



CORPORATE GOVERNANCE **2011**

TOPSIL

TOPSIL HAR EN BESTYRELSE OG EN DIREKTION. SÅLEDES ER BÅDE "DET ØVERSTE LEDELSESORGAN" OG "DET CENTRALE LEDELSESORGAN" BESTYRELSEN



Følger



Følger delvist



Følger ikke



ANBEFALING:

TOPSILS KOMMENTARER:

1. AKTIONÆRERNES ROLLE OG SAMSPIL MED SELSKABETS LEDELSE

1.1. DIALOG MELLEM SELSKABET OG AKTIONÆRERNE

1.1.1. Det **anbefales**, at det centrale ledelsesorgan bl.a. gennem investor relations arbejde sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærerne, således at det centrale ledelsesorgan kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet, og at investor relations materiale gøres tilgængeligt for alle investorer på selskabets hjemmeside.



Topsil kommunikerer med sine aktionærer gennem udsendelse af års- og delårsrapporter samt selskabsmeddelelser via e-mail. Selskabsmeddelelser lægges på hjemmesiden umiddelbart efter offentliggørelsen på NASDAQ OMX Copenhagen.

Aktionærer kan tilmelde sig mailinglister for årsrapporter, selskabsmeddelelser og generalforsamlinger via hjemmesiden, hvor kontaktdata på Topsils investoransvarlige også fremgår.

Topsil holder minimum én gang i kvartalet præsentationer for investorer, finansanalytikere og presse, umiddelbart efter offentliggørelse af kvartalsregnskabet. Alle investorpræsentationer lægges på hjemmesiden, samtidig med at præsentationen finder sted.

I 2011 holdt Topsil otte investorpræsentationer og ca. ti møder med aktieanalytikere.

Topsils aktionærer kan gøre deres synspunkter gældende på den årlige generalforsamling. Aktionærerne finder relevante informationer om generalforsamlingen på hjemmesiden.

1.2. KAPITAL- OG AKTIESTRUKTUR

1.2.1. Det **anbefales**, at det centrale ledelsesorgan årligt vurderer, hvorvidt selskabets kapital- og aktiestruktur fortsat er i aktionærernes og selskabets interesse, samt redegør for denne vurdering i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside.



Bestyrelsen vurderer løbende, 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. Bestyrelsen vurderer, at det nuværende kapitalberedskab er tilstrækkeligt styrket til at kunne finansiere den vedtagne vækststrategi for 2010-2012.

Endvidere foreligger en bemyndigelse fra generalforsamlingen til at udstede 196.109.849 nye aktier indtil 1. april 2013 ad en eller flere gange med eller uden fortegningsret for de eksisterende aktionærer.



1.3. GENERALFORSAMLING

1.3.1. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan og direktionen fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen.



Topsils ordinære generalforsamling afholdes inden udgangen af april måned. Dato for generalforsamling fremgår af finanskalenderen, der offentliggøres inden udgangen af foregående kalenderår.

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 Erhvervs- og Selskabsstyrelsens indberetningssystem.

Af hensyn til øvrige aktionærer (navnenoterede & ikke-navnenoterede) annonceres generalforsamlinger i en landsdækkende avis 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.

1.3.2. Det **anbefales**, at det centrale ledelsesorgan beslutter eller indstiller til generalforsamlingen, om generalforsamling skal afholdes ved fysisk fremmøde eller som delvis eller fuldstændig elektronisk generalforsamling.



Generalforsamlinger er hidtil afholdt ved fysisk fremmøde på Topsils adresse eller hos koncernens advokat, Plesner, Amerika Plads 37, København. Beslutningen træffes af bestyrelsen.

1.3.3 Det **anbefales**, at der i fuldmagter til det øverste ledelsesorgan gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.



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

1.3.4. Det **anbefales**, at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen er til stede på generalforsamlingen.



Det tilsigtes at tilrettelægge generalforsamlinger, så samtlige medlemmer af bestyrelsen og direktionen kan deltage. I 2011 var hele bestyrelsen og direktionen til stede under generalforsamlingen.



