

Corporate Governance

Arkil A/S' kommentering af Komitéen
for god Selskabsledelses anbefalinger



Indholdsfortegnelse

Corporate Governance

Forord	3
1 Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse	4
2 Interessenternes rolle og betydning for selskabet samt selskabets samfundsansvar	6
3 Åbenhed og transparens	7
4 Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar	8
5 Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering	12
6 Ledelsens vederlag	19
7 Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)	22
8 Riskostyring og intern kontrol	23
9 Revision	24

Forord

Arkil Holdings B-aktier er børsnoteret på Nasdaq OMX København, og Arkil Holding følger som udgangspunkt reglerne for god selskabsledelse, som findes på www.corporate-governance.dk.

Det er bestyrelsens opfattelse, at disse anbefalinger praktiseres ved ledelsen af Arkil Holding. På enkelte områder følges principperne kun delvis, da ikke alle anbefalinger i Corporate Governance fuldt ud er relevante, selskabets størrelse og virksomhed taget i betragtning.

Arkil Holding har i nedenstående skema taget stilling til samtlige anbefalinger af august 2011 fra Komiteen for god selskabsledelse ud fra "følg eller forklar" princippet.

Opdateret den 6. marts 2012.

ANBEFALINGER

Selskabet følger / følger ikke anbefalingen af følgende grund:

Det fremgår af årsregnskabslovens § 107 b, stk. 1, nr. 3, at selskabet skal angive årsagerne til, at selskabet har besluttet at fravige dele af anbefalingerne. Selskabet kan her oplyse, hvorfor man ikke følger en given anbefaling, og hvad man har gjort i stedet.

Selskabet er ikke forpligtet til at forklare, hvis en anbefaling følges, men det kan være en fordel at forklare det, således at det vises, hvad selskabet gør for at følge en anbefaling. Det kan også oplyses her.

Anbefalingerne er illustreret ved hjælp af nedenstående symboler.



= Anbefalingerne følges.

1 Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse

Selskabets aktionærer, medarbejdere og øvrige interessenter har en fælles interesse i, at selskabet til enhver tid er i stand til at tilpasse sig skiftende krav og dermed vedblivende er konkurrencedygtig og kan skabe værdi. Et positivt samspil mellem ledelse og aktionærer er derfor af væsentlig betydning. Aktionærernes indflydelse udøves på generalforsamlingen. Aktionærerne bør ved aktivt at udøve deres rettigheder og indflydelse som selskabets ejere medvirke til, at selskabets ledelse varetager aktionærernes interesser bedst muligt og sikrer en hensigtsmæssig og afbalanceret udvikling af selskabet på kort og lang sigt.

God selskabsledelse forudsætter hensigtsmæssige rammer, der gør det enkelt for aktionærerne at indgå i dialog med selskabets ledelse. Dette kan bl.a. fremmes ved at sikre, at aktionærerne til stadighed er velorienterede om selskabets situation og fremtidsudsigter og, at generalforsamlingen reelt er et forum for kommunikation og drøftelse samt det sted, hvor aktionærerne gør deres synspunkter gældende og træffer beslutninger.

Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger vedr. Corporate Governance pr. 10. december 2008

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.*



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.*



Arkil A/S' Corporate Governance praksis pr. 9. februar 2011

Bestyrelsen anser generalforsamlingen for det centrale forum for aktionærernes indbyrdes dialog med ledelsen, mens Arkils hjemmeside er omdrejningspunktet for den løbende kommunikation mellem selskabet og aktionærerne. Hjemmesiden omfatter bl.a. arkiv med alle fondsbørsmeddelelser samt præsentationer m.v.

Oplysninger på hjemmesiden fremgår på dansk. I det omfang det er relevant er informationerne tilgængelige på engelsk.

Samtlige aktionærer har endvidere løbende mulighed for at kommunikere med Arkils koncernchef og bestyrelsesformand. Kontaktdata findes bl.a. på koncernens hjemmeside.

Ledelsen i Arkil vurderer jævnligt selskabets kapital- og aktiestruktur. Forholdet behandles som minimum på et årligt bestyrelsesmøde hvor koncernens strategiplan behandles og godkendes.

Det er målet, at egenkapitalen for koncernen skal være minimum 35%.

