

## **Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse for regnskabsåret 2012, jf. årsregnskabslovens § 107b**

**(Redegørelsen udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i Sanistål A/S' årsrapport for regnskabsperioden 1. januar – 31. december 2012)**

Nedenstående to sektioner, "Ledelsesorganernes sammensætning og funktion" samt "Interne kontrol- og risikostyringssystemer for regnskabsafslæggelsesprocessen", er omfattet af revisionspåtegningen på Sanistål A/S' årsrapport for 2012. Modsat er de øvrige oplysninger i nærværende "Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse for regnskabsåret 2012, jf. årsregnskabslovens § 107b" ikke omfattet af revisionspåtegningen på Sanistål A/S' årsrapport for 2012.

### **LEDELSESORGANERNES SAMMENSÆTNING OG FUNKTION**

Sanistål A/S har en tostrengt ledelsesstruktur, der består af bestyrelse og direktion, og hvor direktionen er underlagt bestyrelsens retningslinjer og beslutninger. Der er intet personsammenfald mellem bestyrelse og direktion. Bestyrelsen varetager den overordnede og strategiske ledelse, mens direktionen har ansvaret for den daglige ledelse under reference til bestyrelsen. Bestyrelsens og direktionens opgaver er yderligere beskrevet i bestyrelsens forretningsorden samt i instruks fra bestyrelsen til direktionen, og opgaverne inkluderer de forhold, som er fastsat i selskabslovens § 115 (bestyrelsens opgaver) samt § 117 og § 118 (direktionens opgaver).

Bestyrelsen bestod i 2012 fra generalforsamlingens afholdelse af syv medlemmer. Fire medlemmer var valgt af generalforsamlingen, og tre medlemmer var valgt af moderselskabets medarbejdere.

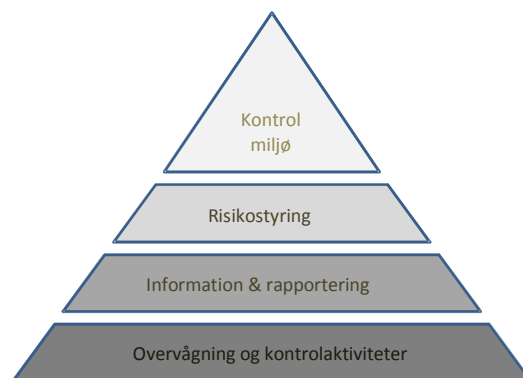
Direktionen bestod i 2012 af en administrerende direktør og en økonomidirektør.

## INTERNE KONTROL- OG RISIKOSTYRINGSSYSTEMER FOR REGNSKABSAFLÆGGELSESPROCESSEN

Sanistål A/S' bestyrelse og direktion har det overordnede ansvar for koncernens risikostyring og interne kontrolmiljø i forbindelse med den økonomiske rapportering, herunder overholdelse af relevant lovgivning og anden regulering i relation til årsrapporten.

Bestyrelsen finder, at ledelsens holdninger i de enkelte Sanistål-datterselskaber er afgørende for god risikostyring og intern kontrol i forbindelse med den økonomiske rapporteringsproces. Bestyrelsens og direktionens holdning til god risikostyring og intern kontrol i forbindelse med den økonomiske rapportering indskærpes derfor til stadighed internt i SANISTÅL.

SANISTÅL's risikostyring, herunder interne kontroller i forbindelse med den økonomiske rapporteringsproces, er designet med henblik på effektivt at minimere risikoen for fejl og mangler. Bestyrelsen og direktionen vurderer løbende væsentlige risici og interne kontroller i forbindelse med koncernens aktiviteter og deres eventuelle indflydelse på den økonomiske rapportering. SANISTÅL's risikostyring og interne kontrolmiljø udvikles og forbedres løbende, så disse altid modsvarer kravene til en international koncern.



### **Kontrolmiljø**

Ansvar og beføjelser er defineret i bestyrelsens instruktioner til direktionen, politikker og forretningsgange. Bestyrelsen godkender Saniståls primære politik for finanspolitik og risikostyring. Direktionen godkender andre politikker og forretningsgange, og de ansvarlige funktioner udsteder retningslinjer og fører tilsyn med anvendelsen af alle politikker og forretningsgange. Bestyrelsen overvåger endvidere, om virksomhedens risikostyringssystemer og interne kontrolsystem fungerer effektivt.

Dette tager udgangspunkt i en klar organisationsstruktur, klare rapporteringslinjer, autorisations- og attestations-procedurer samt funktionsadskillelse. Der er således nedskrevne retningslinjer for bogføring, budgettering og månedsafslutningsprocesser, herunder afstemninger og udarbejdelse af den løbende finansielle rapportering. Endvidere er der politikker for godkendelse af fakturaer og øvrige udgiftsbilag, således at behørig attestation sikres.

### ***Risikostyring***

Der er relativt større risiko for fejl ved de poster i regnskabet, der er baseret på skøn, som genereres gennem komplekse processer eller som har engangskaraktter end for andre poster. En detaljeret risikovurdering med det formål at identificere disse poster og angive omfanget af de forbundne risici og den nødvendige kontrol koordineres af Saniståls økonomifunktion, hvorefter denne drøftes med og godkendes af bestyrelsen.