1.4. OVERTAGELSESFORSØG

1.4.1. Det **anbefales**, at det centrale ledelsesorgan fra det øjeblik, det får kendskab til, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat, afholder sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærene fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.



Bestyrelsen er opmærksom på sine forpligtelser i tilfælde af, at der fremsættes et overtagelsestilbud på Topsils aktier. Bestyrelsen vil undlade at træffe dispositioner på aktionærernes vegne, der vil afskære aktionærene fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.

1.4.2. Det **anbefales**, at det centrale ledelsesorgan giver aktionærene mulighed for reelt at tage stilling til, om de ønsker at afstå deres aktier i selskabet på de tilbudte vilkår.



I tilfælde af, at Topsil skulle modtage et offentligt overtagelsestilbud, vil bestyrelsen indkalde til ekstraordinær generalforsamling og formidle tilbuddet på generalforsamlingen, ledsaget af bestyrelsens anbefalinger.

2. INTERESSENTERNES ROLLE OG BETYDNING FOR SELSKABET OG SELSKABETS SAMFUNDSANSVAR

2.1. SELSKABETS POLITIK I RELATION TIL INTERESSENERNE OG SAMFUNDSANSVAR

2.1.1. Det **anbefales**, at det centrale ledelsesorgan identificerer selskabets vigtigste interessenter samt deres væsentligste interesser i forhold til selskabet.



Det er Topsils mission at skabe værdier og profitabel vækst i samarbejde med sine interessenter. De primære interessenter er defineret som:

- Kunder
- Aktionærer
- Leverandører
- Medarbejdere
- Relevante myndigheder
- Relevante medier.

2.1.2. Det **anbefales**, at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder investorerne, og sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.



Bestyrelsen fører tilsyn med direktionens ledelse af selskabet. Bestyrelsen påser, at der er gode og konstruktive relationer med investorer og øvrige interessenter, og at interessenternes interesser og roller respekteres. Forholdet til investorerne er beskrevet i Topsils IR- og kommunikationspolitik. Forholdet til interessenterne er i øvrigt beskrevet i Topsils CSR-politik.

Topsil udarbejder kundetilfredshedsanalyser for at belyse kundernes oplevelse af koncernen som samarbejdspartner.



2.2. SAMFUNDSANSVAR

2.2.1. Det **anbefales**, at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.



Topsil har udarbejdet en politik for koncernens samfundsansvar (CSR-politik), som er tilgængelig på hjemmesiden.

Topsil tilsluttede sig primo marts 2011 UN Global Compact og afleverede den første årlige rapportering, 'Communication on Progress'-rapport (COP) ultimo februar 2012. Rapporten udgør Topsils CSR-rapport for 2011, udformet efter COP'ens retningslinjer.

Rapporten er tilgængelig på www.unglobalcompact.org samt Topsils hjemmeside www.topsil.com under menuen samfundsansvar

3. ÅBENHED OG TRANSPARENS

3.1. AFGIVELSE AF OPLYSNINGER TIL MARKEDET

3.1.1. Det **anbefales**, at det centrale ledelsesorgan vedtager en kommunikationsstrategi.



Topsils bestyrelse har vedtaget en kommunikationspolitik med retningslinjer for Topsils kommunikation med sine investorer. Kommunikationspolitikken findes på hjemmesiden.

I øvrigt er Topsil omfattet og reguleret af de oplysningsforpligtelser, der er gældende for børsnoterede selskaber.

3.1.2. Det **anbefales**, at oplysninger fra selskabet til markedet udfærdiges på dansk og engelsk.



Selskabsmeddelelser offentliggøres på dansk og engelsk, og er tilgængelige på hjemmesiden umiddelbart efter offentliggørelsen på NASDAQ OMX Copenhagen A/S.

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



Topsil indførte kvartalsrapportering fra og med 3. kvartal 1998. Delrapporter fra og med 1. kvartal 1999 er tilgængelige på hjemmesiden.

4. DET ØVERSTE OG DET CENTRALE LEDELSESORGANS OPGAVER OG ANSVAR

4.1. OVERORDNEDE OPGAVER OG ANSVAR

4.1.1. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.



