielle rapportering for koncernen. Risikovurderingen omfatter også risiko for tab eller misbrug af aktiver.

Kontrolsystem

Koncernens administrerende direktør er ansvarlig for opretholdelse 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 projekt-rapportering 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 sikre i hvilket omfang ledelse og revisionsudvalget kan stole på de rapporter/processer, som primært udarbejdes og udføres af økonomiafdelingen.

