

Coop amba og anbefalinger for god selskabsledelse 2020

Brugsbevægelsen blev etableret i 1866 og bygger på andelstanken. Coop amba er en andelsforening med 1,9 millioner medlemmer der har betalt andelsindskud.

De 1,9 millioner andelshavere (medlemmerne) vælger lokale bestyrelser på generalforsamlinger og årsmøder. De lokale bestyrelser vælger Coop 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 amba bestyrelsen vælger selvstændige bestyrelser i de tre direkte datterselskaber.

Coop ambas bestyrelse er optaget af at sikre god selskabsledelse. Komitéen for god Selskabsledelse har udarbejdet Anbefalinger for god Selskabsledelse. Dette dokument forholder sig til anbefalingerne fra 23. november 2017. Der er kommet opdaterede anbefalinger, som gælder fra 1. januar 2021. Disse vil der blive rapporteret på i 2022.

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

Eksempelvis er opgave- og ansvarsfordelingen mellem Coop amba bestyrelsen og Coops landsråd anderledes end den typiske fordeling af opgaver mellem en bestyrelse i et børsnoteret selskab og dets generalforsamling.

Coop ambas bestyrelse tilstræber overordnet at følge anbefalingerne for god selskabsledelse, der hvor det er relevant og passer til Coop ambas styringsmodel.

Nedenstående er godkendt på Coop ambas bestyrelsesmøde 7. april 2021.

Anbefalinger for god selskabsledelse	Status for Coop amba bestyrelsen
1.1. Dialog mellem selskab, aktionærer og øvrige interessenter	
<p>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.</p>	<p>Coop amba bestyrelsen er i løbende dialog med ejerrepræsentanter på landsrådsmøder, distriktsmøder, landsrådsarbejdsgruppemøder samt andre foreningsrelaterede møder. Coop amba bestyrelsen tilstræber at deltage på så mange lokale årsmøder og generalforsamlinger som muligt.</p>
<p>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.</p>	<p>Medlemmernes interesser er sikret, og beskrevet i Coop ambas vedtægter, opgavebeskrivelser med mere. Coop ambas bestyrelse fastlægger desuden principper for selskabets forhold til interessenter, eksempelvis gennem politikker for medlemsvilkår, privatlivspolitik, skattepolitik med mere.</p>
<p>1.1.3. DET ANBEFALES, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.</p>	<p>Der offentliggøres ikke kvartalsrapporter, da Coop er et medlemsejet andelsselskab. Der udsendes dog kvartalsrapporter til Coops landsråd.</p>
1.2. Generalforsamling	
<p>1.2.1. DET ANBEFALES, at bestyrelsen ved tilrettelæggelse af selskabets generalforsamling planlægger afviklingen, så den understøtter aktivt ejerskab.</p>	<p>Landsrådsmøder tilrettelægges af landsrådets forretningsudvalg (LFU) i tæt dialog med Coop amba bestyrelsen. Dagsordener for landsrådsmøderne understøtter aktivt ejerskab.</p>
<p>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.</p>	<p>Coops landsråd har i vedtægterne fastlagt, at der ikke kan stemmes ved fuldmagt.</p>
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 af opgaver for Coop amba bestyrelsen. 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>Coop ambas bestyrelse orienteres løbende om koncernens kapitalforhold. Der pågår arbejde med en ejerstrategi for Coop amba, for at styrke sammenhængen mellem selskabets strategi og langsigtet værdiskabelse.</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>Coop ambas bestyrelse vurderer årligt direktionens sammensætning, identificerer udviklingsbehov og succesionsplaner.</p>

2.2 Samfundsansvar	
2.2.1. DET ANBEFALES, at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	Coop amba bestyrelsen fastlægger overordnede politikker for selskabets ansvarlighedsaktiviteter i ledelsesmandaterne samt drøfter dette årligt 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.	Coop ambas bestyrelse konstituerer sig en gang om året, og vælger her næstformand for bestyrelsen. Opgavefordeling mellem formand og næstformand er fastlagt i Coop ambas bestyrelsens forretningsorden.
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.	Ifølge vedtægterne for Coop amba så kan et bestyrelsesmedlem hverken være medlem af direktionen i Coop amba, et af Coop ambas datterselskaber eller datterselskaber heraf og samtidig forblive i hvervet som bestyrelsesmedlem i Coop amba.
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.
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 amba har en politik for mangfoldighed, der er tilgængelig på Coops hjemmeside.