Bestyrelsens overordnede opgaver og ansvar er beskrevet i bestyrelsens forretningsorden, og er tilgængelig for koncernledelsen. Faste tilbagevendende emner, der skal behandles af bestyrelsen, er fastlagt i ledelsens årsplan, for at sikre at eksempelvis strategi drøftes og fastlægges.

Én gang årligt afholder Topsils bestyrelse og direktion et strategiseminar for at drøfte og fastlægge sine væsentligste opgaver i forhold til koncernens overordnede strategi. I 2011 blev strategien drøftet i december.



4.1.2. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt drøfter og sikrer, at de nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer er til stede for, at selskabet kan nå sine strategiske mål.



I forbindelse med den årlige strategirevision drøftes og vurderes om Topsil råder over de fornødne kompetencer og det nødvendige kapitalberedskab til at gennemføre den vedtagne strategi.

4.1.3. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger sine væsentligste opgaver i relation til den finansielle og ledelsesmæssige kontrol med selskabet, herunder på hvilken måde det vil udøve kontrol med direktionens arbejde.



Finansielle kontroller udføres i overensstemmelse med revisionsudvalgets kommissorium og årsplan. Revisionsudvalget rapporterer løbende til bestyrelsen.

Den ledelsesmæssige kontrol er fastlagt i bestyrelsens forretningsorden, og der er fastlagt procedurer for direktionens rapportering til bestyrelsen, herunder fast månedlig rapportering. Herudover orienteres formanden løbende om særlige begivenheder i Topsil.

Den overordnede strategi følges op med operationelle handlingsplaner. Status på handlingsplanerne er fast punkt på dagsordenen på bestyrelsesmøderne.

4.1.4. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan hvert år drøfter selskabets aktiviteter for at sikre mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder at der er lige muligheder for begge køn, samt at det øverste ledelsesorgan fastsætter konkrete mål og i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside redegør for såvel sin målsætning som status for opfyldelse heraf.



Ledelsen har i forbindelse med udarbejdelsen af politikker for samfundsansvar vedtaget en politik for Topsils holdninger med hensyn til mangfoldighed:

Da Topsil er en global virksomhed, anser vi en mangfoldig arbejdsstyrke som et aktiv. Vi ansætter medarbejdere på baggrund af talent og personlighed og tilbyder samme muligheder til alle medarbejdere, uanset deres baggrund, religion, køn eller alder. Vi ønsker at fremme, at alle kan nå deres fulde potentiale i overensstemmelse med personlige ambitioner og mål.

Vi fremmer et arbejdsmiljø, der er respektfuldt og inkluderende, og forventer at vore ansatte fremstår neutrale i spørgsmål om politik og religion, når de repræsenterer virksomheden. Vi anerkender medarbejdernes ret til at organisere sig fagligt og føre kollektive forhandlinger, og vil gøre alt, der står i vores magt, for at undgå diskrimination.

Mht. bestyrelse og direktion se 5.1.2.

4.2. FORRETNINGSORDENER

4.2.1. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår sin forretningsorden med henblik på at sikre, at den er dækkende og tilpasset selskabets virksomhed og behov.



Bestyrelsens forretningsorden blev i 2011 behandlet på et bestyrelsesmøde i november i henhold til årsplanen. Forretningsordenen behandles i øvrigt ved relevante lov-mæssige ændringer, for at sikre, at den er dækkende og afspejler virksomhedens behov.

Bestyrelsens forretningsorden er tilgængelig for bestyrelse og direktion.



4.2.2. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår og godkender en forretningsorden for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til det øverste ledelsesorgan samt til kommunikation i øvrigt mellem de to ledelsesorganer.



Bestyrelsens og direktionens ansvars- og arbejdsfordeling er fastsat i bestyrelsens forretningsorden. Bestyrelsen har derudover afgivet en skriftlig direktionsinstruks til direktionen med retningslinjer for direktionens rapportering og kommunikation med bestyrelsen. Direktionsinstruksen blev i 2011 behandlet på et bestyrelsesmøde i november.

Direktionsinstruksen er kun tilgængelig for bestyrelse og direktion.

