

Corporate Governance 2012

Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse, jf. årsregnskabslovens § 107b - jf. § 3, stk.1 (Denne redegørelse udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i virksomhedens årsrapport)

Bestyrelsen i German High Street Properties A/S anser det for sin væsentligste opgave at varetage selskabets, og dermed også aktionærernes, langsigtede interesser. Retningslinjerne for den overordnede ledelse af selskabet er stadfæstet i selskabets vedtægter, mål, strategi og bygger på et værdigrundlag, der tager udgangspunkt i almindeligt anerkendte principper for god Corporate Governance.

Nasdaq OMX København har indført de reviderede "Anbefalinger for god selskabsledelse" i oplysningsforpligtelserne for børsnoterede selskaber. Formålet med disse anbefalinger er at skabe gennemsigtighed omkring selskabernes ledelsesforhold, herunder at sikre et højt informationsniveau for så vidt angår de forskellige interessenters ledelsesmæssige indflydelse og økonomiske interesser i selskabet. I forbindelse med indførelsen af anbefalingerne for Corporate Governance har Nasdaq OMX København tilkendegivet, at det er lige legitimt at afvige fra anbefalingerne og forklare afvigelsen som følge af anbefalingerne.

Bestyrelsen i German High Street Properties A/S vurderer årligt selskabets regler, politikker og praksis i relation til Corporate Governance anbefalingerne, og det er bestyrelsens opfattelse, at selskabet i al væsentlighed følger anbefalingerne, idet bestyrelsen dog vurderer, at selskabsspecifikke forhold gør det uhensigtsmæssigt eller irrelevant fuldt ud at følge visse anbefalinger.

I det efterfølgende skema redegøres for selskabets stillingtagen til hver af anbefalingerne for god selskabsledelse, idet gennemgangen er struktureret i overensstemmelse med seneste anbefaling (August 2011). For hver anbefaling angives med nedenstående trafiklys hvorvidt German High Street Properties A/S følger anbefalingen.

Følger ikke!





Følger delvist!







Følger!





Anbefaling:	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:	Følger/ Følger delvist/ Følger ikke
1. Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse		
<i>1.1. Dialog mellem selskabet og aktionærerne</i>		
<p>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.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Selskabet søger at opretholde en aktiv kommunikation med investorerne, primært via elektroniske medier, herunder især selskabets hjemmeside. Selskabet opdaterer løbende hjemmesiden med relevante informationer for selskabets aktionærer og andre interesserede.</p>	
<i>1.2. Kapital- og aktiestruktur</i>		
<p>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.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Selskabets bestyrelse drøfter jævnligt selskabets kapitalstruktur, herunder om kapitalstrukturen er hensigtsmæssig og i selskabets og aktionærernes interesse. Selskabets investeringer er finansieret ved en kombination af egenkapital og gæld. Det er selskabets strategi at sikre en tilstrækkelig høj egenkapitalandel, der gør selskabet robust over for uforudsete udsving i selskabets økonomiske resultat og gør selskabet i stand til at opnå gældsfinansiering på attraktive vilkår, også i tider med uro på de finansielle markeder eller knaphed på likviditet på lånemarkedet. Bestyrelsen vurderer, at forholdet mellem gæld og egenkapital er hensigtsmæssigt og i alle aktionærers interesse. Selskabets aktiekapital er opdelt i 10% A-aktier, som besiddes af Kartago ApS, og 90% B-aktier, der besiddes af en bred kreds af aktionærer. A-aktierne har 10-dobbelt stemmeret, hvilket betyder at Kartago ApS har en kontrollerende indflydelse i selskabet. Bestyrelsen vurderer, at især selskabets beslutninger vedrørende investeringer i ejendomme er af væsentlig betydning for selskabet og aktionærerne. Bestyrelsen vurderer, at selskabets aktiestruktur i kombination med selskabets vedtægter giver en hensigtsmæssig formel baggrund for bestyrelsens ønske om at sikre rimeligt hensyn til alle interessenter.</p>	