Koncernens aktiekapital er opdelt i A og B aktier. A-aktierne er navneaktier og er ikke omsætningspapirer. A-aktierne er tillagt 10 gange stemmeret i forhold til B-aktierne.

Stemmeretsbegrænsningen er etableret for at sikre selskabets selvstændighed til gavn for aktionærerne, medarbejderne samt øvrige interessenter. Endvidere er den med til at sikre en stærk virksomhedskultur.

1.3. GENERALFORSAMLING

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



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.*



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.*



1.3.4. *Det anbefales, at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen er til stede på 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 aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.*



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



Aktivt ejerskab fremmes ved, at bestyrelsen og direktionen afgiver klar og omfattende information om selskabets aktiviteter og økonomiske udvikling, dels via årsrapporten og kvartalsmeddelelser, dels på selskabets ordinære generalforsamling. Bestyrelsen og direktionen beskriver nøje dagsordenen for den ordinære generalforsamling og sikrer derved aktionærerne mulighed for en aktiv deltagelse.

I forbindelse med planlægningen af den årlige ordinære generalforsamling beslutter bestyrelsen om generalforsamlingen skal afholdes ved fysisk fremmøde eller som hel eller delvis elektronisk generalforsamling, eller om det skal indstilles til generalforsamlingen, om generalforsamlingen skal afholdes som fuldstændig elektronisk generalforsamling.

Aktionærer, der ikke har mulighed for at deltage på generalforsamlingen, kan give fuldmagt til bestyrelsen for hvert enkelt punkt på dagsordenen og på den måde gøre deres indflydelse gældende på generalforsamlingen.

Den samlede bestyrelse og direktionen er normalt til stede på generalforsamlingen.

Bestyrelsen er opmærksom på sine forpligtelser i tilfælde af, at der fremsættes et offentligt overtagelsestilbud på selskabets aktier.

Bestyrelsen tillægger det væsentligt betydning at varetage aktionærernes interesser og opretholde et højt informationsniveau.

Bestyrelsen har udarbejdet en manual, som anvendes i forbindelse med fremsættelse af et overtagelsestilbud.

Arkil Holdings bestyrelse har ikke måttet tage stilling til en sådan situation, men det er Arkil Holdings politik at agere i aktionærernes interesse.

2 Interessenternes rolle og betydning for selskabet samt selskabets samfundsansvar

For at selskabet til enhver tid er i stand til at tilpasse sig skiftende krav og dermed vedblivende er konkurrencedygtigt og værdiskabende, er det afgørende, at selskabet udover dialogen med aktionærerne har gode relationer til sine øvrige interessenter (stakeholders).

Selskabets ledelse bør drive og udvikle selskabet under behørig hensyntagen til dets interessenter og i passende omfang indgå i aktiv dialog med disse for at udvikle og styrke selskabet. En sådan dialog kan bl.a. foregå ved afholdelse af investormøder.

2.1. SELSKABETS POLITIK I RELATION TIL INTERESSEENTERNE

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



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.*



2.2. SAMFUNDSANSVAR

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



Bestyrelsen vurderer og identificerer minimum en gang årligt selskabets interessenter samt deres interesse i selskabet.

Arkil Holdings ledelse fører en aktiv og åben dialog med selskabets interessenter for at styrke selskabets forhold til interessenterne. Selskabets årsrapport og hjemmeside indeholder blandt andet oplysninger om selskabets politikker, god selskabsledelse samt redegørelse om selskabets samfundsansvar.

Den etiske politik danner den overordnede ramme for alle selskabets politikker og dermed for selskabets aktiviteter. Vi ønsker at udvise social adfærd, vise hensyn til mennesker og miljø og dermed handle på en social og etisk forsvarlig måde inden for alle forretningsområder.

Selskabets kodeks for forretningsprincipper, der understøtter selskabets ledelses- og samarbejdsansvar samt samfundsansvar, fremgår af selskabets hjemmeside.

3 Åbenhed og transparens

Aktionærer, herunder potentielle aktionærer, og øvrige interessenter har i forskelligt omfang behov for information om selskabet. Deres forståelse af og relation til selskabet afhænger bl.a. af omfanget og kvaliteten af den information, selskabet offentliggør.

