

# RTX A/S

## Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse (Corporate Governance) jf. årsregnskabslovens § 107b Regnskabsperioden 1. oktober 2011 til 30. september 2012

Denne redegørelse vedrørende selskabsledelse for RTX A/S er en del af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2011/12 dækkende regnskabsperioden 1. oktober 2011 til 30. september 2012. Redegørelsen omfatter 3 elementer:

- En beskrivelse af virksomhedens ledelsesstruktur.
- En beskrivelse af hovedelementerne i RTX's interne kontrol- og risikostyringssystemer i forbindelse med regnskabsaflæggelsen.
- En gennemgang af hvordan RTX forholder sig til "Anbefalingerne for god selskabsledelse".

### Ledelsesstrukturen i RTX A/S:

#### Bestyrelsen

Bestyrelsen påser, at virksomhedens ledelse overholder de af bestyrelsen besluttede målsætninger, strategier og politikker. Direktionen holder bestyrelsen systematisk orienteret ved møder samt skriftlig og mundtlig rapportering. Rapportering omfatter blandt andet forhold vedrørende virksomhedens økonomiske drift, lønsomhed og forventninger til fremtiden.

Bestyrelsen består i øjeblikket af 6 medlemmer, hvoraf 4 medlemmer er valgt af generalforsamlingen og 2 bestyrelsesmedlemmer er medarbejdervalgte. Jens Hansen, der er ansat i koncernen, udgør en del af selskabets oprindelige stiftergruppe og er samtidig en betydelig aktionær med en ejerandel på mere end 5% af aktierne i selskabet. SIA Vigrød Invest, som er nærtstående til bestyrelsesmedlem Karsten Vandrup, har i regnskabsåret 2011/12 på bestyrelsens foranledning udført en specifik mindre og tidsbegrænset opgave for et mindre forretningsområde i forretningsenheden Design Services. I "Anbefalinger for god selskabsledelse" anbefales det, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige. RTX følger anbefalingen.

Ifølge selskabsloven har medarbejderne ret til at vælge et antal medlemmer og suppleanter svarende til halvdelen af det antal medlemmer, der vælges af generalforsamlingen, dog mindst 2 medlemmer. Medarbejderrepræsentanterne er på valg hvert fjerde år i henhold til gældende dansk lovgivning. Valg af medarbejder repræsentanter til bestyrelsen foretages via en skriftlig, hemmelig og direkte

afstemning. Næste valg finder sted i 2015. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer har samme rettigheder, pligter og ansvar som de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

De generalforsamlingsvalgte medlemmer er på valg hvert år, og kan genvælges til og med det år, hvor medlemmet fylder 70 år.

I forbindelse med indstilling til valg på generalforsamlingen udsender bestyrelsen forinden en kort beskrivelse af de enkelte kandidaters baggrund, kompetencer samt andre eventuelle ledelseserhverv og tillidsposter. Formelle rekrutteringskriterier har hidtil ikke været anvendt internt i bestyrelsen. Bestyrelsen foranlediger derimod, at der i bestyrelsen er repræsenteret bred international erfaring, der dækker koncernens behov. For en beskrivelse af bestyrelsesmedlemmerne henvises til side 34 i årsrapporten for 2011/12

RTX har etableret et revisionsudvalg, bestående af to uafhængige medlemmer af selskabets bestyrelse. Revisionsudvalget varetager de lovgivningsmæssige opgaver på grundlag af en aftalt arbejdsfordeling mellem bestyrelse, revisionsudvalg og direktion. Revisionsudvalget har i 2011/12 afholdt 4 møder. Peter Thostrup er udvalgets formand og Jens Alder er menigt medlem. Revisionsudvalgets ansvarsområder og kompetence fastlægges i et kommissorium, der er tilgængeligt på [www.rtx.dk](http://www.rtx.dk)  
Bestyrelsen har med udgangspunkt i koncernens størrelse og kompleksitet besluttet ikke at benytte sig af andre faste udvalg.

Bestyrelsens formand og næstformand udgør formandskabet, der sammen med direktionen blandt andet tilrettelægger bestyrelsens møder. Formandens – og i dennes fravær næstformandens – specifikke opgaver er fastlagt af bestyrelsens forretningsorden. Formandskabet foretager løbende en vurdering af bestyrelsens og direktionens arbejde, resultater og sammensætning, men finder med udgangspunkt i koncernens størrelse det ikke nødvendigt at udarbejde og offentliggøre en beskrivelse heraf.