4.3. FORMANDEN OG NÆSTFORMANDEN FOR DET ØVERSTE LEDELSESORGAN

4.3.1. Det **anbefales**, at der vælges en næstformand for det øverste ledelsesorgan, 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.

4.3.2. Det **anbefales**, at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse, som indeholder en beskrivelse af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.



Formandens og næstformandens opgaver er beskrevet i bestyrelsens forretningsorden.

4.3.3. Det **anbefales**, at formanden for det øverste ledelsesorgan organiserer, indkalder og leder møderne med henblik på at sikre effektiviteten i ledelsesorganets arbejde og med henblik på at skabe bedst mulige forudsætninger for medlemmernes arbejde enkeltvis og samlet.



Formanden udarbejder dagsorden til bestyrelsesmøder i samarbejde med direktionen i overensstemmelse med bestyrelsens årsplan. Formanden er mødeleder, og der afsættes tid til hvert enkelt punkt på dagsordenen for at sikre behandling af alle punkter.

Dokumenter/præsentationer til bestyrelsesmøderne afstemmes i forhold til den afsatte tid og ledsages af en prioriteret læseplan.

4.3.4. Det **anbefales**, at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden om at udføre særlige opgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, skal der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom inklusive forholdsregler til sikring af, at bestyrelsen bevarer den overordnede ledelse og kontrolfunktion. Der skal sikres en forsvarlig arbejdsdeling mellem formanden, næstformanden, den øvrige bestyrelse og direktionen. Aftaler 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 2011 har formanden og næstformanden kortvarigt udført særlige opgaver i forbindelse med Topsils køb af en minoritetspost i Cemat Silicon S.A.'s datterselskab Cemat 70 S.A. Det er sket på baggrund af forudgående bemyndigelse fra den samlede bestyrelse.



5. DET ØVERSTE LEDELSESORGANS SAMMENSÆTNING OG ORGANISERING

5.1. SAMMENSÆTNING

5.1.1. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan årligt beskriver, hvilke kompetencer det skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og at kompetencebeskrivelsen offentliggøres på hjemmesiden. Indstillingen til generalforsamlingen om sammensætningen af det øverste ledelsesorgan bør udformes i lyset heraf.



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.

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

5.1.2. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan sikrer en formel, grundig og for medlemmerne transparent proces for udvælgelse og indstilling af kandidater til ledelsesorganet. 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. international erfaring, køn og alder.



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

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 formandskabet (bestyrelsesformand og næstformand) en profilbeskrivelse, der forelægges den samlede bestyrelse til godkendelse. Efterfølgende finder formandskabet frem til egnede kandidater, som hovedregel med ekstern bistand.

Vurdering af bestyrelsens sammensætning samt udvælgelse af nye kandidater beror primært på kompetencer og kvalifikationer.

5.1.3. Det **anbefales**, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til det øverste ledelsesorgan er på dagsordenen, udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser, og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver.



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

5.1.4. Det **anbefales**, at der årligt i ledelsesberetningen redegøres for sammensætningen af det øverste ledelsesorgan, herunder for mangfoldighed, samt for de enkelte medlemmers særlige kompetencer.



I årsrapporten og på hjemmesiden findes en oversigt over bestyrelsens sammensætning og de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer.



5.2. UDDANNELSE AF MEDLEMMER AF DET ØVERSTE LEDELSESORGAN

5.2.1. Det **anbefales**, at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet.



Topsil tilbyder nyvalgte bestyrelsesmedlemmer en grundig introduktion til koncernens produkter, markeder og brancheforhold, og udleverer materiale om Topsils strategi og drift.

5.2.2. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan årligt foretager en vurdering af, om der er områder, hvor medlemmernes kompetence og sagkundskab bør opdateres.



I forbindelse med bestyrelsens årlige selvevaluering vurderes det, om bestyrelsens kompetencer bør opdateres.

5.3. ANTAL MEDLEMMER AF DET ØVERSTE LEDELSESORGAN

5.3.1. Det anbefales, at antallet af medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke er større end, at der kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle medlemmer har mulighed for at deltage aktivt.



