

Gode og dårlige eksempler på afrapportering vedr. 2010

Anbefaling	Gode eksempler	Dårlige eksempler	Begrundelse
1.3.4. Det anbefales , at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen er til stede på generalforsamlingen.		Alle medlemmer af bestyrelsen og direktionen tilstræber at være til stede på generalforsamlingen.	Afrapporteringen skal omtale forhold i den afsluttede regnskabsperiode. Hvordan var fremmødet.
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.	<p>1. Bestyrelsen vil ikke forsøge at imødegå eventuelle overtagelsesforsøg uden generalforsamlingens godkendelse.</p> <p>2. I lyset af de begrænsninger, som følger af selskabets (vedtægter) samt dets ejerstruktur, forbeholder bestyrelsen sig retten til i visse tilfælde at afvise overtagelsestilbud uden forelæggelse for aktionærene.</p>		
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.		Selskabets centrale ledelsesorgan anser det ikke for nødvendigt, at selskabets praksis formuleres som en politik.	Forklaringen skal gå på, hvorfor man ikke anser det for nødvendigt i det pågældende selskab.
3.1.2. Det anbefales , at oplysninger fra selskabet til markedet udfærdiges på dansk og engelsk	Selskabets aktionærer er overvejende danske, og for nærværende forventes det ikke at aktien vil kunne tiltrække mange		

	internationale investorer. Af omkostningshensyn er oplysninger på engelsk derfor fravalgt.	Når det er væsentligt udfærdiges meddelelser og opfølgning på engelsk.	Forklaringen skal gå på, hvorfor man ikke altid udfærdiger meddelelser mv. på engelsk.
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.		Bestyrelsen er opmærksom på, hvilke kompetencer der påkræves for at kunne udføre sine opgaver. Det tages hensyn til disse krav i forbindelse med indstillingen til generalforsamlingen. Bestyrelsen anser det ikke for relevant at annoncere en specifik kompetencebeskrivelse på selskabets hjemmeside.	Det skal forklares, hvorfor bestyrelsen ikke anser det for relevant for det pågældende selskab at offentliggøre beskrivelsen på selskabets hjemmeside.
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.		Dette fremgår fremadrettet af ledelsesberetningen i årsrapporten.	Af rapporteringen skal omtale forhold i den afsluttede regnskabsperiode.
5.4.1. Det anbefales, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte ledelsesmedlemmer er uafhængige, således at det øverste	Selskabet har en hovedaktionær, der ejer mere end 50 % af aktierne, og en række minoritetsaktionærer. Ejerstrukturen har betydning for sammensætningen af selskabets bestyrelse		

ledelsesorgan kan handle uafhængigt af særinteresser.	og er årsag til, at selskabet ikke følger anbefalingen.		
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.	<p>1. Selskabets medarbejdere i Danmark vælger i henhold til selskabslovens regler tre medlemmer til bestyrelsen. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer vælges for en periode på et til fire år. Udover det direkte valg af bestyrelsesmedlemmer vælger selskabets medarbejdere også et tilsvarende antal suppleanter, der vælges for tilsvarende perioder. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer har samme rettigheder, pligter og ansvar som de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Denne medarbejderrepræsentationsordning fremgår af selskabets hjemmeside.</p> <p>2. Der er ikke medarbejderrepræsentation i bestyrelsen.</p>	Det fremgår af selskabets årsrapport, at medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer vælges for 4 år ad gangen ved afholdelse af valg.	Forklaringen må ikke være for overordnet.
5.8.1. Det anbefales , at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af det øverste ledelsesorgan, og at	Selskabet har ikke på nuværende tidspunkt fundet behov for at sætte en aldersgrænse for bestyrelsesmedlemmer, da selskabet lægger vægt på, at bestyrelsen		

