

Status Coop amba og anbefalinger for god selskabsledelse 2021

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. Anbefalingerne er blevet opdateret gældende fra 1. januar 2021. Dette dokument forholder sig til de opdaterede anbefalinger. Dette forhold skal medtages, hvis der sammenlignes med tidligere beskrivelser af, hvorledes Coop amba lever op til anbefalingerne for god selskabsledelse.

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 6 april 2022.

Anbefalinger for god selskabsledelse	Status for Coop amba bestyrelsen
1. Samspil med selskabets aktionærer, investorer og øvrige interessenter	
1.1. Dialog med aktionærer, investorer og øvrige interessenter	
<p>1.1.1. Komitéen anbefaler, at ledelsen via løbende dialog sikrer aktionærer, investorer og øvrige interessenter relevant indsigt i selskabets forhold, og at bestyrelsen får mulighed for at kende og inddrage deres holdninger i sit arbejde.</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. Komitéen anbefaler, at selskabet udarbejder politikker for forholdet til aktionærer, investorer og evt. også øvrige interessenter for at sikre, at de forskellige interesser indgår i selskabets overvejelser, og at sådanne politikker gøres tilgængelig på selskabets hjemmeside.</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. Komitéen anbefaler, 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. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen tilrettelægger selskabets generalforsamling, så aktionærer, der ikke kan være fysisk til stede eller er repræsenteret på generalforsamlingen, kan stemme og stille spørgsmål til ledelsen forud for eller på generalforsamlingen. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen sikrer aktionærerne mulighed for at overvære generalforsamlingen via webcast eller anden digital transmittering.</p>	<p>Landsrådsmøder tilrettelægges af landsrådets forretningsudvalg (LFU) i tæt dialog med Coop amba bestyrelsen. Landsrådsmøder har traditionelt været baseret på fysisk fremmøde. I forbindelse med restriktioner begrundet i corona-epidemien er landsrådsmøder blevet afviklet både digitalt og som kombination af fysisk fremmøde og mulighed for digital deltagelse.</p>

<p>1.2.2. Komitéen anbefaler, at aktionærene i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen kan tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.</p>	<p>Coops landsråd har i vedtægterne fastlagt, at der ikke kan stemmes ved fuldmagt.</p>
<p>1.3. Overtagelsesforsøg</p>	
<p>1.3.1. Komitéen anbefaler, at selskabet har en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der indeholder en "køreplan" for de forhold, som bestyrelsen bør overveje og tage stilling til, hvis et overtagelsestilbud er fremsat, eller bestyrelsen får en begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud kan blive fremsat. Derudover anbefales, at det fremgår af proceduren, at bestyrelsen afholder sig fra, uden generalforsamlingens godkendelse, at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som søger at afskære aktionærene fra at tage stilling til overtagelsestilbudet.</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. Bestyrelsens opgaver og ansvar</p>	
<p>2.1 Overordnede opgaver og ansvar</p>	
<p>2.1.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen, som led i at understøtte selskabets vedtægtsmæssige formål og langsigtede værdiskabelse, forholder sig til selskabets purpose samt sikrer og fremmer en god kultur og gode værdier i selskabet. Selskabet bør forklare herom i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.</p>	<p>Coop ambas bestyrelse har i 2021 udarbejdet en ejerstrategi, der blev godkendt på landsrådsmødet i november 2021. Ejerstrategien indeholder bl.a. et medlemsløfte. Der vil være forklaring om ejerstrategien i ledelsesberetningen, og ejerstrategien vil være tilgængelig på hjemmesiderne for Coop amba og Coops datterselskaber.</p>
<p>2.1.2. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter og løbende følger op på selskabets overordnede strategiske mål for 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. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen løbende påser, om selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter en strategi og langsigtet værdiskabelse, der både er i selskabets og aktionærernes interesse. Komitéen anbefaler, at selskabet redegør herfor i ledelsesberetningen.</p>	<p>Coop ambas bestyrelse orienteres løbende om koncernens kapitalforhold. Der er i 2021 udarbejdet en ejerstrategi for at styrke sammenhængen mellem selskabets strategi og langsigtet værdiskabelse. Der vil være forklaring om ejerstrategien i ledelsesberetningen.</p>
<p>2.1.4. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen udarbejder og årligt gennemgår retningslinjer for direktionen, herunder krav til rapporteringen 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>2.2. Bestyrelsesmedlemmerne</p>	
<p>2.2.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen udover en formand har en næstformand, som kan træde til ved formandens forfald og i øvrigt være en tættere sparringspartner for formanden.</p>	<p>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.</p>
<p>2.2.2. Komitéen anbefaler, at formanden i samarbejde med de enkelte bestyrelsesmedlemmer sikrer, at medlemmerne løbende opdaterer og supplerer deres viden om relevante forhold, og at medlemmernes særlige viden og kompetencer bliver brugt bedst muligt.</p>	<p>I den løbende dialog mellem formand og bestyrelsesmedlemmer drøftes ønsker og behov for opkvalificering. Nye bestyrelsesmedlemmer tilbydes en ekstern bestyrelsesuddannelse. Typisk hos CBS Executive.</p>
<p>2.2.3. Komitéen anbefaler, at hvis bestyrelsen undtagelsesvist beder et bestyrelsesmedlem om at varetage særlige opgaver for selskabet, eksempelvis kortvarigt deltage i den daglige ledelse, bør bestyrelsen godkende det for at sikre, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Det anbefales, at selskabet offentliggør beslutningen om et bestyrelsesmedlems deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf.</p>	<p>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.</p>
<p>3. Bestyrelsens sammensætning, organisering og evaluering</p>	