Ifølge vedtægterne er bestyrelsen sammensat af mellem tre og seks generalforsamlingsvalgte personer. Der var i 2011 fire generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer samt to medarbejderrepræsentanter, valgt i overensstemmelse med selskabslovens bestemmelser. Bestyrelsen vurderer, at det aktuelle antal er passende i forhold til koncernens størrelse og kompleksitet.

5.3.2. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan i forbindelse med forberedelsen af hvert års generalforsamling overvejer, hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov.



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.



5.4. DET ØVERSTE LEDELSESORGANS UAFHÆNGIGHED

5.4.1. Det **anbefales**, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte ledelsesmedlemmer er uafhængige, således at det øverste ledelsesorgan kan handle uafhængigt af særinteresser.

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,
- have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af det øverste ledelsesorgan,
- 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 eller et associeret selskab,
- være eller inden for de seneste tre 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 det øverste ledelsesorgan i mere end 12 år, eller
- være i nær familie med personer, som betragtes som afhængige.



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

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 Frederikssund til Topsil.

5.4.2. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt oplyser hvilke medlemmer, det anser for uafhængige, og at det oplyses, om nye kandidater til det øverste ledelsesorgan anses for uafhængige.



Oplysninger om bestyrelsens afhængighed/uafhængighed findes på hjemmesiden og på dagsordenen til den ordinære generalforsamling. Transaktionerne mellem Topsil og ikke-uafhængige bestyrelsesmedlemmer er beskrevet i en note i årsrapporten.

5.5. MEDARBEJDERVALGTE MEDLEMMER AF DET ØVERSTE LEDELSESORGAN

5.5.1. Det **anbefales**, at der i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside redegøres for reglerne for medarbejdervalg og for selskabets anvendelse heraf i selskaber, hvor medarbejderne har valgt at benytte selskabslovgivningens regler om medarbejderrepræsentation.



På hjemmesiden findes en redegørelse for reglerne for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

De nuværende medarbejderrepræsentanter blev valgt i 2011, og deres valgperiode udløber i 2015.



5.6. MØDEFREKVENNS

5.6.1. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan mødes regelmæssigt i henhold til en i forvejen fastlagt møde- og arbejdsplan, og når det i øvrigt skønnes nødvendigt eller hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov, samt at antallet af afholdte møder oplyses i årsrapporten.



Bestyrelsen mødes som minimum 5 gange om året i forbindelse med regnskabsrapporteringer og den årlige ordinære generalforsamling. Endvidere afholdes et årligt strategiseminar.

Bestyrelsen følger en årsplan, der fastlægges i november samtidig med finanskalenderen. Bestyrelsen mødes i øvrigt, når det skønnes nødvendigt. Antallet af møder oplyses i årsrapporten. Der blev i 2011 afholdt ti bestyrelsesmøder og et strategiseminar.

5.7. MEDLEMMERNES ENGAGEMENT OG ANTALLET AF ANDRE LEDELSESHVERV

5.7.1. Det **anbefales**, at hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan 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.

5.7.2. Det anbefales, at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af det øverste ledelsesorgan:

- den pågældendes stilling,
- 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.



Bestyrelsesmedlemmernes stilling, ledelseshverv, beholdninger af Topsil-aktier og ændringer i disse beholdninger oplyses i årsrapporten under "selskabsoplysninger" samt på hjemmesiden.

Topsils bestyrelsesmedlemmer tildeles ikke optioner eller warrants.

5.8. ALDERSGRÆNSE

5.8.1. Det **anbefales**, at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af det øverste ledelsesorgan, og at årsrapporten indeholder oplysninger om aldersgrænsen og om alderen på de enkelte bestyrelsesmedlemmer.



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.



5.9. VALGPERIODE

5.9.1. Det **anbefales**, at de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, 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.

5.9.2. Det **anbefales**, at årsrapporten oplyser tidspunktet for medlemmets indtræden i det øverste ledelsesorgan, hvorvidt genvalg af medlemmet har fundet sted, samt udløbet af den aktuelle valgperiode.



Tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen, hvorvidt genvalg har fundet sted, samt udløb af den aktuelle valgperiode er oplyst i årsrapporten og på hjemmesiden.

