

Coop amba og anbefalinger for god selskabsledelse 2020

Brugsbevægelsen blev etableret i 1866 og har siden sin etablering bygget på andels-tanken. Coop amba er en andelsforening med 1,8 millioner medlemmer, der har betalt andelsindskud.

De 1,8 millioner andelshavere (medlemmerne) vælger lokale bestyrelser på general-forsamlinger og årsmøder. De lokale bestyrelser vælger Coops landsråd. Landsrådet er Coops øverste myndighed. Landsrådet vælger Coop ambas bestyrelse.

Coop amba ejer tre direkte datterselskaber. Coop Bank A/S, Coop Invest A/S og Coop Holding A/S. Coop Holding A/S ejer Coop Danmark A/S.

Coop ambas bestyrelse vælger selvstændige bestyrelser i de tre direkte datterselska-ber.

Coop ambas bestyrelse er optaget af at sikre god selskabsledelse. Komitéen for god Selskabsledelse har udarbejdet Anbefalinger for god Selskabsledelse. Seneste version af disse er dateret 23. november 2017. Coop ambas bestyrelse tilstræber at følge an-befalingerne for god selskabsledelse dér, hvor det er relevant og passer til Coop am-bas styringsmodel.

Anbefalinger for god selskabsledelse er skrevet til og gælder for børsnoterede virk-somheder. Coop amba er en demokratisk medlemsejet andelsforening, hvilket gør at flere elementer i anbefalingerne ikke helt passer til Coop ambas styringsmodel og struktur.

Eksempelvis betyder det, at opgave- og ansvarsfordelingen mellem Coop ambas be-styrelse og Coops landsråd er anderledes end den typiske fordeling af opgaver mellem en bestyrelse i et børsnoteret selskab og dets generalforsamling.

Medlemmerne af Coop ambas bestyrelsen er valgt demokratisk af Coops landsråd og er direkte valgt til at repræsentere Coops medlemmer/medejere. Denne rolle er an-derledes end den, bestyrelsesmedlemmer har i børsnoterede selskaber, og det påvir-ker således flere af punkterne nedenfor. F.eks. omkring uafhængighed.

Nedenstående tager udgangspunkt i seneste version af Anbefalinger for god Selskabs-ledelse og er godkendt på Coop ambas bestyrelsesmøde 1. april 2020.

| Anbefalinger for god selskabsledelse | Status for Coop ambas bestyrelse |
|---|--|
| 1.1. Dialog mellem selskab, aktionærer og øvrige interessenter | |
| 1.1.1. DET ANBEFALES, at bestyrelsen sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærerne, således at aktionærerne får relevant indsigt i selskabet, og bestyrelsen kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet. | Coop ambas bestyrelse er i løbende dialog med ejerrepræsentanter på landsrådsmøder, distriktsmøder, landsrådsarbejdsgruppemøder samt andre foreningsrelaterede møder. Coop ambas bestyrelse tilstræber at deltage på så mange lokale årsmøder og generalforsamlinger som muligt. |
| 1.1.2. DET ANBEFALES, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder aktionærer, samt sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom. | Denne opgave er i Coop amba placeret i Coops landsråd, som gennem vedtægter, opgavebeskrivelser med mere, fastlægger politikker for at sikre interessenters interesser. |
| 1.1.3. DET ANBEFALES, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter. | Der offentliggøres ikke kvartalsrapporter, da Coop er et medlemsejet andelsselskab. Der udsendes dog kvartalsrapporter til Coops landsråd. |
| 1.2. Generalforsamling | |
| 1.2.1. DET ANBEFALES, at bestyrelsen ved tilrettelæggelse af selskabets generalforsamling planlægger afviklingen, så den understøtter aktivt ejerskab. | Landsrådsmøder tilrettelægges af landsrådets forretningsudvalg (LFU) i tæt dialog med Coop ambas bestyrelse. Dagsordener for landsrådsmøderne understøtter aktivt ejerskab. |
| 1.2.2. DET ANBEFALES, at der i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen. | Coops landsråd har i vedtægterne fastlagt, at der ikke kan stemmes ved fuldmagt. |
| 1.3. Overtagelsesforsøg | |