3.1. Sammensætning	
<p>3.1.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen årligt gennemgår og i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside oplyser</p> <ul style="list-style-type: none"> • hvilke kollektive og individuelle kompetencer bestyrelsen bør råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og • bestyrelsens sammensætning og mangfoldighed. 	<p>Coop ambas bestyrelse udarbejder en årlig kompetencevurdering enten som selvevaluering eller med en ekstern konsulent. Bestyrelsens sammensætning fremgår af såvel ledelsesberetning og på Coop ambas hjemmeside.</p>
<p>3.1.2. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer og godkender en politik for mangfoldighed, som er tilgængelig i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.</p>	<p>Coop amba har en politik for mangfoldighed, der er tilgængelig på Coops hjemmeside.</p>
<p>3.1.3. Komitéen anbefaler, at rekruttering af kandidater til bestyrelsen følger en grundig proces, der er godkendt af bestyrelsen. Komitéen anbefaler, at der i vurderingen af bestyrelseskandidater - udover individuelle kompetencer og kvalifikationer - også indgår behovet for kontinuitet, fornyelse og 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. Komitéen anbefaler, at indkaldelsen til generalforsamlinger, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover de i lovgivningen fastlagte oplysninger også beskriver de opstillede kandidaters</p> <ul style="list-style-type: none"> • kompetencer, • øvrige ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg, • krævende organisationsopgaver og uafhængighed. 	<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. Komitéen anbefaler, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling, og at disse opstilles og vælges individuelt.</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>

3.2. Bestyrelsens uafhængighed	
<p>3.2.1. Komitéen anbefaler, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, så bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser.</p> <p>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 forretningsrelation (eksempelvis 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, som er væsentlig for selskabet og/eller forretningsrelationen, • være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner i samme selskab som selskabets 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 er uafhængige, jf. kriterierne ovenfor. <p>Uanset at et bestyrelsesmedlem ikke er omfattet af ovenstående kriterier, kan bestyrelsen af andre grunde beslutte, at medlemmet ikke er uafhængigt.</p>	<p>Udover Coop ambas 5 valgbare kriterier 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>3.2.2. Komitéen anbefaler, at direktionsmedlemmer ikke er medlem af bestyrelsen, og at et fratrædende direktionsmedlem ikke træder direkte ind i bestyrelsen.</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>3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antal af øvrige ledelseshverv</p>	
<p>3.3.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen og hvert enkelt medlem af bestyrelsen i forbindelse med den årlige evaluering, jf. anbefaling 3.5.1., vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på bestyrelsesarbejdet. Formålet er, at det enkelte bestyrelsesmedlem ikke påtager sig flere hverv, end at vedkommende kan udføre bestyrelseshvervet i selskabet tilfredsstillende.</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. Komitéen anbefaler, at ledelsesberetningen udover de i lovgivningen fastlagte krav indeholder følgende oplysninger om de enkelte bestyrelsesmedlemmer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • stilling, alder og køn, • kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet, • uafhængighed, • årstal for indtræden i bestyrelsen, • årstal for udløb af den aktuelle valgperiode, • deltagelse i bestyrelses- og udvalgmøder, • ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg samt krævende organisationsopgaver, og • det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabets koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret. 	<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>3.4. Ledelsesudvalg</p>	

