

**Skema til redegørelse vedrørende anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse
(Redegørelse for virksomhedsledelse, jf. årsregnskabsloven § 107 b.)**

Foreningen Fast Ejendom er omfattet af anbefalingerne for god selskabsledelse, som er tilgængelige på Komitéen for God Selskabsledelses hjemmeside www.corporategovernance.dk.

Nedenfor redegøres der i skemaform for, hvordan Foreningen Fast Ejendom efterlever anbefalingerne. Skemaets anbefalingstekster erstatter ikke anbefalingerne, og der henvises til anbefalingerne for god selskabsledelse for så vidt angår forord, indledninger og kommentarer.

Foreningen Fast Ejendom, Dansk Ejendomsportefølje f.m.b.a.

August 2011

Bestyrelsen

Redegørelse vedr. Foreningen Fast Ejendom, Dansk Ejendomsportefølje f.m.b.a.

Anbefaling	Foreningen følger	Foreningen følger ikke	
1. Medlemmerne s rolle og samspil med Foreningens ledelse			
<i>1.1. Dialog mellem Foreningen og medlemmerne</i>			
1.1.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan bl.a. gennem investor relations arbejde sikrer en løbende dialog mellem Foreningen og medlemmerne, således at det centrale ledelsesorgan kender medlemmernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til Foreningen, og at investor relations materiale gøres tilgængeligt for alle investorer på Foreningens hjemmeside.	X		
<i>1.2. Kapital- og aktiestruktur</i>			
1.2.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan årligt vurderer, hvorvidt Foreningens kapital- og aktiestruktur fortsat er i medlemmernes og Foreningens interesse, samt redegør for denne vurdering i ledelsesberetningen i Foreningens årsrapport og/eller på Foreningens hjemmeside.	X		
<i>1.3. Generalforsamling</i>			
1.3.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan og direktionen fremmer aktivt ejerskab, herunder medlemmernes deltagelse i generalforsamlingen.	X		

Anbefaling	Foreningen følger	Foreningen følger ikke	
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.	X		
1.3.3 Det anbefales , at der i fuldmagter til det øverste ledelsesorgan gives medlemmerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	X		
1.3.4. Det anbefales , at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen er til stede på generalforsamlingen.	X		
<i>1.4. Overtagelsesforsøg</i>			
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 medlemmerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.	X		
1.4.2. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan giver medlemmerne mulighed for reelt at tage stilling til, om de ønsker at afstå deres foreningsbeviser i Foreningen på de tilbudte vilkår.	X		
2. Interessenternes rolle og betydning for Foreningen og Foreningens samfundsansvar			
<i>2.1. Foreningens politik i relation til interessenterne og samfundsansvar</i>			
2.1.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan identificerer Foreningens vigtigste interessenter samt deres væsentligste interesser i forhold til	X		

Anbefaling	Foreningen følger	Foreningen følger ikke	
Foreningen.			
2.1.2. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for Foreningens forhold til sine interessenter, herunder investorerne, og sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med Foreningens politikker herom.	X		<p>Foreningens formand og direktion har det overordnede ansvar for varetagelsen af Foreningens IR-aktiviteter.</p> <p>Informationen til Foreningens interessenter sker via regnskabs- og selskabsmeddelelser. I relation til udviklingen i Foreningens ejendomsportefølje udsendes der selskabsmeddelelser, når information vurderes at kunne have betydning for prisfastsættelsen af foreningsbeviserne.</p> <p>Koncernen udarbejder årsrapporter efter IFRS, hvilket vurderes at give de nødvendige informationer til medlemmer og øvrige interessenter, herunder sammenlignelighed. Foreningen offentliggør års-, halvårs- og kvartalsrapporter.</p> <p>Foreningen placerer al information, der offentliggøres som led i overholdelsen af oplysningsforpligtelser fastlagt af NASDAQ OMX Copenhagen A/S, på Foreningens hjemmeside, www.fastejendom.dk</p> <p>Målet er at give Foreningens interessenter lige muligheder for hurtigt og effektivt at tilegne sig væsentlig information om Foreningen.</p> <p>På Foreningens hjemmeside er der via medlemsportalen mulighed for at tilmelde sig elektronisk kommunikation med Foreningen, herunder indkaldelse til Foreningens generalforsamling.</p> <p>Bestyrelsen vurderer løbende, om informationsteknologi kan anvendes til yderligere at fremme kommunikationen med Foreningens interessenter.</p>
2.2. Samfundsansvar			
2.2.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for Foreningens samfundsansvar.		X	<p>Med baggrund i Foreningens størrelse, aktiviteter og det marked hvor Foreningen opererer, har bestyrelsen besluttet ikke at vedtage politikker for Foreningens samfundsansvar. Det vurderes løbende, hvorvidt der er behov for at vedtage politikker på området</p>
3. Åbenhed og transparens			
3.1. Afgivelse af oplysninger til markedet			