Åbenhed og transparens er væsentlige forudsætninger for, at selskabets aktionærer og øvrige interessenter løbende har mulighed for at vurdere og forholde sig til selskabet og dets fremtid.

Et frugtbart samspil mellem selskabet og dets interessenter forudsætter åbenhed og gensidig respekt. En gennearbejdet og ajourført kommunikationsstrategi hjælper selskabet til rettidigt at levere pålidelige, nøjagtige og ajourførte interne og eksterne oplysninger af høj kvalitet og til at opfylde de til enhver tid gældende oplysningsforpligtelser.

3.1. AFGIVELSE AF OPLYSNINGER TIL MARKEDET

3.1.1. *Det anbefales, at det centrale ledelses-
organ vedtager en kommunikations-
strategi.*



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

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



Det er Arkils opfattelse, at en fyldestgørende og rettidig formidling af information til finansmarkederne er nødvendig for at sikre en velbegrundet og faktabaseret værdiansættelse af aktien. Endvidere har Arkil udarbejdet et internt regelsæt til sikring af selskabets oplysningsforpligtelser overfor NASDAQ OMX.

Arkil lægger vægt på at give alle investorer og øvrige interessenter ensartet adgang til information om selskabets anliggender. Regnskabsmeddelelser og andre fondsbørsmeddelelser er tilgængelige på koncernens hjemmeside umiddelbart efter offentliggørelsen via NASDAQ OMX. Grundet Arkils internationale relationer er selskabets hjemmeside tilgængelig på såvel dansk som engelsk. Fondsbørsmeddelelser og øvrige informationer bliver givet på engelsk i det omfang det er nødvendigt.

Arkil udarbejder og offentliggør kvartalsrapporter.

4 Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar

Det påhviler det øverste ledelsesorgan at varetage aktionærernes interesser med omhu og under behørig hensyntagen til de øvrige interessenter.

Det øverste ledelsesorgans væsentligste opgaver er at ansætte en kompetent direktion, at fastlægge direktionens opgaver, ansættelsesforhold og arbejdsdeling samt at sikre klare retningslinjer for ansvarlighed, planlægning og opfølgning samt risikostyring. Det er det øverste ledelsesorgans opgave at udøve kontrol med direktionen og at fastlægge retningslinjer for på hvilken måde, denne kontrol skal udøves.

Det er det øverste ledelsesorgans opgave at sikre, at direktionen fortsat udvikles og fastholdes eller afskediges, samt at direktionens vederlag afspejler såvel den langsigtede værdiskabelse i selskabet som de konkrete resultater, direktionen opnår. Både det øverste og det centrale ledelsesorgan skal påse, at selskabets kapitalberedskab til enhver tid er forsvarligt.

Det er det centrale ledelsesorgans opgave at varetage den overordnede og strategiske ledelse af selskabet. Det centrale ledelsesorgan skal fastlægge selskabets strategiske mål og sikre, at de nødvendige forudsætninger for at nå disse mål er til stede i form af såvel finansielle som kompetencemæssige ressourcer, samt sikre en forsvarlig organisation af selskabets virksomhed.

Det er væsentligt, at det centrale ledelsesorgan sikrer, at der løbende sker en udvikling af og opfølgning på selskabets strategiske mål og på, om forudsætningerne for at nå disse er til stede.

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 ansvar er fastlagt i selskabslovens § 115. Som led heri arbejder bestyrelsen for vedvarende fremgang for Arkil og selskabets interessenter. Dette indebærer følgende centrale opgaver:

- at varetage den overordnede og strategiske ledelse af selskabet
- at påse, at bogføringen og regnskabsafleggelsen foregår på en måde, der efter kapitalselskabets forhold er tilfredsstillende
- at påse, at der er etableret de fornødne procedurer for risikostyring og interne kontroller, samt påse, at bestyrelsen løbende modtager den fornødne rapportering om kapitalselskabets finansielle forhold
- at tage stilling til, om selskabets kapitalberedskab til enhver tid er forsvarligt, herunder at der er tilstrækkelig likviditet til at opfylde kapitalselskabets nuværende og fremtidige forpligtelser, efterhånden som de forfalder, og kapitalselskabet er således til enhver tid forpligtet til at vurdere den økonomiske situation og sikre, at det tilstedeværende kapitalberedskab er forsvarligt
- at føre tilsyn med selskabets virksomhed og påse, at det ledes i overensstemmelse med lovgivningen, selskabets vedtægter, målsætning og firmapolitik
- at sikre, at Arkil har en levedygtig vision og meningsfyldte værdier