<p>3.4.1. Komitéen anbefaler, at ledelsen i ledelsesberetningen beskriver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ledelsesudvalgenes væsentligste aktiviteter og antallet af møder i årets løb, og • medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgets formand og medlemmernes uafhængighed. <p>Det anbefales derudover, at ledelsesudvalgenes kommissorier offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>	<p>Ledelsesudvalg kan nedsættes jævnfør Coop ambas bestyrelsens forretningsorden. Der er p.t. ingen permanente ledelsesudvalg, men der har i 2021 været nedsat ad-hoc udvalg til identifikation af nye bestyrelsesmedlemmer i datterselskaber.</p>
<p>3.4.2. Komitéen anbefaler, at ledelsesudvalg alene består af bestyrelsesmedlemmer, og 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>

3.4.3. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et revisionsudvalg og udpeger en formand for revisionsudvalget, der ikke er bestyrelsens formand. Komitéen anbefaler, at revisionsudvalget udover de i lovgivningen fastlagte opgaver bistår bestyrelsen med at:

- føre tilsyn med rigtigheden af offentliggjorte finansielle oplysninger, herunder regnskabspraksis på de væsentligste områder, væsentlige regnskabsmæssige skøn og transaktioner med nærtstående parter,
- gennemgå de interne kontrol- og risikoområder for at sikre styring af de største risici, herunder også i relation til udmeldte forventninger,
- vurdere behovet for intern revision,
- forestå evaluering af den generalforsamlingsvalgte revisor,
- gennemgå revisionshonoraret til den generalforsamlingsvalgte revisor,
- føre tilsyn med grænserne for ikke-revisionsydelser udført af den generalforsamlingsvalgte revisor, og
- sikre regelmæssig dialog mellem den generalforsamlingsvalgte revisor og bestyrelsen, bl.a. ved at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt har møde med revisor, uden at direktionen er til stede.

Hvis bestyrelsen på grundlag af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter at nedsætte en intern revisionsfunktion, har revisionsudvalget til opgave at:

- udarbejde kommissorium og anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af den interne revision og budgettet til afdelingen,
- påse, at den interne revision har tilstrækkelige ressourcer og kompetencer til at kunne udføre sin rolle, og
- overvåge direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.

Coop ambas bestyrelse har vurderet, at der ikke p.t. er behov for at nedsætte et revisionsudvalg i Coop ambas bestyrelse. Der er et revisionsudvalg i det største datterselskab (Coop Danmarks) bestyrelse.

Coop amba har en Intern Koncernrevision og godkender årligt indsatsområderne for denne. 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.

3.4.4. Komitéens anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:

- beskrive de påkrævede kvalifikationer for en given post i bestyrelsen og direktionen, det skønnede tidsforbrug for de forskellige poster i bestyrelsen samt kompetencer, viden og erfaring, der er/bør være i de to ledelsesorganer,
- årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt udarbejde anbefalinger til bestyrelsen om eventuelle ændringer,
- i samarbejde med formanden forestå den årlige bestyrelsesevaluering og vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetencer, viden, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom,
- forestå rekruttering af nye bestyrelses- og direktionsmedlemmer og indstille kandidater til bestyrelsens godkendelse,
- sikre, at der er en succesionsplan for direktionen,
- overvåge direktionens politik for ansættelse af ledende medarbejdere, og
- overvåge, at der udarbejdes en politik for mangfoldighed til godkendelse i bestyrelsen.

Der er ikke noget nomineringsudvalg i Coop ambas bestyrelse. 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.

Coop ambas bestyrelse er nomineringsudvalg for bestyrelser i direkte ejede datterselskaber.

<p>3.4.5. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et vederlagsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • udarbejde udkast til vederlagspolitikken til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens godkendelse, • fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af direktionen, • fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen med henblik på indstilling til generalforsamlingen, • sikre, at ledelsens vederlag følger selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den enkeltes indsats, og • bistå med at udarbejde den årlige vederlagsrapport til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens vejledende afstemning. 	<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>3.5. Evaluering af bestyrelse og direktion</p>	