Anbefaling	Foreningen følger	Foreningen følger ikke	
3.1.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan vedtager en kommunikationsstrategi.	X		Foreningens kommunikationsstrategi er en del af IR strategien som beskrevet ovenfor under pkt. 2.1.2. Væsentlige oplysninger af betydning for medlemmer og finansmarkedet offentliggøres straks som selskabsmeddelelser via NASDAQ OMX Copenhagen A/S i overensstemmelse med de børsretlige regler. Foreningen har interne regler for bestyrelsesmedlemmers, direktørers og medarbejderes handel med foreningsbeviser og behandling af intern viden. Disse regelsæt vurderes løbende.
3.1.2. Det anbefales , at oplysninger fra Foreningen til markedet udfærdiges på dansk og engelsk.		X	Bestyrelsen vurderer, at dette p.t. ikke er relevant henset til investorsammensætningen og den omstændighed, at der ikke sker markedsføring af Foreningen udenfor Danmark. Forholdet vurderes løbende.
3.1.3. Det anbefales , at Foreningen offentliggør kvartalsrapporter.	X		
4. Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar			
<i>4.1. Overordnede opgaver og ansvar</i>			
4.1.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger Foreningens overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i Foreningen.	X		
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 Foreningen kan nå sine strategiske mål.	X		
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 Foreningen, herunder på hvilken måde det vil udøve kontrol med direktionens arbejde.	X		

Anbefaling	Foreningen følger	Foreningen følger ikke	
<i>4.2. Forretningsordener</i>			
4.2.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår sin forretningsorden med henblik på at sikre, at den er dækkende og tilpasset Foreningens virksomhed og behov.	X		
4.2.2. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår og godkender en forretningsorden for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til det øverste ledelsesorgan samt til kommunikation i øvrigt mellem de to ledelsesorganer.	X		
<i>4.3. Formanden og næstformanden for det øverste ledelsesorgan</i>			
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.	X		
4.3.2. Det anbefales , at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse, som indeholder en beskrivelse af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.	X		Bestyrelsesformandens og næstformandens opgaver og ansvar er beskrevet i bestyrelsens forretningsorden. Det vurderes løbende, om der er behov for ændringer heri.
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.	X		
4.3.4. Det anbefales , at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden om at udføre særlige opgaver for Foreningen, herunder	X		

<p>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.</p>			
5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering			
<i>5.1. Sammensætning</i>			
<p>5.1.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan årligt beskriver, hvilke kompetencer det skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og at kompetencebeskrivelsen offentliggøres på hjemmesiden. Indstillingen til generalforsamlingen om sammensætningen af det øverste ledelsesorgan bør udformes i lyset heraf.</p>	<p>X</p>		<p>Bestyrelsen vurderer løbende, hvilke kompetencer den skal råde over og sammensætningen set i forhold hertil. De enkelte medlemmers baggrund og tillidshverv fremgår af Foreningens årsrapport og er tillige offentliggjort på hjemmesiden.</p> <p>Bestyrelsen indstiller de kandidater til generalforsamlingen, som bestyrelsen anser bedst muligt vil kunne udføre de opgaver, der påhviler den.</p>
<p>5.1.2. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan sikrer en formel, grundig og for medlemmerne transparent proces for udvælgelse og indstilling af kandidater til ledelsesorganet. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater skal der tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. international erfaring, køn og alder.</p>	<p>X</p>		<p>Det er ledelsens vurdering, at bestyrelsens sammensætning er hensigtsmæssig i forhold til Foreningens aktuelle aktiviteter og behov. Det vurderes årligt, hvorvidt bestyrelsen er optimalt sammensat. I disse overvejelser indgår de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetence og erfaringsgrundlag, behov for fornyelse og hensyn til mangfoldighed. Den samlede bestyrelse deltager i denne vurdering og kan komme med forslag til indstilling af nye kandidater.</p>
<p>5.1.3. Det anbefales, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til det øverste ledelsesorgan er på dagsordenen, udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser, og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver.</p>	<p>X</p>		