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.*



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.*



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

- at tilse, at Arkils strategiske mål reflekterer visionen
- at sikre udviklingen af en strategi, der er afbalanceret i hensynet til vækst, risiko og lønsomhed
- at ansætte og fastholde en kompetent koncernledelse
- at sørge for et hensigtsmæssigt samarbejde og en holdbar arbejdsdeling mellem bestyrelsen og koncernledelsen
- at sikre og anbefale aktionærerne en sammensætning af bestyrelsen, der kan forholde sig til selskabets strategiske forhold i en konstruktiv dialog med koncernledelsen
- at sikre, at der udøves en åben og ærlig forretningsmæssig adfærd i overensstemmelse med Arkils værdier
- at tilse tilstedeværelsen af en passende kapitalstruktur og reserver til at udnytte relevante vækstmuligheder og beskytte mod risici
- at sikre effektiv ledelse, passende rapporteringssystemer og finansielle kontroller samt omkostningsdisciplin
- at bevare en uafhængig revision

Bestyrelsen mødes fast mindst fem gange årligt, hvor de centrale opgaver behandles efter en på forhånd fastlagt plan. Et møde er rettet mod vedtagelse af det årlige budget og på et årligt strategiseminar drøfter og vedtager bestyrelsen koncernens strategi, ligesom koncernens risikoprofil gennemgås.

Vurderes løbende.

Forretningsordenen for bestyrelsen drøftes årligt i relation hertil.

Bestyrelsen drøfter løbende koncernens aktiviteter, blandt andre for at sikre, at ledelsen fungerer optimalt på alle ledelsesniveauer i koncernen.

Overvejelse om mangfoldighed indgår i disse drøftelser, men bestyrelsen ser ikke en entydig sammenhæng mellem faste mål for mangfoldighed og optimal ledelse af koncernen. Bestyrelsen har derfor indtil videre ikke fundet det hensigtsmæssigt at fastsætte konkrete mål for mangfoldighed i koncernens ledelsesniveauer.

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.*



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



4.3. FORMANDEN OG NÆSTFORMANDEN FOR DET ØVERSTE LEDELSESORGAN

Formanden for det øverste ledelsesorgans væsentligste opgaver vil normalt omfatte fastsættelsen af en mødeplan for året, dagsorden for møderne og at lede møderne. Formanden sikrer tillige, at medlemmerne løbende opdaterer og uddyber deres viden om selskabet og påser, at det enkelte medlems særlige viden og kompetence bliver anvendt bedst muligt og til gavn for selskabet. Desuden er det formandens opgave at sikre gode og konstruktive relationer i det øverste ledelsesorgan og med direktionen samt en effektiv kommunikation, herunder med aktionærerne.

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.*



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



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.*



Forretningsordenen gennemgås årligt på et bestyrelsesmøde og tilpasses løbende Arkils behov.

Forretningsordenen for direktion indgår som en del af den samlede forretningsorden for bestyrelse og direktion. Bestyrelsen gennemgår og godkender forretningsordenen minimum en gang årligt.

Bestyrelsen har valgt en næstformand, hvis rolle er i overensstemmelse med anbefalingerne fra Fondsbørsens komite.

Forretningsordenen beskriver formandens opgaver, pligter og ansvar. Formanden tilrettelægger bestyrelsens arbejde, herunder årlige planer for bestyrelsesmøderne samt faste procedurer for kommunikationen mellem koncernledelsen og bestyrelsen.

Formandens tilrettelæggelse af bestyrelsesarbejdet sker i samarbejde med bestyrelsens næstformand og koncernledelsen. I planlægningen inddrages de enkelte bestyrelsesmedlemmers særlige viden og kompetence. Forhandlinger og væsentlige beslutninger sker i den samlede bestyrelse.

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.*



Såfremt en sådan undtagelsessituation skulle opstå, vil anbefalingerne blive fulgt.