<p>3.5.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen en gang årligt gennemfører en bestyrelseevaluering og mindst hvert tredje år inddrager ekstern bistand i evalueringen. Komitéen anbefaler, at evalueringen har fokus på anbefalingerne om bestyrelsens arbejde, effektivitet, sammensætning og organisering, jf. anbefaling 3.1.-3.4. ovenfor, og som minimum altid omfatter følgende emner:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bestyrelsens sammensætning med fokus på kompetencer og mangfoldighed, • bestyrelsens og det enkelte medlems bidrag og resultater, • samarbejdet i bestyrelsen og mellem bestyrelsen og direktionen, • formandens ledelse af bestyrelsen, • udvalgsstrukturen og arbejdet i udvalgene, • tilrettelæggelsen af bestyrelsesarbejdet og kvaliteten af bestyrelsesmaterialet, og • bestyrelsesmedlemmernes forberedelse til og aktive deltagelse i møderne. 	<p>Coop ambas bestyrelse gennemfører årligt med ekstern bistand en bestyrelseevaluering for den samlede bestyrelse og medlemmerne individuelt. Hvert 3. år gennemføres med ekstern bistand en større bestyrelseevaluering med individuel opfølgning fra formand og ekstern konsulent.</p>
<p>3.5.2. Komitéen anbefaler, at den samlede bestyrelse drøfter resultatet af bestyrelseevalueringen, og at processen for evalueringen samt evalueringens overordnede konklusioner omtales i ledelsesberetningen, på selskabets hjemmeside samt på selskabets generalforsamling.</p>	<p>Bestyrelsen drøfter årligt resultatet af bestyrelseevalueringen. Coops landsråd præsenteres for resultatet af Coop amba bestyrelsens kompetenceevaluering.</p>
<p>3.5.3. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte kriterier, og at formanden gennemgår dette med direktionen. Desuden bør bestyrelsen løbende vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning, herunder mangfoldighed, succesionsplaner og risici under hensyntagen til selskabets strategi.</p>	<p>Coop ambas bestyrelse evaluerer en gang årligt direktionens arbejde og resultater. 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>
<p>4. Ledelsens vederlag</p>	

4.1. Vederlag til bestyrelse og direktion	
<p>4.1.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsens og direktionens vederlag samt øvrige ansættelsesvilkår både er konkurrencedygtig og forenelig med selskabets langsigtede aktionærinteresser.</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. Komitéen anbefaler, at aktiebaserede incitamentsprogrammer er revolverende, dvs. med periodisk tildeling, og primært er langsigtet med en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år.</p>	<p>Da Coop amba er et andelsskab, er der ikke mulighed for aktieoptioner eller lignende.</p>
<p>4.1.3. Komitéen anbefaler, at den variable del af vederlaget har et loft på tildelingstidspunktet, og at der er gennemsigtighed om den potentielle værdi på udnyttelsestidspunktet under pessimistiske, forventede og optimistiske scenarier.</p>	<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>I alle fremtidige bonusordninger indskrives et loft på tildelingstidspunktet.</p>
<p>4.1.4. Komitéen anbefaler, at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ved et direktionsmedlems fratræden ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.</p>	<p>Den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ved et direktionsmedlems fratræden overstiger ikke to års vederlag.</p>
<p>4.1.5. Komitéen anbefaler, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- og tegningsoptioner.</p>	<p>Da Coop amba er et andelsskab, er der ikke mulighed for aktieoptioner eller lignende.</p>

<p>4.1.6. Komitéen anbefaler, at selskabet har mulighed for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable vederlag for såvel direktion som bestyrelse, hvis vederlaget er tildelt, optjent eller udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig at være fejlagtige, eller hvis modtageren var i ond tro om andre forhold, som har medført udbetaling af et for højt variabelt vederlag.</p>	<p>I fremtidige vederlagsaftaler indskrives, at der kan kræves hel eller delvis tilbagebetaling af variable vederlag.</p>
<p>5. Risikostyring</p>	
<p>5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger</p>	
<p>5.1.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen med udgangspunkt i selskabets strategi og forretningsmodel tager stilling til eksempelvis de væsentligste strategiske, forretningsmæssige, regnskabsmæssige og likviditetsmæssige risici. Selskabet bør i ledelsesberetningen redegøre for disse 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>5.1.2. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen etablerer en whistleblowerordning, som giver medarbejdere og andre interessenter mulighed for at rapportere alvorlige forseelser eller mistanke herom på en hensigtsmæssig og fortrolig måde, og at der er en procedure for håndtering af sådanne whistleblowersager.</p>	<p>Der er etableret en whistleblower-ordning.</p>