Bestyrelsen ansætter direktionen og direktionen har ansvaret for tilrettelæggelsen og gennemførelsen af de af bestyrelsen besluttede strategiske planer.

I henhold til bestyrelsens forretningsorden skal der mindst afholdes 4 bestyrelsesmøder, heraf mindst et hvert kvartal samt efter behov. I 2011/12 har der været afholdt 4 bestyrelsesmøder. Desuden afholdes årligt en strategidag, hvor koncernens overordnede strategi drøftes med henblik på at sikre værdiskabelsen i koncernen.

## **Hovedelementerne i RTX's interne kontrol- og risikostyringssystemer i forbindelse med regnskabsaflæggelsen**

Bestyrelsen og direktion har det primære ansvar for risikostyring og interne kontrolsystemer i RTX, herunder overholdelse af gældende lovgivning og andre standarder for finansiel rapportering. RTX' risikostyring og interne kontrolsystemer omkring regnskabsaflæggelsen, herunder IT og skat, er udarbejdet med henblik på effektivt at begrænse risikoen for fejl og mangler i regnskabsaflæggelsen.

### **Kontrolmiljø**

Den interne kontrol hos RTX baserer sig på selskabets organisationsstruktur, beslutningsprocesser, beføjelser og ansvar. Intern kontrol udføres også på baggrund af procedurer, som er beskrevet i manualer og notater. Centrale funktioner som koncernøkonomi og IT har sammen med direktionen et ansvar for at overholde, kontrollere og sikre, at relevant lovgivning og andre krav til regnskabsaflæggelsen overholdes, herunder regnskabsaflæggelsen fra datterselskaberne. RTX har et revisionsudvalg, hvis opgaver blandt andet består i at evaluere og drøfte væsentlige emner, der påvirker virksomhedens regnskabsførelse og regnskabsaflæggelse.

Koncernen har etableret interne kontrolsystemer, for at sikre, at den interne og eksterne finansielle rapportering giver et retvisende billede uden væsentlig fejlinformation. Revisionsudvalg og direktion vurderer løbende væsentlige risici og interne kontroller i forbindelse med koncernens aktiviteter og deres indflydelse på processen for regnskabsaflæggelsen.

Kontrolrammerne består først og fremmest af en organisation med klart definerede roller, som understøtter en effektiv og, set ud fra et internt kontrolperspektiv, relevant ansvarsfordeling, og dernæst af specifikke kontrolaktiviteter, der har til formål at identificere og reducere risikoen for fejl i regnskabsaflæggelsen. Kontrolaktiviteterne er baseret på en vurdering af risiko og væsentlighed.

Ledelsen overvåger løbende, at relevant lovgivning og andre krav til regnskabsaflæggelsen overholdes, og rapporterer herom til bestyrelsen og revisionsudvalget. Bestyrelsen og revisionsudvalget overvåger ledelsens reaktion på eventuelle kontrolsvagheder, ligesom revisionen løbende afrapporterer.

Til at varetage aktionærernes og offentlighedens interesser vælges efter bestyrelsens indstilling et statsautoriseret revisionselskab på den årlige ordinære generalforsamling.

## **Skema til redegørelse vedrørende anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse**

Selskabet er omfattet af anbefalingerne for god selskabsledelse, som er tilgængelige på Komitéen for god Selskabsledelses hjemmeside [www.corporategovernance.dk](http://www.corporategovernance.dk).

Nedenstående skema indeholder Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger af 16. august 2011. Nasdaq OMX Copenhagen A/S har besluttet at medtage anbefalingerne i Regler for udstedere af aktier pr. 1. oktober 2011. Skemaet kan anvendes ved udarbejdelse af redegørelse for virksomhedsledelse i årsrapporter vedrørende regnskabsår, der starter den 1. januar 2011 eller senere.