| | |
|---|---|
| <p>1.3.1. DET ANBEFALES, at selskabet etablerer en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der vedrører perioden, fra bestyrelsen får begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat. Beredskabsproceduren bør fastsætte, at bestyrelsen afholder sig fra, uden generalforsamlingens godkendelse, at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.</p> | <p>Coop amba er ejet af sine medlemmer. En overtagelse vil kræve en ændring af vedtægterne i landsrådet med 2/3 flertal. Derudover kan kun halvdelen af landsrådets medlemmer samt 1/3 af Coop ambas bestyrelse udskiftes årligt. Dette gør det reelt umuligt at gennemføre et pludseligt overtagelsesforsøg.</p> |
| <p>2.1 Bestyrelsens overordnede opgaver og ansvar</p> | |
| <p>2.1.1. DET ANBEFALES, at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til de forhold, der skal indgå i bestyrelsens varetagelse af sine opgaver.</p> | <p>Coops landsråd har godkendt en opgavebeskrivelse for Coop ambas bestyrelse. Coop ambas bestyrelse diskuterer årligt bestyrelsens årshjul samt ledelsesmandater for Coop ambas bestyrelse og direkte datterselskaber. Desuden er der en årlig opfølgning på ledelsesmandater.</p> |
| <p>2.1.2. DET ANBEFALES, at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.</p> | <p>Strategiprocesser kører i tæt samarbejde mellem direktion og Coop ambas bestyrelse. Opfølgning på Coop ambas strategi sker gennem løbende tilbagemeldinger samt ved en årlig evaluering af Coop ambas strategi.</p> |
| <p>2.1.3. DET ANBEFALES, at bestyrelsen påser, at selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter, at selskabets strategi og langsigtede værdiskabelse er i aktionærernes og selskabets interesse samt redegør herfor i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.</p> | <p>Anbefalingen følges.</p> |
| <p>2.1.4. DET ANBEFALES, at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinjer for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rapportering til bestyrelsen.</p> | <p>Bestyrelsen godkender hvert år ledelsesmandater for Coop amba og datterselskaberne. Her fastlægges bl.a. områder, hvor bestyrelsen for Coop amba skal holdes orienteret. Desuden fastlægges i bestyrelsens årshjul, hvornår der er rapportering fra direktionen i Coop amba samt fra de direkte datterselskaber.</p> |
| <p>2.1.5. DET ANBEFALES, at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner.</p> | <p>Anbefalingen følges.</p> |

| | |
|---|---|
| 2.2 Samfundsansvar | |
| 2.2.1. DET ANBEFALES, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar. | Coop ambas bestyrelse fastlægger overordnede politikker for selskabets ansvarlighedsaktiviteter i ledelsesmandaterne samt drøfter årligt dette med ledelsen. |
| 2.3 Formanden og næstformanden for bestyrelsen | |
| 2.3.1. DET ANBEFALES, at der vælges en næstformand for bestyrelsen, som fungerer i tilfælde af formandens forfald, og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden. | Anbefalingen følges. |
| 2.3.2. DET ANBEFALES, at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden eller andre bestyrelsesmedlemmer om at udføre særlige opgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, bør der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom, der sikrer, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Beslutninger om formandens eller andre bestyrelsesmedlemmers deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf bør offentliggøres. | Anbefalingen følges. |
| 3.1 Bestyrelsens sammensætning | |
| 3.1.1. DET ANBEFALES, at bestyrelsen årligt vurderer og i ledelsesberetningen redegør for hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, sammensætningen af bestyrelsen, samt de enkelte medlemmers særlige kompetencer. | Coop ambas bestyrelse udarbejder en årlig kompetencevurdering enten som selvevaluering eller med en ekstern konsulent. I 2019 blev evalueringen foretaget af en ekstern konsulent. |
| 3.1.2. DET ANBEFALES, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer samt udarbejder og vedtager en politik for mangfoldighed. Politikken bør offentliggøres på selskabets hjemmeside. | Coop ambas bestyrelse har besluttet, at der skal udarbejdes en politik for mangfoldighed. Vedtagne politikker i Coop amba-koncernen er tilgængelige på ansvarlighed.coop.dk . |