1.3. Generalforsamling


<p>1.3.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan og direktionen fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Den ordinære generalforsamling afholdes typisk i april måned og indkaldes af bestyrelsen med mindst 3 ugers og højst 5 ugers varsel via Erhvervsstyrelsens informationssystem samt ved almindelig brev til alle i aktiebogen registrerede aktionærer. Indkaldelsen indeholder dagsordenen for mødet og angiver det væsentligste indhold af eventuelle forslag til vedtægtsændringer. Aktionæren kan tilmelde sig den ordinære generalforsamling via selskabets aktiebog eller afgive fuldmagt til bestyrelsen eller 3. mand via aktiebogen. Generalforsamlingen afholdes typisk ved fysisk fremmøde.</p>	
<p>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.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Bestyrelsen har besluttet at generalforsamlingen afholdes ved fysisk fremmøde og med mulighed for at stemme via fuldmagt eller brevstemme.</p>	
<p>1.3.3 Det anbefales, at der i fuldmagter til det øverste ledelsesorgan gives aktionærene mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Ved udsendelse af aktionær materialet i forbindelse med generalforsamlinger udsendes fuldmagt og brevstemme til evt. udfyldelse. Både fuldmagtssedlen og brevstemmesedlen indeholder alle dagsordenens punkter, således at der kan tages stilling til hvert punkt separat.</p>	
<p>1.3.4. Det anbefales, at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen er til stede på generalforsamlingen.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Bestyrelsen og direktionen tilstræber at være til stede på alle selskabets såvel ordinære som ekstraordinære generalforsamlinger.</p>	


1.4. Overtagelsesforsøg

<p>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 aktionæerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.</p>	<p>Bestyrelsen følger anbefalingen. Selskabet har dog endnu ikke været i en situation, hvor anbefalingen har været relevant.</p>	
<p>1.4.2. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan giver aktionæerne mulighed for reelt at tage stilling til, om de ønsker at afstå deres aktier i selskabet på de tilbudte vilkår.</p>	<p>Bestyrelsen følger anbefalingen. Selskabet har dog endnu ikke været i en situation, hvor anbefalingen har været relevant.</p>	


2. Interessenternes rolle og betydning for selskabet samt selskabets samfundsansvar

2.1. Selskabets politik i relation til interessenterne

<p>2.1.1. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan identificerer selskabets vigtigste interessenter samt deres væsentligste interesser i forhold til selskabet.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Bestyrelsen har vedtaget en politik for selskabets forhold til sine interessenter. I henhold til politikken, skal selskabet ledes og udvikles på en måde, der respekterer og tager behørigt hensyn til alle interessenters legitime interesse i selskabet. Det drejer sig primært om A- og B-aktionærernes interesse i selskabets langsigtede vækst og værdiskabelse, bankrelationers interesse i en sikker og stabil finansiell udvikling, det omgivende samfunds interesse i at selskabet forvalter sine ressourcer og værdier på en måde, der bidrager til samfundets udvikling og velstand, samt administrators og øvrige samarbejdspartneres interesse i udviklingen af en troværdig og stabil forretningsrelation. Selskabet lægger endvidere vægt på, at lejerne i selskabets ejendomme oplever selskabet som en professionel og troværdig udlejer, der agerer på en måde, der bidrager til aktuelle og potentielle lejeres positive indtryk af selskabet. Bestyrelsen lægger desuden vægt på, at såvel aktionærernes, administrators og øvrige samarbejdspartneres interesser tilgodeses i den løbende ledelse af selskabet.</p>	
---	---	---

<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.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Som angivet i punkt 2.1.1 er der vedtaget politikker til at sikre at de identificerede interessenteres interesser respekteres og varetages bedst muligt.</p>	
--	---	---





2.2. Samfundsansvar





<p>2.2.1. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfunds-ansvar.</p>	<p>Selskabet følger ikke anbefalingen. Selskabet har ikke vedtaget politikker for samfundsansvar. Selskabet overholder gældende lovgivning i de lande hvor selskabet opererer.</p>	
--	---	---