<p><b>Introduktion/konklusion:</b></p> <p><b>RTX A/S</b></p> <p><b>Redegørelse vedr. regnskabsperioden 1. oktober 2011 til 30. september 2012</b></p>
---

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	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.
<b>1. Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse</b>			
<i>1.1. Dialog mellem selskabet og aktionærerne</i>			
1.1.1. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		RTX fører løbende en åben og aktiv dialog med nuværende og potentielle investorer, analytikere samt øvrige interessenter om selskabets forretningsudvikling og finansielle stilling.  Meddelelser og rapporter fra selskabet udsendes elektronisk. <a href="http://www.rtx.dk">www.rtx.dk</a> indeholder i øvrigt relevant information for aktionærerne. Der henvises til selskabet IR-politik på hjemmesiden.
<i>1.2. Kapital- og aktiestruktur</i>			
1.2.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan årligt vurderer, hvorvidt selskabets kapital- og			Bestyrelsen vurderer løbende selskabets kapital- og aktiestruktur.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	<b>Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:</b> 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.
aktiestruktur fortsat er i aktionærernes og selskabets interesse, samt redegør for denne vurdering i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside.	X		Selskabet har kun én aktieklasser og alle aktier har én stemme.
<b>1.3. Generalforsamling</b>			
1.3.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan og direktionen fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen.	X		Denne anbefaling blev forelagt og vedtaget af generalforsamlingen i 2011.Følgende blev vedtaget:  Selskabet kan lade al kommunikation fra selskabet til de enkelte aktionærer ske elektronisk, herunder ved e-mail, og generelle meddelelser vil være tilgængelig for aktionærerne på selskabets hjemmeside <a href="http://www.rtx.dk">www.rtx.dk</a> , medmindre andet følger af Selskabsloven. Selskabet kan til enhver tid kommunikere til de enkelte aktionærer med almindelig brevpost som supplement eller alternativ til elektronisk kommunikation. Indkaldelse af aktionærer til ordinær og ekstraordinær generalforsamling, herunder fremsendelse af fuldstændige forslag til vedtægtsændringer, tilsendelse af dagsorden, årsrapporter, selskabsmeddelelser, adgangskort samt øvrige generelle oplysninger fra selskabet til aktionærerne kan fremsendes af selskabet til aktionærerne elektronisk, herunder ved e-mail. Bortset fra adgangskort til generalforsamling vil ovennævnte dokumenter kunne findes på selskabets hjemmeside <a href="http://www.rtx.dk">www.rtx.dk</a> . Selskabet er forpligtet til at anmode navnenoterede aktionærer om en elektronisk adresse, hvortil meddelelser m.v. kan sendes. Det er den enkelte aktionærs ansvar at sikre, at selskabet er i besiddelse af den korrekte elektroniske adresse. Aktionærerne kan på selskabets hjemmeside <a href="http://www.rtx.dk">www.rtx.dk</a> finde nærmere

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	<b>Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:</b> 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.
			oplysninger om kravene til de anvendte systemer samt om fremgangsmåden i forbindelse med elektronisk kommunikation. Kommunikation fra aktionærerne til selskabet kan ske via e-mail til info@rtx.dk eller ved almindelig post.
1.3.2. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan beslutter eller indstiller til generalforsamlingen, om generalforsamling skal afholdes ved fysisk fremmøde eller som delvis eller fuldstændig elektronisk generalforsamling.	X		Bestyrelsen har besluttet, at generalforsamlinger afholdes ved fysisk fremmøde.
1.3.3 Det <b>anbefales</b> , at der i fuldmagter til det øverste ledelsesorgan gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	X		Fuldmagter til bestyrelsen gives for én generalforsamling ad gangen.  I de fuldmagtserklæringer som RTX anvender, vil aktionæren have mulighed for at tage separat stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.
1.3.4. Det <b>anbefales</b> , at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen er til stede på generalforsamlingen.	X		Bestyrelse og direktion i RTX A/S deltager så vidt muligt altid i selskabets generalforsamlinger.
<b>1.4. Overtagelsesforsøg</b>			
1.4.1. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		Bestyrelsens holdning er i overensstemmelse med anbefalingen, hvis situationen skulle opstå.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	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.
1.4.2. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		Bestyrelsen i RTX A/S er enig i anbefalingen og vil så vidt muligt sikre at dette overholdes.
<b>2. Interessenternes rolle og betydning for selskabet og selskabets samfundsansvar</b>			
<i>2.1. Selskabets politik i relation til interessenterne og samfundsansvar</i>			
2.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan identificerer selskabets vigtigste interessenter samt deres væsentligste interesser i forhold til selskabet.	X		Bestyrelsen og selskabets ledelse har gennem mange år været opmærksom på selskabets forhold til sine interessenter. Der er i årsrapporten for 2011/12 redegjort for RTX arbejde med CSR, samt samarbejdet med underleverandører og større kunderelationer.
2.1.2. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		Bestyrelsen har vedtaget en investorrelationspolitik i overensstemmelse med reglerne fra Nasdaq OMX Copenhagen A/S.  Politikken er tilgængelig på selskabets hjemmeside.
<i>2.2. Samfundsansvar</i>			