5 Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering


I selskaber, hvor bestyrelsen udgør det øverste ledelsesorgan, bør bestyrelsen sammensættes således, at den er i stand til at varetage sine ledelsesmæssige, herunder de overordnede og strategiske opgaver.


Det er væsentligt, at det øverste ledelsesorgan i et selskab er sammensat således, at varetagelsen af de kontrolmæssige opgaver kan ske effektivt, og at der samtidig er en konstruktiv og kvalificeret dialog med direktionen. Det er ligeledes væsentligt, at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan altid handler uafhængigt af særinteresser.

Det øverste ledelsesorgan bør løbende vurdere, om dets sammensætning og medlemmernes kompetencer enkeltvis og samlet afspejler de krav, selskabets situation og forhold stiller. Mangfoldighed kan øge kvaliteten af arbejdet i det øverste ledelsesorgan. Det øverste ledelsesorgan bør med henblik på at øge værdiskabelsen hvert år evaluere sin personsammensætning og sikre den nødvendige fornyelse sammenholdt med ønsket om kontinuitet.

5.1. SAMMENSETNING

 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.*

 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.*

 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 ledeshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser, og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver.*

Bestyrelsen vurderer årligt, hvilken kompetencesammensætning der skal til for, at bestyrelsen bedst muligt kan udføre sine opgaver.

Nye kandidater til bestyrelsen kan indstilles af aktionærerne eller af bestyrelsen selv.

Bestyrelsen kan i givet fald anvende ekstern konsulentbistand i udvælgelsen af nye kandidater.

Bestyrelsen prioriterer rekrutteringsprocessen højt og tillægger den væsentlig betydning for koncernens langsigtede succes. Bestyrelsen vurderer ved nyvalg hver kandidat på baggrund af en række kriterier, herunder kandidatens faglige kvalifikationer, forretningsmæssige erfaring, personlige egenskaber, hvorvidt profilen passer til koncernens behov, samt om kandidaten er disponibel til at deltage i bestyrelsens arbejde i det nødvendige omfang.

Den samlede bestyrelse er på valg hvert år. Selskabets aktionærer har således mulighed for hvert år på den ordinære generalforsamling at drøfte rekrutteringskriterierne og bestyrelsens sammensætning og dens mangfoldighed. Selskabets årsrapport indeholder en profil af den siddende bestyrelse.

Såfremt der er opstillet nye bestyrelseskandidater gives der i forbindelse med indkaldelsen til generalforsamlingen en beskrivelse af deres baggrund og oplysninger om deres øvrige direktions- og bestyrelsesposter.

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.*



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.*



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.*



5.3. ANTAL MEDLEMMER AF DET ØVERSTE LEDELSESGRUPPE

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.*



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.*



Selskabets årsrapport indeholder en profil af bestyrelsen.

Det er bestyrelsens holdning, at en grundig introduktion til koncernen er nødvendig for hurtigst muligt at opbygge et nyt bestyrelsesmedlems viden om virksomheden og branchen.


Nye bestyrelsesmedlemmer mødes med koncernledelsen ligesom der ved byggeplads- og fabriksbesøg gives mulighed for indblik i de væsentligste produktionsprocesser.

Medlemmernes behov for supplerende kompetencer vurderes løbende.

Antallet af bestyrelsesmedlemmer fastsættes under hensyntagen til bestemmelserne i vedtægterne og med aktionærernes godkendelse. Arkils vedtægter kræver som minimum at fire og maksimalt seks medlemmer vælges af aktionærerne, idet antallet søges tilpasset, således at det enkelte medlem oplever debatten på bestyrelsesmøderne som konstruktiv og effektiv med mulighed for at alle kan komme til orde og anvende deres respektive kompetencer til gavn for selskabet.


Arkil følger denne anbefaling.

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.

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.

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.

Mere end halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige ifølge den anførte definition.

Årsrapporten indeholder oplysninger om hvilke medlemmer der anses for uafhængige ud fra de anførte kriterier. I forbindelse med valg af nye kandidater til bestyrelsen oplyses ligeledes hvorvidt kandidaterne anses for uafhængige i henhold til anbefalingen.

Mulighederne for valg af medarbejderrepræsentation til selskabets bestyrelse er reguleret i selskabslovgivningen. Der er indtil videre ikke gjort brug af lovgivningens muligheder for medarbejderrepræsentation.