| | |
|---|--|
| <p>3.1.3. DET ANBEFALES, at bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen gennemføres ved en grundig og for bestyrelsen transparent proces, der er godkendt af bestyrelsen. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater bør der, ud over behovet for kompetencer og kvalifikationer, tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed.</p> | <p>Coop amba er en medlemsejet andelsforening. Medlemmer af Coop ambas bestyrelse vælges direkte af Coops landsråd. Kandidater skal opstilles af landsrådsmedlemmer og præsenteres forinden valget for landsrådet.</p> |
| <p>3.1.4. DET ANBEFALES, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover det i lovgivningen fastlagte 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, og krævende organisationsopgaver. Derudover skal det oplyses, om kandidaterne til bestyrelsen anses for uafhængige.</p> | <p>Coop ambas sekretariat sikrer, at kandidater til Coop ambas bestyrelse overholder de 5 valgbarhedskriterier som beskrevet i Coop ambas vedtægter.</p> |
| <p>3.1.5. DET ANBEFALES, at medlemmer af et selskabs direktion ikke er medlem af bestyrelsen, samt at en fratrædende administrerende direktør ikke træder direkte ind som formand eller næstformand i bestyrelsen for samme selskab.</p> | <p>Anbefalingen følges.</p> |
| <p>3.1.6. DET ANBEFALES, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.</p> | <p>Landsrådet har i Coop ambas vedtægter fastlagt, at medlemmer af Coop ambas bestyrelse er valgt for 3 år ad gangen, og at 1/3 af bestyrelsen er på valg hvert år.</p> |
| <p>3.2 Bestyrelsens uafhængighed</p> | |

