

Anbefalinger for god selskabsledelse 2011/12

Redegørelse vedrørende anbefalingerne fra komiteen for god selskabsledelse offentliggjort august 2011.

1. Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse

Selskabets aktionærer, medarbejdere og øvrige interessenter har en fælles interesse i, at selskabet til enhver tid er i stand til at tilpasse sig skiftende krav og dermed vedblivende er konkurrencedygtigt og kan skabe værdi. Et positivt samspil mellem ledelse og aktionærer er derfor af væsentlig betydning. Aktionærernes indflydelse udøves på generalforsamlingen. Aktionærerne bør ved aktivt at udøve deres rettigheder og indflydelse som selskabets ejere medvirke til, at selskabets ledelse varetager aktionærernes interesser bedst muligt og sikrer en hensigtsmæssig og afbalanceret udvikling af selskabet på kort og lang sigt. God selskabsledelse forudsætter hensigtsmæssige rammer, der gør det enkelt for aktionærerne at indgå i dialog med selskabets ledelse. Dette kan bl.a. fremmes ved at sikre, at aktionærerne til stadighed er velorienterede om selskabets situation og fremtidsudsigter og, at generalforsamlingen reelt er et forum for kommunikation og drøftelse samt det sted, hvor aktionærerne gør deres synspunkter gældende og træffer beslutninger.

1.1. Dialog mellem selskabet og aktionærerne

1.1.1. Det **anbefales**, at det centrale ledelsesorgan bl.a. gennem investor relations arbejde sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærerne, således at det centrale ledelsesorgan kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet, og at investor relations materiale gøres tilgængeligt for alle investorer på selskabets hjemmeside.

Selskabet følger anbefalingen.

Det centrale ledelsesorgan arbejder for at opretholde en god kommunikation og dialog med aktionærer og øvrige interessenter. Det er det centrale ledelsesorgans opfattelse, at en høj grad af åbenhed ved formidling af oplysninger om selskabets udvikling understøtter selskabets arbejde og en fair værdiansættelse af selskabets aktier.

Dialog med aktionærer og interessenter finder bl.a. sted via udsendelse af kvartalsmeddelelser og øvrige meddelelser fra selskabet til aktionærer og interessenter. Alle meddelelser indeholder desuden oplysning om, hvortil evt. spørgsmål vedr. meddelelser kan rettes.

Alle aktionærer er velkomne til at stille spørgsmål til det centrale ledelsesorgan på selskabets generalforsamling. Aktionærerne har endvidere mulighed for inden for den i vedtægterne angivne tidsfrist at stille forslag, der ønskes behandlet på generalforsamlingen.

Selskabet udvikler løbende hjemmesiden (www.luxor.dk) og de dertil knyttede informationer. Aktionærer og interessenter kan via selskabets hjemmeside indhente ajourført information og på en enkel måde etablere kontakt med selskabet. Kvartalsmeddelelser og andre meddelelser er tilgængelige umiddelbart efter offentliggørelse via Nasdaq OMX Copenhagen A/S.

1.2. Kapital- og aktiestruktur

1.2.1. Det **anbefales**, at det centrale ledelsesorgan årligt vurderer, hvorvidt selskabets kapital og aktiestruktur fortsat er i aktionærernes og selskabets interesse, samt redegør for denne vurdering i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside.

Selskabet følger anbefalingen.

Det centrale ledelsesorgan vurderer med jævne mellemrum, hvorvidt selskabets kapital- og aktiestruktur fortsat er hensigtsmæssig. Selskabets aktiekapital er opdelt i A- og B-aktier. For hver A-aktie gives ret til 10 stemmer, mens en B-aktie giver ret til én stemme. B-aktiekapitalen er noteret på Nasdaq OMX Copenhagen A/S.

Det er det centrale ledelsesorgans vurdering, at selskabet siden børsnoteringen har haft stor gavn af et stærkt engagement fra A-aktionæren. Det er det centrale ledelsesorgans opfattelse, at en videreførelse af den eksisterende ejer- og aktiestruktur er hensigtsmæssig, idet den sikrer stabilitet, der er med til at sikre en fortsat positiv udvikling.

1.3. Generalforsamling

1.3.1. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan og direktionen fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærenes deltagelse i generalforsamlingen.

Selskabet følger anbefalingen.

Investeringsselskabet Luxor A/S afholder den ordinære generalforsamling hvert år senest den 31. januar. Alle generalforsamlinger afholdes i København.