5.1.4. Det anbefales , at der årligt i ledelsesberetningen redegøres for sammensætningen af det øverste ledelsesorgan, herunder for mangfoldighed, samt for de enkelte medlemmers særlige kompetencer.	X		
<i>5.2. Uddannelse af medlemmer af det øverste ledelsesorgan</i>			
5.2.1. Det anbefales , at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan ved tiltrædelsen modtager en introduktion til Foreningen.	X		
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.	X		
<i>5.3. Antal medlemmer af det øverste ledelsesorgan</i>			
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.	X		
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 Foreningens behov.	X		
<i>5.4. Det øverste ledelsesorgans uafhængighed</i>			
5.4.1. Det anbefales , at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte ledelsesmedlemmer er uafhængige, således at det øverste ledelsesorgan kan handle uafhængigt af særinteresser.	X		
For at være uafhængig må den pågældende ikke: <ul style="list-style-type: none"> være eller inden for de seneste 5 år have 			

<p>været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i Foreningen eller et associeret selskab,</p> <ul style="list-style-type: none"> • have modtaget større vederlag fra Foreningen/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 Foreningen 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 Foreningen, • have været medlem af det øverste ledelsesorgan i mere end 12 år, eller • være i nær familie med personer, som betragtes som afhængige. 			
<p>5.4.2. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt oplyser hvilke medlemmer, det anser for uafhængige, og at det oplyses, om nye kandidater til det øverste ledelsesorgan anses for uafhængige.</p>	X		
<p>5.5. Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan</p>			
<p>5.5.1. Det anbefales, at der i årsrapporten eller på Foreningens hjemmeside redegøres for reglerne for medarbejdervalg og for Foreningens anvendelse heraf i selskaber, hvor medarbejderne har valgt at benytte selskabslovgivningens regler om medarbejderrepræsentation.</p>	X		Foreningen har ikke nogen medarbejdere

<i>5.6. Mødefrekvens</i>			
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 Foreningens behov, samt at antallet af afholdte møder oplyses i årsrapporten.	X		
<i>5.7. Medlemmernes engagement og antallet af andre ledelseshverv</i>			
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 Foreningen tilfredsstillende vis.	X		
5.7.2. Det anbefales , at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af det øverste ledelsesorgan: <ul style="list-style-type: none"> • den pågældendes stilling, • den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og • det antal foreningsbeviser, optioner, warrants og lignende i Foreningen og de med Foreningen koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret. 	X		
<i>5.8. Aldersgrænse</i>			
5.8.1. Det anbefales , at Foreningen i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af det øverste ledelsesorgan, og at årsrapporten indeholder oplysninger om aldersgrænsen og om	X		

alderen på de enkelte bestyrelsesmedlemmer.			
<i>5.9. Valgperiode</i>			
5.9.1. Det anbefales , at de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.		X	Hvert tredje år jf. vedtægterne
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.	X		
<i>5.10. Ledelsesudvalg (komitéer)</i>			
5.10.1. Det anbefales , at Foreningen i ledelsesberetningen i årsrapporten eller på Foreningens hjemmeside offentliggør: <ul style="list-style-type: none"> • ledelsesudvalgenes kommissorier, • udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt • navnene på medlemmerne i det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer og, hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer. 	X		
5.10.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.	X		
5.10.3. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt <u>revisionsudvalg</u> .	X		
5.10.4. Det anbefales , at det ved sammensætningen af revisionsudvalget sikres, at: <ul style="list-style-type: none"> • formanden for det øverste ledelsesorgan ikke er formand for revisionsudvalget og, at 		X	Der er formandssammenfald, idet revisionsudvalget indtil videre udgøres af den samlede bestyrelse

<ul style="list-style-type: none"> • 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 foreningsbeviser optaget til handel på et reguleret marked. 			
<p>5.10.5. Det anbefales, 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"> • regnskabspraksis på de væsentligste områder, • væsentlige regnskabsmæssige skøn, • transaktioner med nærtstående parter, og • usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne. 	X		
<p>5.10.6. Det anbefales, at revisionsudvalget:</p> <ul style="list-style-type: none"> • årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald, • fremkommer med anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision og den interne revisions budget, og • overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger. 	X		
<p>5.10.7. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u>, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 resul- 		X	Bestyrelsen har vurderet, at der ikke er behov herfor.