3. Åbenhed og transparens





3.1. Afgivelse af oplysninger til markedet

<p>3.1.1. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan vedtager en kommunikationsstrategi.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Selskabets bestyrelse har vedtaget en informationspolitik, der findes på selskabets hjemmeside (http://germanhighstreet.dk/investor-relations/informationspolitik). Informationspolitikken skal bidrage til at sikre, at oplysningsforpligtelserne fastlagt af Nasdaq OMX København efterleves. I henhold til informationspolitikken skal alle interessenter have mulighed for at modtage al kursrelevant information om selskabet med passende hyppighed og på en hurtig og effektiv måde inden for rammerne af de børssetiske regler. Dette sikres blandt andet ved hjælp af kvartalsrapporter samt lejlighedsvis afholdelse af møder med investorer og interessenter. Det skal endvidere sikres, at selskabet opretholder et højt informationsniveau, herunder med oplysninger om selskabets økonomiske og driftsmæssige udvikling. Selskabets kontakt til eksterne interessenter, herunder investorer, aktieanalytikere, pressen, m.fl., sker via selskabets administrator, Kartago Administration Tyskland ApS.</p>	
--	---	--

<p>3.1.2. Det anbefales, at oplysninger fra selskabet til markedet udfærdiges på dansk og engelsk.</p>	<p>Selskabet følger ikke anbefalingen. Henset til selskabets størrelse, aktionærkreds og ressourcer vurderes det på nuværende tidspunkt ikke hensigtsmæssigt eller nødvendigt at udsende meddelelser på engelsk. Bestyrelsen overvejer løbende, hvorvidt selskabet også skal offentliggøre meddelelser på engelsk. Desuden overvejes det, hvorvidt der skal forekomme en engelsk version af generalforsamlingspræsentationen på hjemmesiden.</p>	
<p>3.1.3. Det anbefales, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Selskabets løbende offentliggørelse af kvartalsrapporter mv. kan følges på selskabets hjemmeside (http://germanhighstreet.dk/investor-relations/oekonomiske-rapporter) eller ved oprettelse af abonnement på eksempelvis OMX Group (https://cns.omxgroup.com/cdsPublic/createSubscriptionsWizard.action?request_locale=da&css=http://www.omxgroup.com/static/css/externPop.css).</p>	
<h2>4. Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar</h2>		
<h3>4.1. Overordnede opgaver og ansvar</h3>		
<p>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.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Efter selskabets børsnotering i efteråret 2007 drøftede og fastlagde bestyrelsen en overordnet strategi for at sikre værdiskabelse i selskabet. Bestyrelsen vurderer løbende på denne.</p>	
<p>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.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Bestyrelsen drøfter hvert år i 4. kvartal disse forhold samt evaluerer direktionens arbejde og samarbejde med bestyrelsen.</p>	




<p>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.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Efter selskabets børsnotering i efteråret 2007 drøftede og fastlagde bestyrelsen en struktur for bestyrelsens arbejde og rolle i relation til den overordnede ledelse samt finansielle og ledelsesmæssige kontrol. Bestyrelsen vurderer løbende på denne samt selskabets udvikling for at sikre at de fastsatte opgaver står på mål med selskabets behov.</p>	
<p>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 opfyldelsen heraf.</p>	<p>Selskabet følger ikke anbefalingen. Selskabet har en begrænset størrelse såvel med hensyn til ledelse og begrænsede antal ledelsesniveauer og derfor er muligheden for mangfoldighed begrænset. Selskabets bestyrelse og direktion er i øvrigt positiv overfor øget mangfoldighed på alle ledelsesniveauer. Der er ikke fastsat konkrete målsætninger for øget mangfoldighed i selskabet.</p>	
<p><i>4.2. Forretningsordener</i></p>		
<p>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.</p>	<p>Selskabet følger ikke anbefalingen. Forretningsordenen ajourføres efter behov. Senest ajourført i august 2011. Ledelsen beder lejlighedsvist administrator gennemgå forretningsordenen, med henblik på at vurderes om den skal ajourføres. I forhold til selskabets virkeområde og aktivitetsniveau vurderes dette tilfredsstillende.</p>	
<p>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.</p>	<p>Selskabet følger delvist anbefalingen. Der forefindes ikke en særskilt forretningsorden for direktionen, men alene en forretningsorden for bestyrelsen. Forretningsordenen for direktionen er under udarbejdelse.</p>	