Aktionærerne kan få adgang til, stille forslag til og afgive stemme på den ordinære generalforsamling. Aktionærer, der ikke har mulighed for at deltage på generalforsamlingen, kan via fuldmagt stemme for eller imod de enkelte punkter på dagsordenen.

Fuldmagt kan downloades fra selskabets hjemmeside.

Aktionærer kan sende spørgsmål, som ønskes besvaret på generalforsamlingen, via e-mail eller almindeligt brev.

Alle meddelelser afsendt fra selskabet indeholder en passus med angivelse af kontakt person, som aktionærerne kan kontakte, såfremt de har spørgsmål eller bemærkninger til selskabet.

1.3.2. Det **anbefales**, at det centrale ledelsesorgan beslutter eller indstiller til generalforsamlingen, om generalforsamlingen skal afholdes ved fysisk fremmøde eller som delvis eller fuldstændig elektronisk generalforsamling.

Det centrale ledelsesorgan har besluttet, at der indtil videre kun afholdes generalforsamling ved fysisk fremmøde.

1.3.3 Det **anbefales**, at der i fuldmagter til det øverste ledelsesorgan gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.

Selskabet følger anbefalingen.

1.3.4. Det **anbefales**, at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen er tilstede på generalforsamlingen.

Selskabet følger anbefalingen.

1.4. Overtagelsesforsøg

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 aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.

Selskabet følger anbefalingen.

Såfremt selskabet skulle modtage et offentligt overtagelsestilbud, vil det centrale ledelsesorgan agere i aktionærernes interesse.

1.4.2. Det **anbefales**, at det centrale ledelsesorgan giver aktionærerne mulighed for reelt at tage stilling til, om de ønsker at afstå deres aktier i selskabet på de tilbudte vilkår.

Selskabet følger anbefalingen.

2. Interessenternes rolle og betydning for selskabet samt selskabets samfundsansvar

For at selskabet til enhver tid er i stand til at tilpasse sig skiftende krav og dermed vedblivende er konkurrencedygtigt og værdiskabende, er det afgørende, at selskabet udover dialogen med aktionærerne har gode relationer til sine øvrige interessenter (stakeholders).

Selskabets ledelse bør drive og udvikle selskabet under behørig hensyntagen til dets interessenter og i passende omfang indgå i aktiv dialog med disse for at udvikle og styrke selskabet. En sådan dialog kan bl.a. foregå ved afholdelse af investormøder.

2.1. Selskabets politik i relation til interessenterne

2.1.1. Det **anbefales**, at det centrale ledelsesorgan identificerer selskabets vigtigste interessenter samt deres væsentligste interesser i forhold til selskabet.

Selskabet følger anbefalingen.

2.1.2. Det **anbefales**, at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder investorerne, og sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.

Selskabet følger anbefalingen.

Der er udarbejdet en beskrivelse af politik i relation til selskabets interessenter på selskabets hjemmeside.

2.2. Samfundsansvar.

2.2.1. Det **anbefales**, at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.

Selskabet følger ikke anbefalingen.

Investeringsselskabet Luxor A/S har ikke en formuleret politik for samfundsansvar, men lægger i investeringsprocessen bl.a. vægt på, at de virksomheder der investeres i, driver deres virksomhed på en forsvarlig måde.

3. Åbenhed og transparens

Aktionærer, herunder potentielle aktionærer, og øvrige interessenter har i forskelligt omfang behov for information om selskabet. Deres forståelse af og relation til selskabet afhænger bl.a. af omfanget og kvaliteten af den information, selskabet offentliggør.

Åbenhed og transparens er væsentlige forudsætninger for, at selskabets aktionærer og øvrige interessenter løbende har mulighed for at vurdere og forholde sig til selskabet og dets fremtid.

Et frugtbart samspil mellem selskabet og dets interessenter forudsætter åbenhed og gensidig respekt.

En gennearbejdet og ajourført kommunikationsstrategi hjælper selskabet til rettidigt at levere pålidelige, nøjagtige og ajourførte interne og eksterne oplysninger af høj kvalitet og til at opfylde de til enhver tid gældende oplysningsforpligtelser.