<p>årsrapporten indeholder oplysninger om aldersgrænsen og om alderen på de enkelte bestyrelsesmedlemmer</p>	<p>består af medlemmer med en betydelig relevant erhvervmæssig erfaring.</p>	<p>1. Selskabets bestyrelse har ikke fundet det nødvendigt at sætte en aldersgrænse for bestyrelsesmedlemmer.</p> <p>2. Selskabet har ikke nogen vedtægtsbestemt aldersgrænse for bestyrelsesmedlemmer. Aldersgrænserne fremgår af bestyrelsens forretningsorden.</p>	<p>Det skal forklares hvorfor bestyrelsen ikke finder det nødvendigt i forhold til det konkrete selskab.</p> <p>Forklaringen skal gå på, hvorfor aldersgrænsen findes i forretningsordenen og ikke i vedtægterne, som er offentligt tilgængelige.</p>
<p>5.10.3. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt <u>revisionsudvalg</u>.</p>		<p>1. Revisionsudvalget varetages af den samlede bestyrelse.</p> <p>2. De generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer varetager revisionsudvalgets opgaver.</p>	<p>Det skal forklares, hvorfor man ikke har nedsat et egentligt udvalg.</p>
<p>5.10.7. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u>, som har mindst følgende forberedende opgaver: [...]</p>	<p>På baggrund af bestyrelsens størrelse og medlemmernes kompetencer har bestyrelsen besluttet ikke at oprette noget ledelsesudvalg udover et revisionsudvalg. Bestyrelsen varetager selv alle funktioner af sådanne ledelsesudvalg.</p>		
<p>5.10.8. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som har mindst</p>	<p>Der er ikke nedsat et vederlagsudvalg, jfr. punkt 5.10.1. Bestyrelsen har vedtaget en meget enkel vederlagspolitik for såvel bestyrelse som</p>		

<p>følgende forberedende opgaver: [...]</p>	<p>direktion. Vederlagspolitikken indeholder ikke incitamentsaf lønning eller andre variable komponenter. Det er således bestyrelsens vurdering, at der ikke er behov for et vederlagsudvalg.</p>	<p>1. Et vederlagsudvalgs arbejdsopgaver varetages af formandskabet.</p> <p>2. Det øverste ledelsesorgan har besluttet, at den type opgaver mest hensigtsmæssigt varetages af selskabets formand og næstformand i forening.</p>	<p>Der er ikke nedsat et udvalg i selskabet, og selskabet skal forklare hvorfor.</p> <p>Det skal forklares, hvorfor det er den mest hensigtsmæssige måde for det konkrete selskab.</p>
<p>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.</p>		<p>Bestyrelsen er af den opfattelse, at den anbefalede offentliggørelse ikke tjener noget nyttigt formål.</p>	<p>Det skal forklares, hvorfor bestyrelsen er af den opfattelse mht. det konkrete selskab.</p>
<p>6.1.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan vedtager en vederlagspolitik for det øverste ledelsesorgan og direktionen.</p>		<p>Selskabet har udarbejdet generelle retningslinjer for incitamentsaf lønning for direktion og bestyrelse.</p>	<p>Retningslinjer for incitamentsaf lønning er kun en del af en vederlagspolitik. Anbefalingen går på, at der skal vedtages en vederlagspolitik, dvs. en politik, der indeholder en udtømmende beskrivelse af de</p>

			vederlagskomponenter, der indgår i vederlæggelsen – ikke kun incitamentsaflønni ng.
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.		Fremadrettet kan selskabet kræve tilbagebetaling af variable lønandele.	Redegørelsen skal omtale forhold i den afsluttede regnskabsperiode.
6.2.5. Det anbefales , at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.	Oplysningerne offentliggøres i note X i selskabets årsrapport.	Årsrapporten indeholder oplysninger om direktionens fratrædelsesordninger.	Det er godt at angive, hvor i årsrapporten oplysningerne findes. Anbefalingen vedrører ikke kun fratrædelses-, men også fastholdelsesordninger.