Arkil har ingen medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

5.6. MØDEFREKVENS

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.*



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.*



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 krævede 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.*

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.*



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.*



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.*



Bestyrelsen afholder minimum fem faste bestyrelsesmøder om året og mødes i øvrigt, når det er nødvendigt. Mødefrekvensen fastlægges for ét år ad gangen.

Antallet af afholdte møder oplyses i årsrapporten.

Der er intet formelt krav om antallet af det enkelte bestyrelsesmedlems øvrige bestyrelsesposter, men ved valg af nye bestyrelsesmedlemmer påpeges det, at det er væsentligt, at det enkelte bestyrelsesmedlem sikrer sig, at den tilstrækkelige tid er til rådighed, og opgaverne udføres omhyggeligt og samvittighedsfuldt.

I årsrapporten gives der oplysning om de enkelte bestyrelsesmedlemmers aktuelle direktions- og bestyrelshverv.

Hverken bestyrelsen eller direktion ejer optioner eller warrants.

Selskabet har ingen alders-/tidsbegrænsninger for bestyrelsesmedlemmers virke i selskabet nedfældet i vedtægterne, men der har igennem årene været en naturlig udskiftning i bestyrelsen.

I henhold til selskabets vedtægter er bestyrelsesmedlemmerne på valg hvert år.

I årsrapporten oplyses det, hvornår det enkelte bestyrelsesmedlem er indtrådt i bestyrelsen.

5.10. LEDELSESUDVALG (komitéer)

Ledelsesudvalg kan bidrage til at øge effektiviteten og højne kvaliteten af arbejdet i det øverste ledelsesorgan ved at medvirke til forberedelse af det materiale, der skal ligge til grund for beslutninger i det øverste ledelsesorgan, herunder materiale vedrørende revision, ledelsens sammensætning og ledelsens vederlæggelse.

Etableringen af ledelsesudvalg har alene et forberedende formål forud for behandlingen i det øverste ledelsesorgan, og må ikke medføre, at væsentlig information, som alle medlemmer af det øverste ledelsesorgan har behov for at modtage, alene tilgår ledelsesudvalget.

Det øverste ledelsesorgan bevarer det fulde ansvar for alle de beslutninger, der er forberedt i et ledelsesudvalg.

Nedsættelsen af et udvalg må ikke medføre, at den fornødne behandling i det øverste ledelsesorgan begrænses eller undlades.

Det øverste ledelsesorgan vurderer løbende, om der kan være behov for yderligere ledelsesudvalg, herunder f.eks. et risikoudvalg.

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.

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



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

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.

Da revisionsudvalget udgøres af den samlede bestyrelse og der ikke er nedsat andre ledelsesudvalg, udarbejdes der ikke kommissorier i den anledning.

Anbefalingen forventes fulgt, hvis der bliver nedsat et ledelsesudvalg.

Den samlede bestyrelse fungerer som revisionsudvalg.

Den samlede bestyrelse fungerer som revisionsudvalg og besidder de nødvendige kompetencer.

5.10.5. *Det anbefales, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell 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.*

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.*

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 ledelsesorganerne, til kandidater til ledelsesposter, og*
- *indstille til det øverste ledelsesorgan forslag til kandidater til ledelsesorganerne.*

Revisionsudvalgets funktion og opgaver er beskrevet i årshjulet for revisionsudvalget. De beskrevne funktioner opfylder det anbefalede.

Revisionsudvalgets funktion og opgaver er beskrevet i årshjulet for revisionsudvalget. De beskrevne funktioner opfylder det anbefalede.

Bestyrelsen overvejer relevansen af nomineringsudvalg og har indtil videre ikke fundet det hensigtsmæssigt at nedsætte et sådan udvalg.


Opgaven varetages af bestyrelsesformanden/ den samlede bestyrelse.

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


- indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning) 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.


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

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.

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.

5.11.3.  Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.

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.

Med baggrund i virksomhedens størrelse og bestyrelsens sammensætning finder man det p.t. ikke nødvendigt at nedsætte et vederlagsudvalg. Opgaven varetages af bestyrelsesformanden/den samlede bestyrelse.

Der er ikke nedsat vederlagsudvalg.