| | |
|--|--|
| <p>3.2.1. DET ANBEFALES, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, således at bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser. For at være uafhængig må den pågældende ikke:</p> <ul style="list-style-type: none"> • være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab • indenfor de seneste 5 år have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen • repræsentere eller have tilknytning til en kontrollerende aktionær • 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, et datterselskab eller et associeret selskab • være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner i samme selskab som den generalforsamlingsvalgte revisor • være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet • have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller • være i nær familie med personer, som ikke betragtes som uafhængige. • Uanset at et bestyrelsesmedlem ikke er omfattet af ovenstående kriterier, kan der være andre forhold, der gør, at bestyrelsen beslutter, at et eller flere medlemmer ikke kan betegnes som uafhængige. | <p>Udover Coop ambas 5 valgbarhedskriterier beskrevet i vedtægterne, er der ikke vedtaget andre regler for uafhængighed for Coop amba bestyrelsesmedlemmer. Coop amba har valgt en model, hvor Coop ambas bestyrelse er sammensat af medlemsvalgte, mens bestyrelserne i direkte datterselskaber er sammensat af medlemsvalgte og eksterne bestyrelsesmedlemmer.</p> |
| <p>3.3 Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv</p> | |
| <p>3.3.1. DET ANBEFALES, at hvert enkelt medlem af bestyrelsen vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende hverv, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv, end at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.</p> | <p>Anbefalingen følges.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>3.3.2. DET ANBEFALES, at ledelsesberetningen udover det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen: den pågældendes stilling, den pågældendes alder og køn, den pågældendes kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet, om medlemmet anses for uafhængigt, tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen, udløbet af den aktuelle valgperiode, medlemmets deltagelse i bestyrelses- og udvalgs møder, den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabet koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.</p> | <p>Coop ambas årsrapport indeholder en liste med medlemmerne af Coop ambas bestyrelse inkl. navn, fødselsår, rolle i bestyrelsen, tiltrædelsesdato i bestyrelsen og en liste over øvrige ledelsesposter i danske og udenlandske virksomheder.</p> |
| <p>3.3.3 DET ANBEFALES, at den årlige evalueringssprocedure, jfr. afsnit 3.5, indeholder en vurdering af, hvad der anses som et rimeligt niveau for antallet af andre ledelseshverv, hvor der tages hensyn til både antal, niveau og kompleksitet for de enkelte andre ledelseshverv.</p> | <p>Dette indgår ikke i evalueringssproceduren, da medlemmer af Coop ambas bestyrelse er demokratisk valgt.</p> |
| <p>3.4 Ledelsesudvalg (eller -komitéer)</p> | |
| <p>3.4.1. DET ANBEFALES, at selskabet på selskabets hjemmeside offentliggør:</p> <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 af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer, og hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer. | <p>Der er ikke nogen ledelsesudvalg i Coop ambas bestyrelse. Der er et revisionsudvalg i Coop Danmarks bestyrelse.</p> |
| <p>3.4.2. DET ANBEFALES, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p> | <p>Anbefalingen følges.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>3.4.3. DET ANBEFALES, at der blandt bestyrelsens medlemmer nedsættes et revisionsudvalg, og at der udpeges en formand for udvalget, der ikke er formanden for bestyrelsen.</p> | <p>Der er ikke et revisionsudvalg i Coop ambas bestyrelse.</p> |
| <p>3.4.4. DET ANBEFALES, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til bestyrelsen om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • regnskabspraksis på de væsentligste områder, • væsentlige regnskabsmæssige skøn, • transaktioner med nærtstående parter, og • usikkerhed og risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år. | <p>Den eksterne revisor og Intern Koncernrevision gennemgår revisionsprotokollaterne i Coop ambas bestyrelse.</p> |
| <p>3.4.5. DET ANBEFALES, at revisionsudvalget:</p> <ul style="list-style-type: none"> • årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald fremkommer med kommissorium og anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision, og den interne revisions budget, • påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, foreligger en funktionsbeskrivelse for denne, der er godkendt af bestyrelsen, • påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, bliver tilført tilstrækkelige ressourcer og kompetencer hertil for at udføre arbejdet, og • overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger. | <p>Der er ikke et revisionsudvalg i Coop ambas bestyrelse.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>3.4.6. DET ANBEFALES, at bestyrelsen ned-sætter et nomineringsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beskrive de kvalifikationer, der kræves i bestyrelsen og direktionen 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 bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale bestyrelsen eventuelle ændringer, • årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom, • indstilling af kandidater til bestyrelsen og direktionen, og • foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder fremsætte forslag til konkrete ændringer | <p>Der er ikke noget nomineringsudvalg i Coop ambas bestyrelse. Coop amba er en medlems-ejet andelsforening. Medlemmer af Coop ambas bestyrelse vælges direkte af Coops landsråd. Kandidater skal opstilles af landsråds-medlemmer og præsenteres forinden valget for landsrådet.</p> <p>Coop ambas bestyrelse er nomineringsudvalg for bestyrelser i direkte ejede datterselskaber.</p> |
| <p>3.4.7. DET ANBEFALES, at bestyrelsen ned-sætter et vederlagsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • indstille vederlagspolitikken (herunder "Overordnede retningslinjer for incitamentsaf lønning") for bestyrelsen og direktionen til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse, • fremkomme med forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen 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, som medlemmer af bestyrelsen og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, • indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet, og • bistå med forberedelse af den årlige vederlagsrapport. | <p>Vederlag for Coop ambas bestyrelse fastlægges af landsrådet. Vederlag for bestyrelser i direkte ejede datterselskaber er godkendt af Coop ambas bestyrelse, der udgør vederlagsudvalget for disse. Vederlag for medlemmer i bestyrelserne reguleres én gang årligt.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>3.4.8. DET ANBEFALES, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.</p> | <p>Coop ambas bestyrelse har i 2018 fået gennemført en ekstern vurdering af vederlagsniveauet. Direktionen i Coop amba har ikke anvendt samme rådgiver.</p> |
| <p>3.5 Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen</p> | |
| <p>3.5.1. DET ANBEFALES, at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure for en årlig vurdering af den samlede bestyrelse og de individuelle medlemmer. Der bør inddrages eksternt bistand minimum hvert tredje år. I evalueringen bør bl.a. indgå vurdering af:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bidrag og resultater, • samarbejde med direktionen, • formandens ledelse af bestyrelsen, • bestyrelsens sammensætning (herunder kompetencer, mangfoldighed og antal medlemmer), • arbejdet i udvalgene og udvalgsstrukturen, og • arbejdets tilrettelæggelse og kvaliteten af materiale, der tilgår bestyrelsen. <p>Evalueringsproceduren samt overordnede konklusioner bør beskrives i ledelsesberetningen og på selskabets hjemmeside. Formanden bør redegøre for bestyrelsesevalueringen, herunder processen og overordnede konklusioner på generalforsamlingen forud for valg til bestyrelsen.</p> | <p>Anbefalingen følges.</p> |
| <p>3.5.2. DET ANBEFALES, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte kriterier. Desuden bør bestyrelsen vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning af direktionen under hensyntagen til selskabets strategi.</p> | <p>Anbefalingen følges.</p> |
| <p>3.5.3. DET ANBEFALES, at direktionen og bestyrelsen fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem bestyrelsesformanden og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for bestyrelsen.</p> | <p>Anbefalingen følges.</p> |