4.3. Formanden og næstformanden for det øverste ledelsesorgan

<p>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.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Bestyrelsen konstituerer sig efter hver generalforsamlingen og vælger en næstformand.</p>	
<p>4.3.2. Det anbefales, at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse, som indeholder en beskrivelse af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Bestyrelsesformandens arbejde udføres i overensstemmelse med en beskrivelse af opgaver og ansvar, der årligt gennemgås af bestyrelsen. Det indgår i bestyrelsesformandens opgaver at sørge for, at alle bestyrelsesmedlemmers kompetencer og erfaring så vidt muligt anvendes til fordel for selskabet.</p>	
<p>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.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Formanden organiserer, indkalder og leder alle bestyrelsens møder.</p>	
<p>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 meddelelse.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Ved formandens udførelse af særlige opgaver for selskabet foreligger der bestyrelsesbeslutning herom.</p>	

5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering

5.1. Sammensætning

<p>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.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. I forbindelse med valg til bestyrelsen søger bestyrelsen at sikre, at alle nødvendige kompetencer og erfaring er til stede i bestyrelsen. Det tilstræbes især, at der i bestyrelsen findes kompetencer inden for ejendomsinvestering og finansiering. Ved nyvalg til bestyrelsen foretages en grundig udvælgelse med henblik på at sikre, at vedkommendes profil passer til den ledige post. I årsrapporten gives der oplysning om de enkelte bestyrelsesmedlemmers direktions- og bestyrelseshverv.</p>	
<p>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.</p>	<p>Selskabet følger delvist anbefalingen. Selskabet har ingen formel proces for udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen. Bestyrelsen og direktionen tilstræber mangfoldighed i relation til blandt andet international erfaring, køn og alder, og alle kandidater drøftes i bestyrelsen inden en eventuel indstilling til selskabets generalforsamling.</p>	
<p>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.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Selskabet udsender en grundig beskrivelse af kandidaternes kompetencer og øvrige ledelseshverv.</p>	

<p>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.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Af kapitlet Bestyrelse og ledelse i selskabets årsrapport fremgår medlemmernes stilling, uddannelse og øvrige ledeshverv, hvilket tillige viser sammensætningen af de ønskede kompetencer på baggrund af selskabets aktiviteter og overordnede strategi.</p>	
<p><i>5.2. Uddannelse af medlemmer af det øverste ledelsesorgan</i></p>		
<p>5.2.1. Det anbefales, at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Nye bestyrelsesmedlemmer informeres grundigt om selskabet, dets strategi samt væsentlige tidligere og verserende sager, samt har adgang til alle tidligere bestyrelsesreferater.</p>	
<p>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.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Det vurderes løbende om bestyrelsens kompetencer og sagkundskab bør opdateres.</p>	
<p><i>5.3. Antal medlemmer af det øverste ledelsesorgan</i></p>		
<p>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.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Bestyrelsen 3 medlemmer, hvilket vurderes at være et hensigtsmæssigt kompromis mellem at sikre en bred repræsentation og kompetencespredning og hensynet til, at hvert medlem kan deltage aktivt i bestyrelsens arbejde.</p>	
<p>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.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Bestyrelsens størrelse og sammensætning overvejes løbende under hensyntagen til selskabets behov.</p>	




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.