2.2.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	X		RTX støtter FN's Global Compact. Som følge af selskabets størrelse har selskabet få nedskrevne politikker indenfor CSR-området. Selskabet har nedskrevne politikker vedrørende personale inklusiv politik for sociale og menneskerettigheder.
<b>3. Åbenhed og transparens</b>			
<i>3.1. Afgivelse af oplysninger til markedet</i>			
3.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan vedtager en kommunikationsstrategi.	X		Selskabets interne børsregler fastlægger bl.a. de regler, der gælder vedr. offentliggørelse af oplysninger til markedet og sikring af oplysningsforpligtelsernes overholdelse samt de interne procedurer for, hvem der må udtale sig på selskabets vegne.
3.1.2. Det <b>anbefales</b> , at oplysninger fra selskabet til markedet udfærdiges på dansk og engelsk.	X		Selskabsmeddelelser offentliggøres på dansk og på engelsk. Årsrapporter foreligger på dansk og engelsk.
3.1.3. Det <b>anbefales</b> , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	X		RTX A/S offentliggør kvartalsrapporter.
<b>4. Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar</b>			
<i>4.1. Overordnede opgaver og ansvar</i>			
4.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.	X		Bestyrelsen fastlægger selskabets overordnede strategi på det årlige strategimøde.
4.1.2. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		Bestyrelsen overvejer kontinuerligt, hvorvidt de nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer er til stede i RTX A/S.
4.1.3. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger sine væsentligste opgaver i relation til den finansielle og ledelsesmæssige kontrol med selskabet, herunder	X		Bestyrelsen overvejer løbende hvordan og i hvilket omfang bestyrelsen ønsker at udøve kontrol med direktionens arbejde. RTX har siden 2008/09 haft et revisionsudvalg.

på hvilken måde det vil udøve kontrol med direktionens arbejde.			
4.1.4. Det <b>anbefales</b> , 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.		X	Bestyrelsen i RTX A/S drøfter løbende, og mindst én gang årligt sammensætningen af koncernens ledelse, herunder ledelsesstruktur, krav til kvalifikationer på de enkelte ledelsesniveauer samt diversifikation i ledelsestyper/-profiler. Ledere udnævnes eller rekrutteres primært på baggrund af kvalifikationer og match af den ønskede ledelsesprofil i forhold til den aktuelle lederstilling, uanset køn, race, nationalitet eller religiøs overbevisning. RTX A/S har på grund af selskabets størrelse ikke aktuelt konkrete mål for mangfoldighed.
<b>4.2. Forretningsordener</b>			
4.2.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår sin forretningsorden med henblik på at sikre, at den er dækkende og tilpasset selskabets virksomhed og behov.	X		Bestyrelsen vurderer årligt sin forretningsorden.
4.2.2. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		Direktionen består af én anmeldt direktør. Opgaver, pligter og ansvar er beskrevet i direktørens ansættelseskontrakt.  På den baggrund er det vurderingen, at det ikke er relevant med en forretningsorden.
<b>4.3. Formanden og næstformanden for det øverste ledelsesorgan</b>			
4.3.1. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		Bestyrelsen har valgt en næstformand.
4.3.2. Det <b>anbefales</b> , at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse, som indeholder en beskrivelse af formandens og næstformandens	X		Forretningsordenen indeholder en overordnet beskrivelse af bestyrelsesformandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.