3.1. Afgivelse af oplysninger til markedet

3.1.1. Det **anbefales**, at det centrale ledelsesorgan vedtager en kommunikationsstrategi.

Det er det centrale ledelsesorgans holdning, at åbenhed og gennemsigtighed er væsentlige forudsætninger for interessenternes opfattelse af selskabet og derved prisfastsættelse af selskabets aktier. Der henvises til selskabets kommunikationspolitik på hjemmesiden.

Selskabet følger anbefalingen om oplysning og afgivelse af information, idet der henvises til selskabets IR-politik. Derudover har selskabet et internt regelsæt, der definerer de procedurer, der sikrer, at alle væsentlige oplysninger, der har betydning for interessenternes vurdering af selskabet og dets aktiviteter samt forretningsmæssige mål, strategier og resultat, offentliggøres straks, med mindre offentliggørelse kan undlades efter de børsretslige regler.

3.1.2. Det **anbefales**, at oplysninger fra selskabet til markedet udfærdiges på dansk og engelsk.

Selskabet offentliggør helårs- og delårsmeddelelser på dansk og engelsk. Øvrige meddelelser offentliggøres alene på dansk. Den engelske udgave offentliggøres med en mindre tidsforskydning.

Selskabet følger således ikke anbefalingen fuldt ud.

3.1.3. Det **anbefales**, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.

Selskabet følger anbefalingen.

4. Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar

Det påhviler det øverste ledelsesorgan at varetage aktionærernes interesser med omhu og under behørig hensyntagen til de øvrige interessenter.

Det øverste ledelsesorgans væsentligste opgaver er at ansætte en kompetent direktion, at fastlægge direktionens opgaver, ansættelsesforhold og arbejdsdeling samt at sikre klare retningslinjer for ansvarlighed, planlægning og opfølgning samt risikostyring. Det er det øverste ledelsesorgans opgave at udøve kontrol med direktionen og at fastlægge retningslinjer for på hvilken måde, denne kontrol skal udøves.

Det er det øverste ledelsesorgans opgave at sikre, at direktionen fortsat udvikles og fastholdes eller afskediges, samt at direktionens vederlag afspejler såvel den langsigtede værdiskabelse i selskabet som de konkrete resultater, direktionen opnår. Både det øverste og det centrale ledelsesorgan skal påse, at selskabets kapitalberedskab til enhver tid er forsvarligt.

Det er det centrale ledelsesorgans opgave at varetage den overordnede og strategiske ledelse af selskabet. Det centrale ledelsesorgan skal fastlægge selskabets strategiske mål og sikre, at de nødvendige forudsætninger for at nå disse mål er til stede i form af såvel finansielle som kompetencemæssige ressourcer, samt sikre en forsvarlig organisation af selskabets virksomhed. Det er væsentligt, at det centrale ledelsesorgan sikrer, at der løbende sker en udvikling af og opfølgning på selskabets strategiske mål og på, om forudsætningerne for at nå disse er til stede.

4.1. Overordnede opgaver og ansvar

4.1.1. Det **anbefales**, at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.

Selskabet følger anbefalingen.

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 selskabet kan nå sine strategiske mål.

Selskabet følger anbefalingen.

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 selskabet, herunder på hvilken måde det vil udøve kontrol med direktionens arbejde.

Selskabet følger anbefalingen.

Det øverste ledelsesorgan varetager den overordnede strategiske ledelse, den finansielle og ledelsesmæssige kontrol af selskabet samt løbende vurdering af direktionens arbejde.

Drøftelser og vurdering af direktionens løsning af opgaverne sker løbende i forbindelse med møderne i det øverste ledelsesorgan samt på det årlige bestyrelsesseminar. Udover de løbende drøftelser på møderne i det øverste ledelsesorgan behandler det øverste ledelsesorgan på alle møder bemyndigelser og emner af strategisk betydning for selskabet og dets fremtid. Desuden gennemgås direktionens rapportering til det øverste ledelsesorgan og kontrol af, om det øverste ledelsesorgans beslutninger implementeres og efterleves.

4.2. Forretningsordener

4.2.1. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår sin forretningsorden med henblik på at sikre, at den er dækkende og tilpasset selskabets virksomhed og behov.

Selskabet følger anbefalingen.

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.

Selskabet følger anbefalingen.

Det øverste ledelsesorgan orienteres hvert kvartal via såvel regnskabs- som kvartalsrapporter. Herudover modtager det øverste ledelsesorgan rapportering og orientering om selskabet samt øvrige væsentlige begivenheder på møderne både mundtligt og skriftligt. Bestyrelsesformanden modtager løbende yderligere information, som efter dennes skøn formidles til det øverste ledelsesorgan.