Selskabet følger anbefalingen. To af bestyrelsens tre medlemmer er uafhængige jf. de angivne punkter for uafhængighed. Bestyrelsesmedlemmer der ikke er uafhængige bliver nævnt i kapitlet Bestyrelse og ledelse i selskabets årsrapport.




<p>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.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Bestyrelsen vurderer løbende på hvilke medlemmer der anses for uafhængige og dette oplyses i kapitlet Bestyrelse og ledelse i selskabets årsrapport. Dertil vurderes eventuelle kandidaters uafhængighed også inden en eventuel indstilling til valg på selskabets generalforsamling.</p>	
<p>5.5. Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan</p>		
<p>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>	<p>Selskabet følger ikke anbefalingen. Grundet selskabets størrelse og det faktum at der kun er en medarbejder har bestyrelsen vurderet det uhensigtsmæssigt at have medarbejdervalgte medlemmer i bestyrelsen.</p>	
<p>5.6. Mødefrekvens</p>		
<p>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.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Der er ikke udarbejdet en mødeplan med konkrete datoer, men bestyrelsen mødes dog alligevel efter en aftalt mødeplan. Bestyrelsen mødes fast en gang i kvartalet med henblik på gennemgang af kvartalsrapport, halvårsrapport eller årsrapport. Dertil mødes bestyrelsen også fast en gang årligt forud for selskabets ordinære generalforsamling. Bestyrelsen har også årligt en besigtigelsestur rundt til flere af selskabets ejendomme, men dette møde er ikke lagt fast på et bestemt tidspunkt på året, men tages derimod når det vurderes hensigtsmæssigt. Bestyrelsens medlemmer, samt direktionen, vurderer dertil løbende på om de mener der er et konkret behov for yderligere møder hen over året.</p>	



5.7. Medlemmernes engagement og antallet af andre ledelseshverv

<p>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.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Hvert enkelt bestyrelsesmedlem er inden indstilling til valg til bestyrelsen blevet gjort opmærksom på det forventede tidsforbrug, samt bedt om at tage stilling hertil inden valg og ved påtagelsen af flere hverv. Bestyrelsesmedlemmernes øvrige bestyrelses- og direktionshverv er angivet i kapitlet Bestyrelse og ledelse i årsrapporten.</p>	
<p>5.7.2. Det anbefales, at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af det øverste ledelsesorgan:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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 koncern-forbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.	<p>Selskabet følger anbefalingen. Af kapitlet Bestyrelse og ledelse i årsrapporten fremgår alle medlemmer af bestyrelsen, og herunder er alle de nævnte forhold beskrevet.</p>	


5.8. Aldersgrænse




<p>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.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. I årsrapporten oplyses alderen på de enkelte bestyrelsesmedlemmer. I henhold til selskabets vedtægter udtræder et bestyrelsesmedlem af bestyrelsen senest ved den ordinære generalforsamling i det år, hvor vedkommende fylder 70 år.</p>	
---	--	---



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.	Selskabet følger anbefalingen. Alle bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år.	
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.	Selskabet følger anbefalingen. I årsrapporten oplyses det, hvornår det enkelte bestyrelsesmedlem er tiltrådt bestyrelsen. Idet alle bestyrelsens medlemmer er på valg årligt og deres valgperiode kun er på et år jf. selskabets vedtægter er disse to forhold ikke separat oplyst i selskabets årsrapport.	

5.10. Ledelsesudvalg (komitéer)

5.10.1. Det anbefales, at selskabet i ledelsesberetningen i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside offentliggør: <ul style="list-style-type: none">• 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.	Selskabet følger ikke anbefalingen. Der er i selskabet ikke etableret et særskilt ledelsesudvalg på baggrund af selskabets størrelse og forretningens karakter.	
--	--	--