opgaver, pligter og ansvar.			
4.3.3. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		Anbefalingen følges.
4.3.4. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		Formanden har ikke i regnskabsåret været pålagt eller påtaget sig særlige opgaver for selskabet.  Hvis bestyrelsen undtagelsesvist anmoder formanden om dette, vil det ske under hensyntagen til anbefalingen.
<b>5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering</b>			
<i>5.1. Sammensætning</i>			
5.1.1. Det <b>anbefales</b> , 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.		X	Bestyrelsen i RTX drøfter løbende de nødvendige kompetencer og agerer på basis af denne vurdering. I forbindelse med opstilling og valg af de generalforsamlingsvalgte bestyrelseskandidater bliver der redegjort for hvert medlems kompetenceprofil. Bestyrelsen skal samlet have kompetencer indenfor: International ledelse, herunder kendskab til ledelse af teknologivirksomheder. Derudover skal der i bestyrelsen være kendskab til international forretningsaktivitet, business-to-business salg, samt regnskab og finans. Bestyrelsen motiverer de opstillede kandidaters kvalifikationer i indkaldelsen til generalforsamlingen.
5.1.2. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		Det er bestyrelsens – herunder formandens – pligt at sikre, at bestyrelsens sammensætning og kompetencer er i overensstemmelse med selskabets behov.
5.1.3. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		Bestyrelsen motiverer de opstillede kandidaters kvalifikationer i indkaldelsen til generalforsamlingen.
5.1.4. Det <b>anbefales</b> , at der årligt i ledelsesberetningen redegøres for sammensætningen af det øverste ledelsesorgan, herunder for mangfoldighed, samt for de enkelte medlemmers særlige kompetencer.	X		Selskabet oplyser i årsrapporten væsentlige ledelseshverv for de enkelte bestyrelsesmedlemmer.  Selskabet vil i fremtidige årsberetninger redegøre for sammensætningen af det øverste ledelsesorgan samt for de enkelte bestyrelsesmedlemmers særlige kompetencer.
<b>5.2. Uddannelse af medlemmer af det øverste ledelsesorgan</b>			
5.2.1. Det <b>anbefales</b> , at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet.	X		Bestyrelsesmedlemmer indføres i hvervet ved møder med formanden og den administrerende direktør. Derudover kan der arrangeres virksomhedsbesøg samt indlæg efter behov.
5.2.2. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan årligt foretager en vurdering af, om der er områder, hvor medlemmernes kompetence og sagkundskab bør opdateres.	X		Bestyrelsen anser den uformelle interne evaluering tilstrækkelig til at sikre tilstedeværelse af nødvendige kompetencer. De offentliggjorte ledelseshverv reflekterer de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer.
<b>5.3. Antal medlemmer af det øverste ledelsesorgan</b>			

5.3.1. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		Der er 4 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Vedtægterne rummer mulighed for valg af 4-6 aktionærvalgte bestyrelsesmedlemmer.
5.3.2. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan i forbindelse med forberedelsen af hvert års generalforsamling overvejer, hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov.	X		Anbefalingen følges.
<b>5.4. Det øverste ledelsesorgans uafhængighed</b>			
<p>5.4.1. Det <b>anbefales</b>, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte ledelsesmedlemmer er uafhængige, således at det øverste ledelsesorgan kan handle uafhængigt af særinteresser.</p> <p>For at være uafhængig må den pågældende ikke:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet eller et associeret selskab,</li> <li>• have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af det øverste ledelsesorgan,</li> <li>• repræsentere en kontrollerende aktionærs interesser,</li> <li>• 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,</li> </ul>	X		<p>To af bestyrelsens fire generalforsamlingsvalgte medlemmer betragtes som værende ikke uafhængige.</p> <p>Jens Hansen, der er ansat i koncernen, udgør en del af selskabets oprindelige stiftergruppe og er samtidig en betydelig aktionær med en ejerandel på mere end 5% af aktierne i selskabet.</p> <p>SIA Vigrød Invest som er nærtstående til bestyrelsesmedlem Karsten Vandrup, har i regnskabsåret 2011/12 på bestyrelsens foranledning udført en specifik mindre og tidsbegrænset opgave for et mindre forretningsområde i Design Services.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• være eller inden for de seneste tre år have været ansat eller partner hos ekstern revisor,</li> <li>• være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet,</li> <li>• have været medlem af det øverste ledelsesorgan i mere end 12 år, eller</li> <li>• være i nær familie med personer, som betragtes som afhængige.</li> </ul>			
<p>5.4.2. Det <b>anbefales</b>, 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>	X		<p>I forbindelse med beskrivelsen af opstillede kandidater til valg på generalforsamlingen, vil det fremgå, hvorvidt kandidaten kan anses som værende uafhængig.</p>
<p><b>5.5. Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan</b></p>			
<p>5.5.1. Det <b>anbefales</b>, 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>	X		<p>Reglerne for valg af medarbejdervalgte repræsentanter i bestyrelsen findes på selskabets hjemmeside.</p> <p>Der er afholdt valg i 2011 og medarbejderne i RTX har valgt 2 medarbejdere for en 4-årig periode til bestyrelsen. Dette fremgår af årsrapporten.</p>
<p><b>5.6. Mødefrekvens</b></p>			
<p>5.6.1. Det <b>anbefales</b>, 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>	X		<p>I henhold til bestyrelsens forretningsorden afholder det øverste ledelsesorgan møde så ofte, det vurderes nødvendigt af formanden. Det fremgår af selskabets forretningsorden, at der mindst skal afholdes 4 bestyrelsesmøder.</p> <p>Der er afholdt 4 bestyrelsesmøder i løbet af regnskabsåret 2011/12 samt en strategidag i 2011/12.</p> <p>Antallet af afholdte bestyrelsesmøder vil også fremover blive oplyst i årsrapporten.</p>