Direktionen har ansvar for at sikre, at der løbende tilgår det øverste ledelsesorgan de oplysninger om selskabets virksomhed, som det øverste ledelsesorgan har behov for. Særlige og/eller aktuelle spørgsmål, som ikke kan afvente den rutinemæssige rapportering, rapporteres straks.

4.3. Formanden og næstformanden for det øverste ledelsesorgan

Formanden for det øverste ledelsesorgans væsentligste opgaver vil normalt omfatte fastsættelsen af en mødeplan for året, dagsorden for møderne samt ledelse af møderne. Formanden sikrer tillige, at medlemmerne løbende opdaterer og uddyber deres viden om selskabet og påser, at det enkelte medlems særlige viden og kompetence bliver anvendt bedst muligt og til gavn for selskabet. Desuden er det formandens opgave at sikre gode og konstruktive relationer i det øverste ledelsesorgan og med direktionen samt en effektiv kommunikation, herunder med aktionærerne.

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.

Selskabet følger ikke anbefalingen, idet selskabet har en lille og operationel bestyrelse.

4.3.2. Det **anbefales**, at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse, som indeholder en beskrivelse af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.

Selskabet følger anbefalingen. Rammerne for bestyrelsesformandens særlige opgaver er fastlagt i forretningsordningen, som revurderes en gang årligt.

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.

Selskabet følger anbefalingen.

4.3.4. Det **anbefales**, at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden om at udføre særlige opgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, skal der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom inklusive forholdsregler til sikring af, at bestyrelsen bevarer den overordnede ledelse og kontrolfunktion. Der skal sikres en forsvarlig arbejdsdeling mellem formanden, næstformanden, den øvrige bestyrelse og direktionen. Aftaler om formandens deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf skal oplyses i en selskabsmeddelelse.

Selskabet følger anbefalingen.

5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering

I selskaber, hvor bestyrelsen udgør det øverste ledelsesorgan, bør bestyrelsen sammensættes således, at den er i stand til at varetage sine ledelsesmæssige, herunder de overordnede og strategiske opgaver.

Det er væsentligt, at det øverste ledelsesorgan i et selskab er sammensat således, at varetagelsen af de kontrolmæssige opgaver kan ske effektivt, og at der samtidig er en konstruktiv og kvalificeret dialog med direktionen. Det er ligeledes væsentligt, at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan altid handler uafhængigt af særinteresser.

Det øverste ledelsesorgan bør løbende vurdere, om dets sammensætning og medlemmernes kompetencer enkeltvis og samlet afspejler de krav, selskabets situation og forhold stiller. Mangfoldighed kan øge kvaliteten af arbejdet i det øverste ledelsesorgan. Det øverste ledelsesorgan bør med henblik på at øge værdiskabelsen hvert år evaluere sin personsammensætning og sikre den nødvendige fornyelse sammenholdt med ønsket om kontinuitet.

5.1. Sammensætning

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.

Selskabet følger kun anbefalingen delvist, idet der ikke sker offentliggørelse af kompetencebeskrivelsen på hjemmesiden eller i årsrapporten. Bestyrelsen er sammensat ud fra en helhedsvurdering af bestyrelsesmedlemmernes kompetence og mangfoldighed.

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.

Selskabet følger anbefalingen.

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.

Selskabet følger anbefalingen delvist, idet oplysningerne, med undtagelse af beskrivelse af kompetencer, fremgår af den fremsendte årsrapport.

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.

Selskabet følger anbefalingen delvist, idet selskabets årsrapport indeholder redegørelse for ledessammensætningen i noter til årsrapporten. Bestyrelsen er sammensat ud fra en helhedsvurdering af bestyrelsesmedlemmernes kompetence og alsidighed. Redegørelsen indeholder ikke en beskrivelse af de enkelte medlemmers kompetencer.

5.2. Uddannelse af medlemmer af det øverste ledelsesorgan

5.2.1. Det **anbefales**, at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet.

Nyvalgte medlemmer introduceres af formanden og direktionen til selskabets forhold samt arbejdet i det øverste ledelsesorgan.

Behov for relevant supplerende uddannelse vurderes af formanden. Behovet vurderes regelmæssigt i forbindelse med det øverste ledelsesorgans selvevaluering.