5.10. LEDELSESUDVALG (KOMITÉER)

5.10.1. Det **anbefales**, at selskabet i ledelsesberetningen i årsrapporten eller 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 2010. Detaljer om revisionsudvalgets kommissorium, væsentligste aktiviteter i 2011, antal møder, navne på medlemmerne og deres særlige kompetencer og uafhængighed/afhængighed er offentliggjort på hjemmesiden.

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



Begge medlemmer af revisionsudvalget er uafhængige.

5.10.3. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt revisionsudvalg.



Se punkt 5.10.1

5.10.4. Det **anbefales**, at det ved sammensætningen af revisionsudvalget sikres, at:

- formanden for det øverste ledelsesorgan 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.



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.



5.10.5. Det **anbefales**, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiel rapportering overvåger og rapporterer til det øverste ledelsesorgan om:

- regnskabspraksis på de væsentligste områder,
- væsentlige regnskabsmæssige skøn,
- transaktioner med nærtstående parter, og
- usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne.



Revisionsudvalget overvåger regnskabsaflæggelsen, og de beskrevne rutiner og procedurer indgår i revisionsudvalgets årsplan.

5.10.6. Det anbefales, at revisionsudvalget:

- 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.



Som del af årsplanen overvåger revisionsudvalget Topsils interne kontrolsystemer og vurderer, om der er behov for intern revision. Der er ikke etableret en intern revision i regnskabsåret 2011.

5.10.7. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan ned sætter et nomineringsudvalg, som har mindst følgende forberedende opgaver:

- beskrive de kvalifikationer, der kræves i de to ledelsesorganer 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 ledelsesorganernes struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale det øverste ledelsesorgan eventuelle ændringer,
- årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til det øverste ledelsesorgan herom,
- overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af ledelsesorganerne, til kandidater til ledelsesposter, og
- indstille til det øverste ledelsesorgan forslag til kandidater til ledelsesorganerne.



Kvalifikationsbeskrivelse for og indstilling af nye kandidater til bestyrelsen foretages af formandskabet, som beskrevet under 5.1.2. Forholdet formaliseres i 2012.

Vurdering af bestyrelsens struktur, størrelse, sammensætning, resultater og kompetencer indgår i bestyrelsens årlige selvevaluering.



5.10.8. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et vederlagsudvalg, som har mindst følgende forberedende opgaver:

- indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitamentsafløbning) for det øverste ledelsesorgan og direktionen til det øverste ledelsesorgans godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse,
- fremkomme med forslag til det øverste ledelsesorgan om vederlag til medlemmer af det øverste ledelsesorgan 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, medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, og
- overvåge, at oplysningerne i årsrapporten om vederlaget til det øverste ledelsesorgan og direktionen er korrekt, retvisende og fyldestgørende.



Som det fremgår af vederlagspolitikken, varetages opgaverne af formandskabet. Forholdet formaliseres i 2012.

Bestyrelsen vurderer, at der på baggrund af selskabets størrelse og kompleksitet ikke er behov for at nedsætte et formelt vederlagsudvalg. Opgaverne varetages af formandskabet, og formandskabet fremlægger forslag til godkendelse for den samlede bestyrelse.

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



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

5.11. EVALUERING AF ARBEJDET I DET ØVERSTE LEDELSESORGAN OG I DIREKTIONEN

5.11.1. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan fastlægger en evalueringsprocedure, hvor det samlede øverste ledelsesorgans og dets individuelle medlemmers bidrag og resultater årligt evalueres.



Bestyrelsens selvevaluering sker én gang årligt efter fastlagt procedure.

Bestyrelsen vurderer via et spørgeskema en række udsagn vedrørende bestyrelsesmøderne, samarbejdsrelationer, og formandens og bestyrelsesmedlemmernes arbejde.

5.11.2. Det **anbefales**, at evalueringen af det øverste ledelsesorgan forestås af formanden, at resultatet drøftes i det øverste ledelsesorgan, og at der i årsrapporten oplyses om fremgangsmåden ved selvevalueringen og resultaterne heraf.



Evalueringen forestås af formanden, resultatet drøftes ved en åben dialog i bestyrelsen, og konklusionerne føres til protokol. Fremgangsmåden og resultaterne af evalueringen oplyses i årsrapporten.