5.7. Medlemmernes engagement og antallet af andre ledelseshverv			
5.7.1. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		Anbefalingen følges.
5.7.2. Det <b>anbefales</b> , at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af det øverste ledelsesorgan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• den pågældendes stilling,</li> <li>• den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og</li> <li>• 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.</li> </ul>	X		Anbefalingen følges.
5.8. Aldersgrænse			
5.8.1. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		Personer, der på generalforsamlingstidspunktet er fyldt 70 år, kan ikke (gen)vælges til bestyrelsen.  I årsrapporten oplyses alderen på bestyrelsesmedlemmer.
5.9. Valgperiode			
5.9.1. Det <b>anbefales</b> , at de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, er på valg hvert år på den	X		Det fremgår af selskabets vedtægter 11.3

ordinære generalforsamling.			Anbefalingen følges.
5.9.2. Det <b>anbefales</b> , at årsrapporten oplyser tidspunktet for medlemmets indtræden i det øverste ledelsesorgan, hvorvidt genvalg af medlemmet har fundet sted, samt udløbet af den aktuelle valgperiode.	X		Dette fremgår af årsrapporten for 2011/12. Anbefalingen følges.
<b>5.10. Ledelsesudvalg (komitéer)</b>			
5.10.1. Det <b>anbefales</b> , at selskabet i ledelsesberetningen i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside offentliggør: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ledelsesudvalgenes kommissorier,</li> <li>• udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt</li> <li>• 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.</li> </ul>	X		Selskabet har kun ét udvalg, revisionsudvalget, se 5.10.4.  Kommissoriet for revisionsudvalget er tilgængeligt på selskabets hjemmeside.  Der er afholdt 4 møder i revisionsudvalget i 2011/12.
5.10.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.	X		Bestyrelsen har nedsat et revisionsudvalg med 2 uafhængige medlemmer.
5.10.3. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt <u>revisionsudvalg</u> .	X		Anbefalingen følges.
5.10.4. Det <b>anbefales</b> , at det ved sammensætningen af revisionsudvalget sikres, at: <ul style="list-style-type: none"> <li>• formanden for det øverste ledelsesorgan ikke er formand for revisionsudvalget og, at</li> <li>• 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</li> </ul>	X		Anbefalingen følges.

optaget til handel på et reguleret marked.			
<p>5.10.5. Det <b>anbefales</b>, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til det øverste ledelsesorgan om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• regnskabspraksis på de væsentligste områder,</li> <li>• væsentlige regnskabsmæssige skøn,</li> <li>• transaktioner med nærtstående parter, og</li> <li>• usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne.</li> </ul>	X		Anbefalingen følges.
<p>5.10.6. Det <b>anbefales</b>, at revisionsudvalget:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald,</li> <li>• fremkommer med anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision og den interne revisions budget, og</li> <li>• overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.</li> </ul>	X		Anbefalingen følges.
<p>5.10.7. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u>, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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,</li> <li>• årligt vurdere ledelsesorganernes struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale det øverste ledelsesorgan eventuelle ændringer,</li> <li>• årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til det øverste</li> </ul>		X	<p>På grund af selskabets størrelse løses opgaven af formandskabet.</p> <p>Hvis der er behov herfor, nedsættes et ad hoc udvalg til specifikke opgavers forberedelse.</p>