Selskabet følger anbefalingen.

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.

Selskabet følger anbefalingen.

5.3. Antal medlemmer af det øverste ledelsesorgan

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.

Selskabet følger anbefalingen.

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 selskabets behov.

Selskabet følger anbefalingen.

5.4. Det øverste ledelsesorgans uafhængighed

5.4.1. Det **anbefales**, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte ledelsesmedlemmer er uafhængige, således at det øverste ledelsesorgan kan handle uafhængigt af særinteresser. For at være uafhængig må den pågældende ikke:

- være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet eller et associeret selskab,

- have modtaget større vederlag fra selskabet/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 selskabet 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 selskabet,
- have været medlem af det øverste ledelsesorgan i mere end 12 år, eller
- være i nær familie med personer, som betragtes som afhængige.

Selskabet følger anbefalingen, dog med undtagelse af at 2 af de 3 medlemmer af det øverste ledelsesorgan i 2011/12 har været i det øverste ledelsesorgan i mere end 12 år. For regnskabsåret 2012/13 vil kun et medlem af det øverste ledelsesorgan have været medlem i mere end 12 år.

Selskabets formand advokat Casper Moltke yder gennem sit kontor Advokataktieselskabet Horten juridisk bistand til selskabet, og kan derfor ikke betragtes som uafhængig.

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.

Selskabet følger anbefalingen delvist.

Det øverste ledelsesorgan har ikke nære bånd til – og repræsenterer ikke direktionen eller kontrollerende aktionærer.

To medlemmer af det øverste ledelsesorgan har i regnskabsåret 2011/12 været medlemmer i mere end 12 år, idet selskabet lægger vægt på kontinuitet og kompetence. For regnskabsåret 2012/13 vil kun et medlem af det øverste ledelsesorgan have været medlem i mere end 12 år.

I årsrapporten er det oplyst, hvornår det enkelte medlem af det øverste ledelsesorgan er tiltrådt.

Ny kandidat til det øverste ledelsesorgan forventes at være uafhængig.

5.5. Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan

5.5.1. Det **anbefales**, at der i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside redegøres for reglerne for medarbejdervalg og for selskabets anvendelse heraf i selskaber, hvor medarbejderne har valgt at benytte selskabslovgivningens regler om medarbejderrepræsentation.

Investeringsselskabet Luxor A/S har ikke medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, idet det øverste ledelsesorgan ikke finder, der er behov herfor, samt at antallet af ansatte i selskabet ikke overstiger kravet i lov om aktie- og anpartsselskaber § 140.

5.6. Mødefrekvens

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 selskabets behov, samt at antallet af afholdte møder oplyses i årsrapporten.

Selskabet følger anbefalingen.

5.7. Medlemmernes engagement og antallet af andre ledelseshverv

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 selskabet tilfredsstillende vis.

Selskabet følger anbefalingen.

5.7.2. Det **anbefales**, at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af det øverste ledelsesorgan:

- 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 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.

Selskabet følger anbefalingen.

5.8. Aldersgrænse

5.8.1. Det **anbefales**, at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af det øverste ledelsesorgan, og at årsrapporten indeholder oplysninger om aldersgrænsen og om alderen på de enkelte bestyrelsesmedlemmer.

Selskabet følger anbefalingen delvist.

Selskabet har ikke fastsat en aldersgrænse for bestyrelsesmedlemmerne, idet det er det øverste ledelsesorgans opfattelse, at det ikke er medlemmernes alder men kompetancer, der er afgørende for, om opgaven i det øverste ledelsesorgan kan bestrides.

Bestyrelsesmedlemmernes alder fremgår af årsrapporten.

5.9. Valgperiode

5.9.1. Det **anbefales**, at de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.

Selskabet følger anbefalingen. Med hensyn til anbefalingen om fornyelse i sammensætning af det øverste ledelsesorgan har selskabet valgt, at lægge størst vægt på kontinuitet frem for fornyelse.

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.

Selskabet følger anbefalingen.

5.10. Ledelsesudvalg (komitéer)

Ledelsesudvalg kan bidrage til at øge effektiviteten og højne kvaliteten af arbejdet i det øverste ledelsesorgan ved at medvirke til forberedelse af det materiale, der skal ligge til grund for beslutninger i det øverste ledelsesorgan, herunder materiale vedrørende revision, ledelsens sammensætning og ledelsens vederlæggelse.