5.11.3. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan 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 via et spørgeskema, efter samme procedure som bestyrelsens.



5.11.4. Det **anbefales**, at direktionen og det øverste ledelsesorgan fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem formanden for det øverste ledelsesorgan og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for det øverste ledelsesorgan.



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.

6. LEDELSENS VEDERLAG

6.1. VEDERLAGSPOLITIKKENS FORM OG INDHOLD

6.1.1. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan vedtager en vederlagspolitik for det øverste ledelsesorgan og direktionen.



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

6.1.2. Det **anbefales** at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling.



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

6.1.3. Det **anbefales**, at vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen.



Vederlagspolitikken indeholder en beskrivelse af vederlagskomponenterne.

6.1.4. Det anbefales, at vederlagspolitikken indeholder:

- en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og
- en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter.



For at sikre, at ledelsen kan tiltrække og fastholde de bedste og mest kompetente medlemmer, ydes et konkurrencedygtigt vederlag til ledelsen. Vederlaget skal være rimeligt, og afspejle ledelsens selvstændige indsats, ansvar og værdiskabelse for Topsil.

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

6.1.5. Det anbefales, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,

- fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse,
- sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaflønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærene på kort og lang sigt,
- er klarhed om resultatkræfter 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.



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 en 3-årig periode (2009-2011) giver direktion og ledergruppe mulighed for at tegne aktier til en kurs, svarende til kursen ved periodens begyndelse. Warrants er opgjort i henhold til Black & Scholes formel.

I den eksisterende aftale er ikke sat en øvre grænse for bonussens størrelse.



6.1.6. Det **anbefales**, at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- 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.

6.1.7. Det **anbefales**, at hvis direktionen aflønnes med aktiebaseret aflønning, skal programmerne være revolverende, dvs. optionerne tildeles periodisk og bør tidligst kunne udnyttes 3 år efter tildelingen. Forholdet mellem indløsningskursen og markedskursen på tildelingstidspunktet skal forklares.



Den eksisterende aktieoptionsordning for direktion og ledelse, der løber fra 2009-2011, er ikke revolverende i overensstemmelse med anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse af 8. april 2010.

En ny aktieoptionsordning, der følger anbefalingen, vil blive fremlagt til godkendelse på generalforsamlingen 25. april 2012.

6.1.8. Det **anbefales**, at vederlagsaftaler for direktionen, der indeholder aftaler om variable lønandele, fastslår en ret for selskabet 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.



Den eksisterende bonusaftale for direktionen indeholder ingen ret for selskabet til at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele i særlige tilfælde.

Kontrakten med den nye administrerende direktør omfatter hel eller delvis tilbagebetaling af fejlagtig udbetalt bonus.

Salgsdirektørens kontrakt vil blive revurderet.

6.1.9. 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 2011.

6.2. OPLYSNING OM VEDERLAGSPOLITIKKEN

6.2.1. Det **anbefales**, at vederlagspolitikken er klar og overskuelig, og at indholdet omtales i ledelsesberetningen i årsrapporten, samt at vederlagspolitikken offentliggøres på selskabets hjemmeside.



Relevante detaljer om vederlagspolitikken omtales i årsrapporten, og vederlagspolitikken er offentliggjort i sin helhed på hjemmesiden.

6.2.2. 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 2011.



6.2.3. Det **anbefales**, at der i års-/koncernregnskabet gives oplysning om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen, og at der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken.



Vederlag til formand, næstformand og øvrige menige bestyrelsesmedlemmer er i henhold til IFRS specificeret i årsrapporten i note vedrørende personaleomkostninger, 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.

6.2.4. Det **anbefales**, at der som en del af oplysningen om det samlede vederlag oplyses om eventuelle ydelsesbaserede pensionsordninger, selskabet har påtaget sig over for medlemmer af det øverste ledelsesorgan henholdsvis direktionen samt disse ordningers aktuariemæssige værdi og forskydninger over året.



Topsil har ikke påtaget sig ydelsesbaserede pensionsordninger over for medlemmer af bestyrelsen eller direktionen.