Der foretages en evaluering af bestyrelsens arbejde minimum én gang årligt på et fastlagt bestyrelsesmøde.

Evaluering af bestyrelsens arbejde forestås af bestyrelsesformanden og resultatet drøftes i den samlede bestyrelse på det årligt fastlagte bestyrelsesmøde. På samme bestyrelsesmøde evalueres direktionens arbejde og resultater.

Den samlede bestyrelse evaluerer direktionens arbejde og resultater. Evalueringen af koncernledelsens arbejde finder sted i forbindelse med formandens årlige lønforhandlinger med koncernledelsen.

Evaluering og koordinering af samarbejdet imellem bestyrelse og direktion foregår løbende og der er ugentlig dialog imellem bestyrelsesformanden og den administrerende direktør.

6 Ledelsens vederlag

Det er vigtigt, at der er åbenhed og transparens om alle væsentlige forhold vedrørende principperne for og størrelsen af ledelsesmedlemmernes vederlag. Principperne for vederlaget skal understøtte en langsigtet værdiskabelse for selskabet.

En konkurrencedygtig vederlæggelse er en forudsætning for at tiltrække og fastholde kompetente medlemmer af et selskabs ledelse. Den samlede vederlæggelse, dvs. den faste og den variable del samt andre vederlagskomponenter, bør ligge på et rimeligt niveau og afspejle ledelsens selvstændige indsats, ansvar og værdiskabelse for selskabet. Den variable del af vederlaget skal baseres på realiserede resultater over en periode med sigte på langsigtet værdiskabelse.

6.1. VEDERLAGSPOLITIKKENS FORM OG INDHOLD

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



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



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



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.

Selskabets bestyrelse har vedtaget en vederlagspolitik.

Vederlagspolitikken omtales i forbindelse med bestyrelsesformandens beretning på selskabets ordinære generalforsamling. Beretning og vederlagspolitikken godkendes herefter af generalforsamlingen.

Oplysninger om vederlagspolitikken og vederlaget til bestyrelsen og direktionen gives i årsrapporten.

Selskabets vederlagspolitik indeholder en beskrivelse af principperne for aflønning af bestyrelse og direktion.

Bestyrelse og direktion aflønnes med et fast honorar. Direktionen aflønnes herudover med bonus i udenlandske datterselskaber.

Ud over det normale honorar kan der udbetales et særskilt honorar/bonusbeløb for varetagelse af særlige opgaver.

Selskabet benytter sig ikke af incitamentsaflønning for bestyrelse og direktion.

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 aktionærerne på kort og lang sigt,*
- *er klarhed om resultatkriterier 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.*

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



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 tildelings-tidspunktet skal forklares.*



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.*



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



Bestyrelse og direktion aflønnes med et fast honorar. Direktionen aflønnes herudover med bonus i udenlandske datterselskaber.

Ud over det normale honorar kan der udbetales et særskilt honorar/bonusbeløb for varetagelse af særlige opgaver.

Selskabet benytter sig ikke derudover af incitamentsaflønning for bestyrelse og direktion.

Såfremt vederlagspolitikken ændres, vil anbefalingen blive fulgt.

Bestyrelsen i Arkil aflønnes ikke med aktieoptionsprogrammer.

Direktionen i Arkil aflønnes ikke med aktieoptionsprogrammer.

Direktion aflønnes med et fast honorar. Direktionen aflønnes herudover med bonus i udenlandske datterselskaber.

Ud over det normale honorar kan der udbetales et særskilt honorar/bonusbeløb for varetagelse af særlige opgaver.

Vederlagspolitikken giver mulighed for at variable lønandele til direktionen i helt særlige tilfælde kan kræves tilbagebetalt til selskabet helt eller delvist, såfremt de variable lønandele er udbetalt på et fejlagtigt grundlag.

Arkil følger denne anbefaling.

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.*



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



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.*



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.*



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



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



Selskabets vederlagspolitik omtales i ledelsesberetningen i årsrapporten, som også er tilgængelig på selskabets hjemmeside.

Selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i forbindelse med formandens beretning på selskabets ordinære generalforsamling.

Årsrapporten indeholder oplysninger om vederlaget, som altid er i overensstemmelse med de foreliggende politikker.