Etableringen af ledelsesudvalg har alene et forberedende formål forud for behandlingen i det øverste ledelsesorgan, og må ikke medføre, at væsentlig information, som alle medlemmer af det øverste ledelsesorgan har be-

hov for at modtage, alene tilgår ledelsesudvalget. Det øverste ledelsesorgan bevarer det fulde ansvar for alle de beslutninger, der er forberedt i et ledelsesudvalg.

Nedsættelsen af et udvalg må ikke medføre, at den fornødne behandling i det øverste ledelsesorgan begrænses eller undlades.

Det øverste ledelsesorgan vurderer løbende, om der kan være behov for yderligere ledelsesudvalg, herunder f.eks. et risikoudvalg.

5.10.1. Det **anbefales**, at selskabet i ledelsesberetningen i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside offentliggør:

- 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.

Det øverste ledelsesorgan har besluttet, at revisionsudvalgets funktioner varetages af det samlede øverste ledelsesorgan.

Selskabet benytter pt. ikke udvalg eller komitéer, idet det øverste ledelsesorgan finder, at en lille operationel bestyrelse muliggør, at alle væsentlige drøftelser og beslutninger kan træffes af det samlede øverste ledelsesorgan.

Der er ikke foretaget offentliggørelse af kommissorier eller møde aktivitet.

5.10.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.

Selskabet benytter pt. ikke udvalg eller komitéer, idet det øverste ledelsesorgan finder, at en lille operationel bestyrelse muliggør, at alle væsentlige drøftelser og beslutninger kan træffes af det samlede øverste ledelsesorgan.

5.10.3. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt revisionsudvalg.

Selskabet benytter pt. ikke udvalg eller komitéer, idet det øverste ledelsesorgan finder, at en lille operationel bestyrelse muliggør, at alle væsentlige drøftelser og beslutninger kan træffes af det samlede øverste ledelsesorgan.

5.10.4. Det **anbefales**, at det ved sammensætningen af revisionsudvalget sikres, at:

- formanden for det øverste ledelsesorgan ikke er formand for revisionsudvalget og, at
- udvalget tilsammen råder over en sådan sagkundskab og erfaring, at det har en opdateret indsigt i og erfaring med finansielle forhold samt regnskabs- og revisionsforhold i selskaber, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked.

Det øverste ledelsesorgan har besluttet, at revisionsudvalgets funktioner varetages af det samlede øverste ledelsesorgan.

5.10.5. Det **anbefales**, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til det øverste ledelsesorgan om:

- regnskabspraksis på de væsentligste områder,
- væsentlige regnskabsmæssige skøn,
- transaktioner med nærtstående parter, og
- usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne.

Det øverste ledelsesorgan følger anbefalingen

5.10.6. Det **anbefales**, at revisionsudvalget:

- 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.

Det øverste ledelsesorgan følger anbefalingen

5.10.7. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et nomineringsudvalg, som har mindst følgende forberedende opgaver:

- 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 vurderer ledelsesorganernes struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale det øverste ledelsesorgan eventuelle ændringer,
- årligt vurderer 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.

Selskabet benytter pt. ikke udvalg eller komitéer, idet det øverste ledelsesorgan finder, at en lille og operationel bestyrelse muliggør, at alle væsentlige drøftelser og beslutninger kan træffes af det samlede øverste ledelsesorgan.

5.10.8. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et vederlagsudvalg, som har mindst følgende forberedende opgaver:

- 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 selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen opbevarer fra andre virksomheder i koncernen, og
- overvåge, at oplysningerne i årsrapporten om vederlaget til det øverste ledelsesorgan og direktionen er korrekt, retvisende og fyldestgørende.

Selskabet benytter pt. ikke udvalg eller komitéer, idet det øverste ledelsesorgan finder, at en lille operationel bestyrelse muliggør, at alle væsentlige drøftelser og beslutninger kan træffes af det samlede øverste ledelsesorgan.

5.10.9. Det **anbefales**, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.

Selskabet benytter pt. ikke udvalg eller komitéer, idet det øverste ledelsesorgan finder, at en lille operationel bestyrelse muliggør, at alle væsentlige drøftelser og beslutninger kan træffes af det samlede øverste ledelsesorgan.

5.11. Evaluering af arbejdet i det øverste ledelsesorgan og i direktionen

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.