Pensionsbidraget for de registrerede direktører er fastlagt som en procentdel af lønsummen i direktørkontrakterne og er oplyst i årsrapporten i note vedrørende personaleomkostninger.

6.2.5. Det anbefales, at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.



Der er ikke indgået fastholdelses- eller fratrædelsesordninger med direktionen.

6.2.6. Det **anbefales**, at aktionærene på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regnskabsår.



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

7. REGNSKABS AFLÆGGELSE (FINANSIEL RAPPORTERING)

7.1. YDERLIGERE RELEVANTE OPLYSNINGER

7.1.1. Det **anbefales**, at årsrapporten og den øvrige finansielle rapportering, suppleres med yderligere finansielle og ikke-finansielle oplysninger, hvor det skønnes påkrævet eller relevant i forhold til modtagernes informationsbehov.



Topsil har aflagt årsrapport efter IFRS siden 2005. Bestyrelsen vurderer løbende, i hvilket omfang årsrapporten skal suppleres med andre relevante oplysninger. Siden 2010 er udarbejdet en CSR-rapport, som indgår i årsrapporten og offentliggøres på hjemmesiden.

Som supplement har Topsil offentliggjort pressemeddelelser og præsentationer, som også indeholder ikke-finansielle oplysninger.

7.2. GOING CONCERN FORUDSÆTNINGEN

7.2.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan ved behandling og godkendelse af årsrapporten specifikt tager stilling til, om regnskabsaflæggelsen sker under forudsætning om fortsat drift (going concern forudsætningen) inklusive de eventuelle særlige forudsætninger, der ligger til grund herfor, samt i givet fald eventuelle usikkerheder, der knytter sig hertil.



“Going concern forudsætningen” behandles af revisionsudvalget, der rapporterer til bestyrelsen. Herefter tager bestyrelsen stilling til, om regnskabsaflæggelsen sker under forudsætning om fortsat drift, og beslutningen bliver ført til protokol.



8. RISIKOSTYRING OG INTERN KONTROL

8.1. IDENTIFIKATION AF RISICI

8.1.1. Det **anbefales**, at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt identificerer de væsentligste forretningsmæssige risici, der er forbundet med realiseringen af selskabets strategi og overordnede mål, samt risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen.



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.

8.1.2. Det **anbefales**, at direktionen løbende rapporterer til det øverste ledelsesorgan om udviklingen inden for de væsentlige risikoområder og overholdelsen af eventuelle vedtagne politikker, rammer m.v. med henblik på, at det øverste ledelsesorgan kan følge udviklingen og træffe de nødvendige beslutninger.



I forbindelse med gennemgang af kvartalsregnskaberne rapporterer direktionen til bestyrelsen om udviklingen inden for de væsentligste risikoområder, overholdelse af politikker, m.v.

8.2. WHISTLEBLOWER-ORDNING

8.2.1. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan 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 efter revisionsudvalgets anbefaling vurderet, at virksomhedens størrelse med en flad og uformel organisationsstruktur ikke vil retfærdiggøre en whistleblower ordning. Det er derfor besluttet ikke at etablere ordningen i 2011.

8.3. ÅBENHED OM RISIKOSTYRING

8.3.1. Det **anbefales**, at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici.



Oplysninger om forretningsmæssige risici oplyses iht. IFRS-standarden i årsrapporten under "Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse".

9. REVISION

9.1. KONTAKT TIL REVISOR

9.1.1. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og det øverste ledelsesorgan.



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.



9.1.2. Det **anbefales**, at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem det øverste ledelsesorgan 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.

9.1.3. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan 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.



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

Topsil har ingen intern revision.

9.2. INTERN REVISION

9.2.1. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter, hvorvidt der skal etableres en intern revision til understøttelse og kontrol af selskabets interne kontrol- og risikostyringssystemer, samt begrunder beslutningen i ledelsesberetningen i årsrapporten.



Overvågning af intern revision af kontrol- og risikostyringssystemer indgår i revisionsudvalgets årsplan.

Efter indstilling fra revisionsudvalget har bestyrelsen besluttet ikke at etablere en intern revision. Der redegøres for grundlaget for beslutningen i årsrapporten.