<p>5.10.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p>	<p>Selskabet følger ikke anbefalingen. Der er i selskabet ikke etableret et særskilt ledelsesudvalg på baggrund af selskabets størrelse og forretningens karakter.</p>	
<p>5.10.3. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt revisionsudvalg.</p>	<p>Selskabet følger ikke anbefalingen. Der er i selskabet ikke etableret et særskilt revisionsudvalg på baggrund af selskabets størrelse og forretningens karakter.</p>	
<p>5.10.4. Det anbefales, at det ved sammensætningen af revisionsudvalget sikres, at:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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.	<p>Selskabet følger ikke anbefalingen. Der er i selskabet ikke etableret et særskilt revisionsudvalg på baggrund af selskabets størrelse og forretningens karakter.</p>	



<p>5.10.5. Det anbefales, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiel rapportering overvåger og rapporterer til det øverste ledelsesorgan om:</p> <ul style="list-style-type: none">• regnskabspraksis på de væsentligste områder,• væsentlige regnskabsmæssige skøn,• transaktioner med nærtstående parter, og• usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne.	<p>Selskabet følger ikke anbefalingen. Der er i selskabet ikke etableret et særskilt revisionsudvalg på baggrund af selskabets størrelse og forretningens karakter.</p>	
<p>5.10.6. 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>Selskabet følger ikke anbefalingen. Der er i selskabet ikke etableret et særskilt revisionsudvalg på baggrund af selskabets størrelse og forretningens karakter.</p>	

5.10.7. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter 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 ledelses-organerne, til kandidater til ledelsesposter, og
- indstille til det øverste ledelsesorgan forslag til kandidater til ledelsesorganerne.

Selskabet følger ikke anbefalingen. Der er i selskabet ikke etableret et særskilt nomineringsudvalg på baggrund af selskabets størrelse og forretningens karakter.



<p>5.10.8. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et vederlagsudvalg, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none">• indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning) 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.	<p>Selskabet følger ikke anbefalingen. Der er i selskabet ikke etableret et særskilt vederlagsudvalg på baggrund af selskabets størrelse og forretningens karakter.</p>	
<p>5.10.9. Det anbefales, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.</p>	<p>Selskabet følger ikke anbefalingen. Der er i selskabet ikke etableret et særskilt vederlagsudvalg på baggrund af selskabets størrelse og forretningens karakter.</p>	

5.11. Evaluering af arbejdet i det øverste ledelsesorgan og i direktionen





<p>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.</p>	<p>Selskabet følger ikke anbefalingen. Bestyrelsen har ikke fastlagt evalueringsprocedurer, med der afholdes en gang årligt i forbindelse med et bestyrelsesmøde en uformel gennemgang af bestyrelsesmedlemmernes bidrag og resultater for det forgangne år. Der er ikke fastlagt en egentlig systematisk evalueringsprocedure, idet en sådan ikke anses for nødvendig.</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>Selskabet følger ikke anbefalingen. Formanden forestår den uformelle årlige gennemgang af bestyrelsesmedlemmernes bidrag og resultater, men fremgangsmåden og resultaterne oplyses ikke i årsrapporten, idet der ikke er tale om en egentlig systematisk evalueringsprocedure.</p>	
<p>5.11.3. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.</p>	<p>Selskabet følger ikke anbefalingen. Ved den årlige uformelle evaluering af bestyrelsesmedlemmerne foretages der også evaluering af direktionen arbejde og resultater, dog ikke ud fra fastsatte klare kriterier. Da direktionen i selskabet også repræsenterer A-aktionæren og aktiemajoriteten vurderes dette ikke nødvendigt eller hensigtsmæssigt.</p>	
<p>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.</p>	<p>Selskabet følger ikke anbefalingen. Det er bestyrelsens og direktionens vurdering af en sådan evalueringsprocedure er uhensigtsmæssig i forhold til selskabets størrelse og forretningens karakter.</p>	