Selskabet følger anbefalingen delvist.

Det øverste ledelsesorgan evaluerer ikke dets arbejde ud fra en formel procedure. Der følges løbende op på strategiske målsætninger og planlægning. Denne arbejdsform har hidtil sikret et effektivt fungerende øverste ledelsesorgan.

5.11.2. Det **anbefales**, at evalueringen af det øverste ledelsesorgan forestås af formanden, at resultatet drøftes i det øverste ledelsesorgan, og at der i årsrapporten oplyses om fremgangsmåden ved selvevalueringen og resultaterne heraf.

Fremgangsmåden ved selvevalueringen og resultaterne heraf er ikke oplyst i årsrapporten.

5.11.3. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.

Selskabet følger anbefalingen.

Direktionens arbejde evalueres årligt i forbindelse med gennemgang af direktionens løn og ved afslutning af årsrapporten.

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.

Selskabet evaluerer ikke direktionens og det øverste ledelsesorgans samarbejde ud fra en formel procedure. Der følges løbende op på samarbejdet mellem parterne. Denne arbejdsform sikrer et effektivt fungerende samarbejde.

6. Ledelsens vederlag

Det er vigtigt, at der er åbenhed og transparens om alle væsentlige forhold vedrørende principperne for og størrelsen af ledelsesmedlemmernes vederlag. Principperne for vederlaget skal understøtte en langsigtet værdiskabelse for selskabet.

En konkurrencedygtig vederlæggelse er en forudsætning for at tiltrække og fastholde kompetente medlemmer af et selskabs ledelse. Den samlede vederlæggelse, dvs. den faste og den variable del samt andre vederlagskomponenter, bør ligge på et rimeligt niveau og afspejle ledelsens selvstændige indsats, ansvar og værdiskabelse for selskabet. Den variable del af vederlaget skal baseres på realiserede resultater over en periode med sigte på langsigtet værdiskabelse.

6.1. Vederlagspolitikens form og indhold

6.1.1. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan vedtager en vederlagspolitik for det øverste ledelsesorgan og direktionen.

Selskabet følger anbefalingen.

Selskabet har vedtaget en vederlagspolitik og offentliggør informationer om direktionens og det øverste ledelsesorgans samlede vederlæggelse i årsrapporten.

Det øverste ledelsesorgan aflønnes med et fast årligt honorar. Det øverste ledelsesorgan aflønnes ikke med aktieoptioner, bonusordninger eller andre incitamentsordninger.

6.1.2. Det **anbefales**, at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling.

Selskabet følger ikke anbefalingen.

6.1.3. Det **anbefales**, at vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen.

Selskabet følger anbefalingen.

6.1.4. Det **anbefales**, at vederlagspolitikken indeholder:

- en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og
- en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter.

Vederlag fastsættes ud fra en helhedsbetragtning.

6.1.5. Det **anbefales**, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,

- fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse,
- sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaf lønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærene på kort og lang sigt,
- er klarhed om resultatkrævier 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.

Selskabet følger anbefalingen.

6.1.6. Det **anbefales**, at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.

Selskabet følger anbefalingen.

6.1.7. Det **anbefales**, at hvis direktionen aflønnes med aktiebaseret aflønning, skal programmerne være revolverende, dvs. optionerne tildeles periodisk og bør tidligst kunne udnyttes 3 år efter tildelingen. Forholdet mellem indløsningskursen og markedskursen på tildelingstidspunktet skal forklares.

Direktionen aflønnes ikke med aktiebaseret aflønning.

6.1.8. Det **anbefales**, at vederlagsaftaler for direktionen, der indeholder aftaler om variable lønandele, fastslår en ret for selskabet til i helt særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige.

En evt. variabels lønandel, der for selskabet alene omfatter kontant bonusudbetaling, indeholder ikke ret til helt eller delvist tilbagebetaling ved udbetaling på grundlag af fejlagtige oplysninger.

6.1.9. Det **anbefales**, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.

Selskabet følger anbefalingen.

6.2. Oplysning om vederlagspolitikken

6.2.1. Det **anbefales**, at vederlagspolitikken er klar og overskuelig, og at indholdet omtales i ledelsesberetningen i årsrapporten, samt at vederlagspolitikken offentliggøres på selskabets hjemmeside.

Selskabets vederlagspolitik omtales i årsrapporten under noten personaleomkostninger og vederlagspolitikken er offentliggjort på selskabets hjemmeside.