<p>tater samt anbefale det øverste ledelsesorgan eventuelle ændringer,</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 			
<p>5.10.8. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et vederlagsudvalg, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning) for det øverste ledelsesorgan og direktionen til det øverste ledelsesorgans godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse, • fremkomme med forslag til det øverste ledelsesorgan om vederlag til medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med Foreningens 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. 		X	Bestyrelsen har vurderet, at der ikke er behov herfor
<p>5.10.9. Det anbefales, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i Foreningen.</p>			

<i>5.11. Evaluering af arbejdet i det øverste ledelsesorgan og i direktionen</i>			
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.	X		Bestyrelsen foretager denne evaluering løbende
5.11.2. Det anbefales , 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		
5.11.3. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.	X		
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.	X		
6. Ledelsens vederlag			
<i>6.1. Vederlagspolitikens form og indhold</i>			
6.1.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan vedtager en vederlagspolitik for det øverste ledelsesorgan og direktionen.	X		Vederlaget til Cura Management fremgår af den offentliggjorte administrationsaftale.
6.1.2. Det anbefales at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på Foreningens generalforsamling.		X	Vederlaget er ikke et generalforsamlingsanliggende.

6.1.3. Det anbefales , at vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen.	X		
6.1.4. Det anbefales , at vederlagspolitikken indeholder: <ul style="list-style-type: none"> • en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og • en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter. 	X		
6.1.5. Det anbefales , at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter, <ul style="list-style-type: none"> • fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse, • sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelses aflønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for medlemmerne på kort og lang sigt, • er klarhed om resultatkræfter og målbarhed for udmøntning af variable dele, og • er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår. 	X		
6.1.6. Det anbefales , at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.	X		
6.1.7. Det anbefales , at hvis direktionen aflønnes med aktiebaseret aflønning, skal programmerne være revolverende, dvs. optionerne tildelles periodisk og bør tidligst kunne udnyttes 3 år efter tildelingen. Forholdet mellem indløsningskursen og markedskursen på tildelingstidspunktet skal forklares.	X		
6.1.8. Det anbefales , at vederlagsaftaler for direktionen, der indeholder aftaler om variable lønandele, fastslår en ret for Foreningen til i helt	X		

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.	X		
<i>6.2. Oplysning om vederlagspolitikken</i>			
6.2.1. Det anbefales , at vederlagspolitikken er klar og overskuelig, og at indholdet omtales i ledelsesberetningen i årsrapporten, samt at vederlagspolitikken offentliggøres på Foreningens hjemmeside.	X		
6.2.2. Det anbefales , at Foreningens vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på Foreningens generalforsamling.	X		
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 Foreningen og andre selskaber i koncernen, og at der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken.	X		
6.2.4. Det anbefales , at der som en del af oplysningen om det samlede vederlag oplyses om eventuelle ydelsesbaserede pensionsordninger, Foreningen har påtaget sig over for medlemmer af det øverste ledelsesorgan henholdsvis direktionen samt disse ordningers aktuarmæssige værdi og forskydninger over året.	X		
6.2.5. Det anbefales , at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i Foreningens årsrapport.	X		

6.2.6. Det anbefales , at medlemmerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regnskabsår.	X		Godkendelse af vederlag til bestyrelsen sker i forbindelse med godkendelse af årsrapporten
7. Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)			
<i>7.1. Yderligere relevante oplysninger</i>			
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.	X		
<i>7.2. Going concern forudsætningen</i>			
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.	X		
8. Risikostyring og intern kontrol			
<i>8.1. Identifikation af risici</i>			
8.1.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt identificerer de væsentligste forretningsmæssige risici, der er forbundet med realiseringen af Foreningens strategi og overordnede mål, samt risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen.	X		
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 politik-	X		

ker, rammer m.v. med henblik på, at det øverste ledelsesorgan kan følge udviklingen og træffe de nødvendige beslutninger.			
<i>8.2. Whistleblower-ordning</i>			
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.		X	Bestyrelsen vurderer, at dette ikke er relevant Foreningens størrelse og struktur taget i betragtning.
<i>8.3. Åbenhed om risikostyring</i>			
8.3.1. Det anbefales , at Foreningen i ledelsesberetningen oplyser om Foreningens risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici.	X		
9. Revision			
<i>9.1. Kontakt til revisor</i>			
9.1.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og det øverste ledelsesorgan.	X		
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.	X		
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.	X		
<i>9.2. Intern revision</i>			

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 Foreningens interne kontrol- og risikostyringsystemer, samt begrunder beslutningen i ledelsesberetningen i årsrapporten.	X		
--	---	--	--