6. Ledelsens vederlag

6.1. Vederlagspolitikens form og indhold

<p>6.1.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan vedtager en vederlagspolitik for det øverste ledelsesorgan og direktionen.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Ved selskabets stiftelse og ved børsnoteringen blev der vedtaget en vederlagspolitik for aflønning af selskabets bestyrelse og direktion. Bestyrelsen får et fast honorar der løbende vurderes og årligt indstilles til generalforsamlingens godkendelse. Honoraret skal være markedskonformt. Direktionen vil fra og med 1. januar 2014 oppebære en fast markedskonform løn. Der sker ingen anden honorering end den faste løn.</p>	
<p>6.1.2. Det anbefales at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Bestyrelseshonoraret indstilles til godkendelse på selskabets årlige generalforsamling. Ændringer i direktionsvederlaget besluttet af bestyrelsen og vil blive oplyst på selskabets generalforsamling.</p>	
<p>6.1.3. Det anbefales, at vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Vederlagspolitikken indeholder kun en vederlagskomponent, idet selskabets bestyrelse kun får et fast honorar. Ligeledes modtager direktionen fra 2014 alene en fast løn og ingen anden aflønning.</p>	
<p>6.1.4. Det anbefales, at vederlagspolitikken indeholder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og • en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter. 	<p>Selskabet følger anbefalingen. Vederlagspolitikken indeholder en beskrivelse af valget om kun at aflønne med et fast honorar. Idet det er blevet valgt kun at aflønne via et fast honorar indeholder vederlagspolitikken dog ingen beskrivelse af de kriterier der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter.</p>	

<p>6.1.5. Det anbefales, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,</p> <ul style="list-style-type: none">• fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse,• sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelses aflønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærerne 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.	<p>Selskabet følger anbefalingen. Vederlagspolitikken indeholder ingen af de nævnte forhold idet vederlagspolitikken ikke indeholder nogen variable komponenter.</p>	
<p>6.1.6. Det anbefales, at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Aflønningen af bestyrelsen forgår uden nogen form for aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.</p>	
<p>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.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Aflønningen af bestyrelsen forgår uden nogen form for aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.</p>	

<p>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.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Direktionen modtager alene en fast aflønning fra 2014. Se punkt 6.1.1.</p>	
<p>6.1.9. Det anbefales, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Direktionen modtager alene en fast aflønning fra 2014. Se punkt 6.1.1.</p>	
<p><i>6.2. Oplysning om vederlagspolitikken</i></p>		
<p>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.</p>	<p>Selskabet følger delvist anbefalingen. Vederlagspolitikken omtales ikke i ledelsesberetningen i årsrapporten, men derimod i kapitlet Bestyrelse og ledelse. Vederlagspolitikken er ikke særskilt beskrevet på selskabets hjemmeside, og der henvises til afsnit 6 herom i nærværende dokument.</p>	
<p>6.2.2. Det anbefales, at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.</p>	<p>Selskabet følger ikke anbefalingen. I formandens beretning på selskabets generalforsamling forklares og begrundes kun eventuelle ønsker til ændring af selskabets vederlagspolitik og vederlag.</p>	

<p>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.</p>	<p>Selskabet følger delvist anbefalingen. Det samlede vederlag, hvert enkelt medlem modtager fra selskabet oplyses i årsrapportens kapitel Bestyrelse og ledelse. Selskabet følger ikke anbefalingen for så vidt angår vederlag fra andre selskaber i koncernen, hvilket skyldes selskabets særlige ledelsesmæssige forhold, herunder at den fulde administration foretages af Kartago Administration Tyskland ApS.</p>	
<p>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 aktuarmæssige værdi og forskydninger over året.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Selskabet har ikke indgået ydelsesbaserede pensionsordninger, men tilstræber at oplyse herom såfremt sådanne skulle indgås.</p>	
<p>6.2.5. Det anbefales, at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.</p>	<p>Selskabet følger ikke anbefalingen. Selskabet har ingen fastholdelses- og fratrædelsesordninger, og dette forhold omtales ikke i årsrapporten.</p>	
<p>6.2.6. Det anbefales, at aktionærene på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regnskabsår.</p>	<p>Selskabet følger delvist anbefalingen. Selskabets bestyrelse stiller ikke forslag til vederlag årligt, men kun når der ønskes at ændre herpå.</p>	

7. Regnskabsafklæggelse (Finansiell 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.

Selskabet følger anbefalingen. Der foretages løbende vurderinger af selskabets revisor, administrator, direktion og bestyrelsen for at sikre et retvisende billede af selskabets finansielle situation, og at alle nødvendige informationer frembringes i årsrapporten såvel som i den øvrige finansielle rapportering.