6.2.2. Det **anbefales**, at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.

Vederlagspolitikken er beskrevet i en note til årsrapporten og på selskabets hjemmeside under vederlagspolitik.

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 selskabet og andre selskaber i koncernen, og at der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken.

Selskabet følger anbefalingen delvist, idet der ikke redegøres for sammenhængen med ledelsespolitikken.

6.2.4. Det **anbefales**, at der som en del af oplysningen om det samlede vederlag oplyses om eventuelle ydelsesbaserede pensionsordninger, selskabet har påtaget sig over for medlemmer af det øverste ledelsesorgan henholdsvis direktionen samt disse ordningers aktuariemæssige værdi og forskydninger over året.

Selskabet følger anbefalingen.

6.2.5. Det **anbefales**, at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.

Selskabet følger anbefalingen.

6.2.6. Det **anbefales**, at aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regnskabsår.

Anbefalingen følges ikke, da vederlaget kan være afhængigt af resultatet for det igangværende regnskabsår, som er ukendt på tidspunktet for afholdelse af generalforsamlingen.

7. Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)

Hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan og direktionen har ansvar for, at årsrapporten og anden finansiell rapportering udarbejdes i overensstemmelse med lovgivningen, gældende standarder og eventuelle yderligere krav til regnskaber i vedtægter m.v. Det påhviler medlemmerne af de pågældende ledelsesorganer at sikre, at den finansielle rapportering er forståelig og afbalanceret og giver et retvisende billede af selskabets aktiver, passiver, finansielle stilling samt resultat og pengestrømme. Ledelsesberetningen skal indeholde en retvisende redegørelse for de forhold, som beretningen omhandler, herunder for fremtidsudsigter.

7.1. Yderligere relevante oplysninger

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.

Selskabet følger anbefalingen.

7.2. Going concern forudsætningen

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.

Selskabet følger anbefalingen.

8. Risikostyring og intern kontrol

Effektiv risikostyring og et effektivt internt kontrolsystem medvirker til at reducere strategiske og forretningsmæssige risici, til at sikre overholdelse af gældende regler og forskrifter samt til at sikre kvaliteten af grundlaget for ledelsens beslutninger og den finansielle rapportering. Selskabets strategivalg medfører naturligt risici. Det er væsentligt, at risiciene identificeres og kommunikeres, og at risiciene håndteres på en hensigtsmæssig måde.

Effektiv risikostyring og intern kontrol er en forudsætning for, at det øverste ledelsesorgan og direktionen hensigtsmæssigt kan udføre de opgaver, der påhviler disse organer. Det er derfor væsentligt, at det øverste ledelsesorgan påser, at der er en effektiv risikostyring og effektive interne kontroller.

8.1. Identifikation af risici

8.1.1. Det **anbefales**, at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt identificerer de væsentligste forretningsmæssige risici, der er forbundet med realiseringen af selskabets strategi og overordnede mål, samt risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen.

Selskabet følger anbefalingen.

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 politikker, rammer m.v. med henblik på, at det øverste ledelsesorgan kan følge udviklingen og træffe de nødvendige beslutninger.

Selskabet følger anbefalingen.

8.2. Whistleblower-ordning

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.

Selskabet følger anbefalingen. Det er indtil videre besluttet, at der ud fra selskabets størrelse ikke er behov for en whistleblower-ordning.

8.3. Åbenhed om risikostyring

8.3.1. Det **anbefales**, at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici.

Selskabet følger anbefalingen.

9. Revision

Sikring af en uafhængig, kompetent og omhyggelig revision er et væsentligt led i det øverste ledelsesorgans arbejde.

9.1. Kontakt til revisor

9.1.1. Det **anbefales**, at det øverste ledelsesorgan sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og det øverste ledelsesorgan.

Selskabet følger anbefalingen.

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.

Selskabet følger anbefalingen.

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.

Selskabet følger anbefalingen delvist, idet formanden på vegne af det øverste ledelsesorgan deltager i mødet.

9.2. Intern revision

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 selskabets interne kontrol- og risikostyringssystemer, samt begrunder beslutningen i ledelsesberetningen i årsrapporten.

Selskabet følger anbefalingen med hensyn til overvejelser og beslutning om etablering af intern revision. Ledelsesberetningen i årsrapporten indeholder ikke en begrundelse for beslutningen.