<p>ledelsesorgan herom,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af ledelsesorganerne, til kandidater til ledelsesposter, og</li> <li>• indstille til det øverste ledelsesorgan forslag til kandidater til ledelsesorganerne.</li> </ul>			
<p>5.10.8. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning) for det øverste ledelsesorgan og direktionen til det øverste ledelsesorgans godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse,</li> <li>• 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</li> <li>• overvåge, at oplysningerne i årsrapporten om vederlaget til det øverste ledelsesorgan og direktionen er korrekt, retvisende og fyldestgørende.</li> </ul>		X	<p>På grund af selskabets størrelse løses opgaven af formandskabet i samarbejde med revisionsudvalget.</p> <p>Hvis der er behov herfor, nedsættes et ad hoc udvalg til specifikke opgavers forberedelse.</p>
<p>5.10.9. Det <b>anbefales</b>, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.</p>	X		<p>Anbefalingen følges</p>

<b>5.11. Evaluering af arbejdet i det øverste ledelsesorgan og i direktionen</b>			
5.11.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan fastlægger en evalueringsprocedure, hvor det samlede øverste ledelsesorgans og dets individuelle medlemmers bidrag og resultater årligt evalueres.	X		Opgaven løses af formandskabet.
5.11.2. Det <b>anbefales</b> , at evalueringen af det øverste ledelsesorgan forstås af formanden, at resultatet drøftes i det øverste ledelsesorgan, og at der i årsrapporten oplyses om fremgangsmåden ved selvevalueringen og resultaterne heraf.		X	På grund af selskabets størrelse løses opgaven af formandskabet.
5.11.3. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.	X		Direktionens arbejde og resultater vurderes en gang om året af bestyrelsesformanden, bl.a. med udgangspunkt i på forhånd fastsatte kriterier.
5.11.4. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		Se 5.11.1.
<b>6. Ledelsens vederlag</b>			
<b>6.1. Vederlagspolitikens form og indhold</b>			
6.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan vedtager en vederlagspolitik for det øverste ledelsesorgan og direktionen.	X		Den samlede aflønning til bestyrelse og direktion tilstræbes at være markedskonform. Bestyrelsens samlede aflønning fremgår af årsrapporten, ligesom der også oplyses om direktionens aflønning.
6.1.2. Det <b>anbefales</b> at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling.	X		De overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning vedtages af generalforsamlingen og fremgår af selskabets hjemmeside.

6.1.3. Det <b>anbefales</b> , at vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen.	X		Jf. de overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning på selskabets hjemmeside samt årsrapporten.
6.1.4. Det <b>anbefales</b> , at vederlagspolitikken indeholder: <ul style="list-style-type: none"> <li>• en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og</li> <li>• en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter.</li> </ul>	X		Jf. 6.1.3
6.1.5. Det <b>anbefales</b> , at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter, <ul style="list-style-type: none"> <li>• fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse,</li> <li>• sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaflønnning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærene på kort og lang sigt,</li> <li>• er klarhed om resultatkræfter og målbarhed for udmøntning af variable dele, og</li> <li>• er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlægsaftale strækker sig over mere end et kalenderår.</li> </ul>	X		Bestyrelsen aflønnes med et fast årligt honorar.  Direktionen aflønnes med en fast årlig løn, suppleret med en bonusordning, der afhænger af selskabets økonomiske resultater.  Bonusrammen udgør for tiden maksimalt det, der svarer til den faste årlige bruttogage. Elementerne i bonusaflønnningen er warrantsbaseret samt kontant bonus. For begge variable elementer er der fastlagte mål for værdiskabelsen.
6.1.6. Det <b>anbefales</b> , at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.	X		Bestyrelsen får et fast vederlag. Bestyrelsen har ingen aktieoptionsprogrammer eller anden form for bonusprogrammer.
6.1.7. Det <b>anbefales</b> , at hvis direktionen aflønnes med aktiebaseret aflønning, skal programmerne være revolverende, dvs. optionerne tildes periodisk og bør tidligst kunne udnyttes 3 år efter tildelingen. Forholdet mellem indløsningskursen og	X		Retningslinjerne følges og der oplyses om dette i årsrapporten.