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 regnskabsafklæggelsen 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.

Selskabet følger anbefalingen. Selskabets bestyrelse og direktion vurderer herpå i forbindelse med både aflæggelse af årsrapporten såvel som ved offentliggørelse af den øvrige finansielle rapportering. Jeg mener at vi skal resonere modsætningsvis, nemlig at vi selvfølgelig før helt klart og utvetydigt opmærksom på hvis dette ikke måtte være tilfælde. Det skal vi også jfr. Regnskabsloven/standarder i forvejen.






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 regnskabsafklæggelsen.




Selskabet følger anbefalingen. Selskabets bestyrelse tager stilling hertil ved gennemgangen af årsrapporten, hvori selskabets administrator har klarlagt de væsentligste forretningsmæssige risici. De til enhver tid gældende forhold omkring selskabets risici og selskabets forsøg på at afdække disse er indeholdt i note 2 i den seneste årsrapport.



<p>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.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Selskabets direktion vurderer løbende på udviklingen indenfor væsentlige risikoområder, og informerer selskabets bestyrelse såfremt der er forhold af betydning for selskabet.</p>	
<p>8.2. <i>Whistleblower-ordning</i></p>		
<p>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.</p>	<p>Selskabet følger ikke anbefalingen. Grundet selskabets størrelse og forretningens karakter giver en sådan ordning ikke mening. Dertil er det bestyrelsens vurdering at alle vil kunne henvende sig direkte og fortroligt til et hvert medlem af bestyrelsen, såfremt de skulle ønske at rapportere en alvorlig forseelse eller mistanke herom.</p>	
<p>8.3. <i>Åbenhed om risikostyring</i></p>		
<p>8.3.1. Det anbefales, at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Den seneste årsrapport fra selskabet indeholder til enhver tid de seneste gældende forhold omkring selskabets risici og selskabets forsøg på at afdække disse i note 2.</p>	

9. Revision

9.1. Kontakt til revisor

<p>9.1.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og det øverste ledelsesorgan.</p>	<p>Selskabet følger anbefalingen. Bestyrelsesformanden og den administrerende direktør har jævnligt kontakt med selskabets revisor.</p>	
<p>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.</p>	<p>Selskabet følger delvist anbefalingen. Bestyrelsesformanden og den administrerende direktør gennemgår revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar med regnskabschefen hos selskabets administrator, og indstiller herefter disse for den øvrige bestyrelse.</p> <p>Grundet selskabets størrelse og forretningens karakter er det vurderet en unødvendig og uhensigtsmæssig byrde at etablere et reelt revisionsudvalg sideløbende med bestyrelsen.</p>	
<p>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.</p>	<p>Selskabet følger delvist anbefalingen. Bestyrelsen mødes en gang årligt med selskabets revisor forud for offentliggørelsen af årsrapporten, hvor direktionen er til stede da denne tillige repræsenterer A-aktionæren og aktiemajoriteten.</p>	

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 risikostyringsystemer, samt begrundet beslutningen i ledelsesberetningen i årsrapporten.

Selskabet følger ikke anbefalingen. Grundet selskabets størrelse og forretningens karakter er det vurderet en unødvendig og uhensigtsmæssig byrde at etablere et reelt revisionsudvalg sideløbende med bestyrelsen.

Selskabets administrator vurderer løbende behovet og hensigtsmæssigheden af både et revisionsudvalg og en intern revision, og vil såfremt dette vurderes nødvendigt indstille dette overfor bestyrelsen.