| 4.1 Vederlagspolitikens form og indhold | |
|---|--|
| <p>4.1.1. DET ANBEFALES, at bestyrelsen udarbejder en vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen, der indeholder</p> <ul style="list-style-type: none"> • en detaljeret beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen, • en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, • en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter, og • en redegørelse for sammenhængen mellem vederlagspolitikken og selskabets langsigtede værdiskabelse og relevante mål herfor. <p>Vederlagspolitikken bør minimum hvert fjerde år samt ved hver væsentlig ændring, godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p> | <p>Vederlag for Coop ambas bestyrelse fastlægges af landsrådet. Vederlag for medlemmer i bestyrelsen reguleres én gang årligt.</p> <p>Bestyrelsens vederlag er baseret på medlemmernes tillidspost i bestyrelsen og ikke på vederlagskomponenter.</p> <p>Vederlag til Coop ambas direktion drøftes en gang årligt i bestyrelsen.</p> |
| <p>4.1.2. DET ANBEFALES, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,</p> <ul style="list-style-type: none"> • fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse, • sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaflønnning og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt, • er klarhed om resultatkriterier og målbarhed for udmøntning af variable dele, • sikres, at variabelt vederlag ikke kun består af kortsigtede vederlagsdele, og at de langsigtede vederlagsdele skal have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år, og • sikres en mulighed for selskabet for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig fejlagtige. | <p>Vederlag for Coop ambas bestyrelse indeholder ikke variable komponenter.</p> |
| <p>4.1.3. DET ANBEFALES, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- eller tegningsoptioner.</p> | <p>Anbefalingen følges.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>4.1.4. DET ANBEFALES, at hvis der i relation til langsigtede incitamentsprogrammer anvendes aktiebaseret aflønning, bør programmerne have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år efter tildeling og være revolverende, dvs. med periodisk tildeling.</p> | <p>Vederlag for Coop ambas bestyrelse indeholder ikke variable komponenter.</p> |
| <p>4.1.5. DET ANBEFALES, at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.</p> | <p>Der er ikke nogen opsigelsesperiode for medlemmer af Coop ambas bestyrelse, og derfor ikke noget vederlag i opsigelsesperioden for medlemmer af Coop ambas bestyrelse.</p> |
| <p>4.2 Oplysning om vederlag</p> | |
| <p>4.2.1. DET ANBEFALES, at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.</p> | <p>Vederlagspolitikken er fastlagt af landsrådet. Der er derfor ikke behov for særlig redegørelse på landsrådsmøderne.</p> |
| <p>4.2.2. DET ANBEFALES, at aktionærerne på generalforsamlingen behandler forslag om godkendelse af vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.</p> | <p>Vederlagspolitikken er fastlagt af landsrådet.</p> |
| <p>4.2.3. DET ANBEFALES, at selskabet udarbejder en vederlagsrapport, der indeholder oplysninger om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen og associerede virksomheder i de seneste tre år, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold, og at der redegøres for sammenhængen mellem vederlaget og selskabets strategi og relevante mål herfor. Vederlagsrapporten bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p> | <p>Bestyrelsens vederlag er fastlagt af landsrådet og reguleres én gang årligt svarende til den almindelige lønudvikling i Coop. Oplysninger om vederlag er offentligt tilgængeligt på Coop ambas webside.</p> |
| <p>5.1 Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger</p> | |
| <p>5.1.1. DET ANBEFALES, at bestyrelsen tager stilling til og i ledelsesberetningen redegør for de væsentligste strategiske og forretningsmæssige risici, risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen samt for selskabets risikostyring.</p> | <p>Anbefalingen følges.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>5.2.1. DET ANBEFALES, at bestyrelsen etablerer en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.</p> | <p>Anbefalingen følges.</p> |
| <p>5.2 Kontakt til revisor</p> | |
| <p>5.3.1. DET ANBEFALES, at bestyrelsen sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem den generalforsamlingsvalgte revisor og bestyrelsen, herunder at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med den generalforsamlingsvalgte revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.</p> | <p>Anbefalingen følges.</p> |
| <p>5.3.2. DET ANBEFALES, at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og den generalforsamlingsvalgte revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.</p> | <p>Revisionsaftalen forhandles af direktionen. Coop ambas bestyrelse orienteres om revisionsaftalen og det tilhørende honorar.</p> |