Der tilbydes ikke ydelsesbaserede pensionsordninger til medlemmer af selskabets bestyrelse eller direktion.

Koncernledelsen er ansat på en kontrakt med normale vilkår, der indeholder et rimeligt opsigelsesvarsel. En fratrædelsesordning vil blive aftalt, når det er aktuelt. Forholdet omtales i årsrapporten.


Forslag til bestyrelsens vederlag for det igangværende regnskabsår godkendes på selskabets ordinære generalforsamling.

7 Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)


Hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan og direktionen har ansvar for, at årsrapporten og anden finansiell rapportering udarbejdes i overensstemmelse med lovgivningen, gældende standarder og eventuelle yderligere krav til regnskaber i vedtægter m.v.

Det påhviler medlemmerne af de pågældende ledelsesorganer at sikre, at den finansielle rapportering er forståelig og afbalanceret og giver et retvisende billede af selskabets aktiver, passiver, finansielle stilling samt resultat og pengestrømme. Ledelsesberetningen skal indeholde en retvisende redegørelse for de forhold, som beretningen omhandler, herunder for fremtidsudsigter.

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.*

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.*

Selskabets ledelse vurderer løbende, hvorvidt det er hensigtsmæssigt at offentliggøre yderligere supplerende beretninger, herunder ikke-finansielle oplysninger.

Som led i behandling og godkendelse af årsrapporten tager bestyrelsen stilling til væsentlige forhold vedrørende regnskabsaflæggelsen, herunder også anvendelser af forudsætningen om fortsat drift.

8 Riskostyring og intern kontrol

Effektiv risikostyring og et effektivt internt kontrolsystem medvirker til at reducere strategiske og forretningsmæssige risici, til at sikre overholdelse af gældende regler og forskrifter samt til at sikre kvaliteten af grundlaget for ledelsens beslutninger og den finansielle rapportering. Selskabets strategivalg medfører naturligt risici. Det er væsentligt, at risiciene identificeres og kommunikeres, og at risiciene håndteres på en hensigtsmæssig måde.

Effektiv risikostyring og intern kontrol er en forudsætning for, at det øverste ledelsesorgan og direktionen hensigtsmæssigt kan udføre de opgaver, der påhviler disse organer. Det er derfor væsentligt, at det øverste ledelsesorgan påser, at der er en effektiv risikostyring og effektive interne kontroller.

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.*



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.*



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.*



8.3. ÅBENHED OM RISIKOSTYRING

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



Bestyrelsen identificerer og vurderer løbende de væsentligste forretningsmæssige risikoområder og drøfter som minimum disse i forbindelse med den årlige vurdering af koncernens strategi.

Koncernledelsen orienterer løbende bestyrelsen om status på de væsentligste risikofaktorer og på grundlag heraf drøftes og vurderes eventuelle forholdsregler til imødegåelse heraf. Dette gælder såvel strategiske som organisatoriske, forretningsmæssige og øvrige risikofaktorer af væsentlig karakter.

Selskabets bestyrelse vurderer årligt, hvorvidt der skal etableres en whistleblower-ordning. Bestyrelsen har indtil videre valgt ikke at etablere en sådan ordning.

Arkils årsrapport indeholder et særskilt afsnit om selskabets risikoforhold.

9 Revision

Sikring af en uafhængig, kompetent og omhyggelig revision er et væsentligt led i det øverste ledelsesorgans arbejde.

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.*



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.*



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.*



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.*



Selskabets revisor er til stede på fastlagte bestyrelsesmøder hen over regnskabsåret.

Honorering af revisor godkendes af bestyrelsen på baggrund af indstilling fra koncernledelsen. Den praktiske håndtering af revisionsaftalen foretages af koncernledelsen.

På et årligt fastlagt bestyrelsesmøde afholder bestyrelsen/revisionsudvalget møde med selskabets revisor uden direktionen er til stede. Herudover holder bestyrelsen/revisionsudvalget møde med selskabets revisor, uden direktionen er til stede, hvis bestyrelsen finder det nødvendigt.

Bestyrelsen vurderer årligt behovet for etablering af en intern revision. Indtil videre har bestyrelsen ikke fundet behov herfor. Begrundelsen for beslutningen om hvorvidt der skal etableres intern revision omtales i ledelsesberetningen i årsrapporten.