<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>Forud for valg til Coop ambas bestyrelse udfylder kandidater et skema med beskrivelser af kandidatens kompetencer, holdninger samt erfaringer. Materialet sendes til Coops landsråd inden landsrådsmødet. Desuden præsenterer kandidater sig selv overfor landsrådet. 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>Det er fastlagt i Coop ambas vedtægter at medlemmer af direktionen i Coop, et af Coops datterselskaber eller datterselskaber heraf, ikke er valgbare til Coop ambas bestyrelse eller landsrådet.</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>Coop ambas bestyrelse evaluerer årligt de enkelte bestyrelsesmedlemmers indsats, herunder om der er den fornødne tid til at varetage hvervet tilfredsstillende for selskabet.</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 Coop amba bestyrelsens medlemmer inkl. navn, fødselsår, rolle i bestyrelsen, tiltrædelsesdato i bestyrelsen og en liste over øvrige ledelsesposter i danske og udenlandske virksomheder. Coop amba bestyrelsens medlemmers kompetencer og kvalifikationer kan præsenteres på Coop ambas webside.</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>Ledelsesudvalg kan nedsættes jævnfør Coop ambas bestyrelsens forretningsorden. Der er p.t. ingen permanente ledelsesudvalg, men der har i 2020 været nedsat ad-hoc udvalg til identifikation af nye bestyrelsesmedlemmer til Coop Danmark og udvikling af ny koncernrapportering. Der er et revisionsudvalg i det største datterselskab (Coop Danmarks) bestyrelse.</p>
<p>3.4.2. DET ANBEFALES, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p>	<p>Det tilstræbes at der i de nedsatte ad-hoc udvalg er et flertal af uafhængige bestyrelsesmedlemmer.</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>Coop ambas bestyrelse har vurderet, at der ikke p.t. er behov for at nedsætte 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, herunder: 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>
<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>Coop ambas bestyrelse har vurderet, at der p.t. ikke er behov for at nedsætte et revisionsudvalg i Coop ambas bestyrelse. Der er et revisionsudvalg i det største datterselskab (Coop Danmarks) 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>Vederlagspolitik for Coop ambas bestyrelse fastlægges af landsrådet. Coop ambas bestyrelse kan fremsætte forslag til ændringer i vederlagspolitikken for Coop ambas bestyrelse til Coops landsråd. Vederlagspolitik 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. Principper for vederlag for Coop ambas direktion fastlægges af Coop ambas bestyrelse.</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.</p>

3.5 Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen	
<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>Coop ambas bestyrelse gennemfører årligt en bestyrelsesevaluering for den samlede bestyrelse og medlemmerne individuelt. Hvert 3. år gennemføres bestyrelsesevalueringen med eksternt bistand.</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>Coop ambas bestyrelse evaluerer en gang årligt direktionens arbejde og resultater.</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>Der gennemføres årligt en evaluering af samarbejdet mellem bestyrelse og direktion gennem dialog mellem bestyrelsesformanden og den administrerende direktør. Resultatet heraf forelægges for bestyrelsen.</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>Vederlagspolitik for Coop ambas bestyrelse fastlægges af landsrådet. Vederlag for medlemmer i bestyrelsen reguleres én gang årligt.</p> <p>Bestyrelsens vederlag er baseret på tillidspost i bestyrelse og ikke vederlagskomponenter.</p> <p>Direktionens vederlag 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 op-tjenings- 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>Vederlagspolitikken for Coop ambas bestyrelse indeholder ikke variable komponenter.</p> <p>Vederlaget for Coop ambas direktion indeholder variable komponenter. Målene fastsættes årligt (STI).</p> <p>Direktionerne i Coop ambas datterselskaber – med undtagelse af Coop Bank - har ligeledes variable lønkomponenter. Typisk er der tale om både kortsigtet (STI) og langsigtet (LTI) bonus.</p>
<p>4.1.3. DET ANBEFALES, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- eller tegningsoptioner.</p>	<p>Da Coop amba er et andelsskab, er der ikke mulighed for aktieoptioner eller lignende.</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>Da Coop amba er et andelsskab, er der ikke mulighed for aktieoptioner eller lignende.</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 amba bestyrelsen.</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 aktionæerne på generalforsamlingen behandler forslag om godkendelse af vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.</p>	<p>Bestyrelsens vederlag er fastlagt af landsrådet, og reguleres én gang årligt svarende til den almindelige lønudvikling i Coop.</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>Oplysninger om vederlag for bestyrelse og direktion er oplyst i årsrapporten, som er tilgængelig på coop.dk.</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>Coop ambas bestyrelse forholder sig kvartalsvis til koncernens risikoprofil. Der redegøres for selskabets risikostyring i ledelsesberetningen i årsrapporten.</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>Der er etableret en whistleblower-ordning.</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>Coop ambas bestyrelse mødes med generalforsamlingsvalgte revisor samt intern koncern revision to gange årligt.</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>Revisionsaftale forhandles af direktionen. Coop ambas bestyrelse orienteres om revisionsaftalen og det tilhørende honorar.</p>