markedskursen på tildelingstidspunktet skal forklares.			
6.1.8. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		Anbefalingen følges.
6.1.9. Det <b>anbefales</b> , at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.	X		Anbefalingen følges.
<b>6.2. Oplysning om vederlagspolitikken</b>			
6.2.1. Det <b>anbefales</b> , at vederlagspolitikken er klar og overskuelig, og at indholdet omtales i ledelsesberetningen i årsrapporten, samt at vederlagspolitikken offentliggøres på selskabets hjemmeside.	X		Jf. de overordnede retningslinjer for incitamentsaf lønning på selskabets hjemmeside samt i årsrapporten 2011/12.
6.2.2. Det <b>anbefales</b> , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	X		Anbefalingen følges.
6.2.3. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		Bestyrelsesformanden henholdsvis næstformanden oppebærer et vederlag på respektive 4 gange og 2,5 gange et menigt medlems vederlag.  Bestyrelsens samlede aflønning og den faste løn til direktionen fremgår af årsrapporten.
6.2.4. Det <b>anbefales</b> , at der som en del af oplysningen om det samlede vederlag oplyses om eventuelle ydelsesbaserede pensionsordninger, selskabet har påtaget sig over for medlemmer af	X		Aflønningen som er oplyst i årsrapporten er brutto, og der forefindes derfor herudover

det øverste ledelsesorgan henholdsvis direktionen samt disse ordningers aktuarmæssige værdi og forskydninger over året.			ingen bidragsdefineret eller ydelsesdefineret pensionsordning for hverken direktion eller bestyrelse.
6.2.5. Det <b>anbefales</b> , at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.	X		Anbefalingen følges.
6.2.6. Det <b>anbefales</b> , at aktionærene på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regnskabsår.	X		De overordnede retningslinjer for incitamentsafløbning blev vedtaget på selskabets ordinære generalforsamling og er tilgængelige på selskabets hjemmeside.
<b>7. Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)</b>			
<i>7.1. Yderligere relevante oplysninger</i>			
7.1.1. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		Årsrapporten indeholder en redegørelse for koncernens CSR aktiviteter, herunder også koncernens miljøaktiviteter.
<i>7.2. Going concern forudsætningen</i>			
7.2.1. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		Anbefalingen følges.
<b>8. Risikostyring og intern kontrol</b>			

8.1. Identifikation af risici			
8.1.1. Det <b>anbefales</b> , 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 regnskabsaflægningen.	X		<p>På det årlige strategimøde vurderer bestyrelse og direktion bl.a. forretningsmæssige risici i forbindelse med realisering af selskabets mål.</p> <p>Bestyrelsen/revisionsudvalget foretager årligt en vurdering af risici i forbindelse med regnskabsaflægningssprocessen</p>
8.1.2. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		<p>Styring og rapportering af finansielle og forsikringsbare risici er implementeret. System til styringen af strategiske og øvrige operationelle risici drøftes løbende mellem direktion og bestyrelse/revisionsudvalg.</p>
8.2. Whistleblower-ordning			
8.2.1. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		<p>Bestyrelsen har vurderet, at der på nuværende tidspunkt ikke er behov for en whistleblower-ordning i selskabet, men vil årligt vurdere dette på basis af revisionsudvalgets indstilling.</p>
8.3. Åbenhed om risikostyring			
8.3.1. Det <b>anbefales</b> , at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici.	X		<p>Dette fremgår af årsrapporten for 2011/12</p>
9. Revision			
9.1. Kontakt til revisor			

9.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og det øverste ledelsesorgan.	X		De uafhængige revisorer rapporterer direkte til revisionsudvalget med hensyn til revisionsbemærkninger og andre anbefalinger, herunder forhold vedrørende regnskabspraksis og rapporteringsprocessen.
9.1.2. Det <b>anbefales</b> , at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem det øverste ledelsesorgan og revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.	X		Anbefalingen følges.
9.1.3. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		Anbefalingen følges.
<b>9.2. Intern revision</b>			
9.2.1. Det <b>anbefales</b> , 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.	X		Anbefalingen følges.