Sanistål har identificeret de væsentligste forretningsmæssige risici, som kan påvirke selskabets vækst, indtjening og fremtidige finansielle stilling. Koncernens risiko-villighed er fastlagt under hensyntagen til den pågældende risikos tilknytning til koncernens kernekompetencer. Risici, som knytter sig til aktiviteter, der ikke hører til kernekompetencerne, søges som udgangspunkt afdækket i markedet.

### **Akkvisitioner**

Før eventuelle akkvisitioner gennemføres, vil der blive gennemført grundig due diligence inklusiv en afdækning af risikoprofilen for det tilkøbte.

### **Forretningsrisici**

Koncernens forretningssegmenter: Byggeri Divisionen og Industri Divisionen er generelt begunstiget af en begrænset afhængighed af enkeltkunder eller -leverandører. Ingen enkelt kunde eller leverandør vægter individuelt så tungt, at koncernens samlede omsætning eller indtjening ville ændres markant, hvis samarbejdet eventuelt skulle ophøre.

### ***Byggeri Divisionen***

Markedsforholdene inden for Byggeri Divisionen er karakteriseret ved en opdeling i en anlægs- og en vedligeholdelsessektor, hvor Sanistål har den største eksponering mod vedligehold. Kunderne spænder over en række brancher – fra bygningshåndværk inden for VVS-sektoren over store installationsvirksomheder til entreprenører.

Det betyder, at der er en tendens til, at Sanistål har mindre udsving i segmentresultatet end de direkte konkurrenter på området. Konkurrencen må imidlertid beskrives som intens som følge af, at markedet serviceres af enkelte store koncerner.

Tømrer/snedker-branchen er karakteriseret ved, at det er relativt let at starte egen virksomhed. En betydelig del af kunderne drives som personlige virksomheder eller som selskaber med en begrænset kapital. På denne baggrund er risikoen for tab på debitorer større end hos de øvrige kundegrupper. Øvrige segmentrisici vurderes at være på niveau med risikoen i divisionen generelt.

## **Industri Divisionen**

Industri Divisionens marked kan opdeles i OEM, hvor Sanistål leverer komponenter og råvarer (stål), der indgår i industriens slutprodukter og i MRO, hvor der leveres komponenter og hjælpemidler til industriens produktionsprocesser, herunder til reparationer og vedligehold af produktionsudstyret. Denne opdeling betyder under normale omstændigheder, at nedgang i industriproduktionen ikke slår fuldt igennem hos Sanistål, fordi en nedgang i industriens salg og produktion af maskiner naturligt medfører et større behov for vedligehold. Dette forhold gør sig imidlertid ikke i samme omfang gældende for så vidt angår stål, der væsentligst leveres som råvarer/komponenter til industriens slutprodukter.

For stål gælder yderligere det forhold, at priserne er udsat for stadige, cykliske svingninger som påvirker Saniståls indtjeningsmuligheder. Generelt kan det siges, at når stålpriserne stiger, muliggør lagerbeholdningerne og markedsforsholdene en øget indtjening. Det omvendte er tilfældet, når priserne falder. Da det ikke er muligt (økonomisk rentabelt) at hedge stålprisen, er det selskabets politik at søge størst mulig afdækning ved at holde lagrene på det niveau, der netop sikrer tilfredsstillende levering til selskabets kunder.

## **Information og rapportering**

Sanistål opretholder informations- og kommunikationssystemer for at sikre, at regnskabsaflæggelsen er korrekt og fuldstændig. Saniståls bogføringsregler og forretningsgange for regnskabsaflæggelsen fremgår af et omfattende sæt af interne forretningsgange og en regnskabsmanual. Forretningsgangene, regnskabsmanualen og andre rapporteringsinstruktioner opdateres, herunder budget- og månedsafslutningsprocedurer når det er nødvendigt, og gennemgås årligt. Disse er sammen med andre politikker, der er relevante for intern kontrol vedrørende regnskabsaflæggelsen såsom politik for kreditgivning, tilgængelige direkte i Saniståls økonomisystem og på intranettet for økonomimedarbejdere samt andre relevante medarbejdere.

## **Overvågning**

Sanistål anvender et omfattende økonomisystem til overvågning af selskabets resultater, som gør det muligt på et tidligt tidspunkt at opdage og korrigere eventuelle fejl og uregelmæssigheder i regnskabsaflæggelsen, herunder konstaterede svagheder i de interne kontroller, manglende overholdelse af procedurer og politikker mv.

Overvågningen sker ved løbende og/eller periodiske vurderinger og kontroller på alle niveauer i koncernen udført via besøg hos forretningsenhederne af controlling-funktionen. Omfanget og hyppigheden af de periodiske vurderinger afhænger primært af risikovurderingen herfor og effektiviteten af de løbende kontroller.

Eventuelle svagheder, kontrolsvigt, overskridelser af udstukne politikker, rammer m.v. eller andre væsentlige afvigelser rapporteres op i organisationen i overensstemmelse med koncernens politikker og instruktionerne herfor. Svagheder, mangler og/eller overskridelser rapporteres til direktionen.

De generalforsamlingsvalgte revisorer rapporterer i revisionsprotokollen til bestyrelsen væsentlige svagheder i koncernens interne kontrolsystemer i forbindelse med regnskabsaflæggelsesprocessen.

Bestyrelsen overvåger, at direktionen reagerer effektivt på eventuelle svagheder og/eller mangler, og at aftalte tiltag i relation til styrkelse af risikostyring og interne kontroller i relation til regnskabsaflæggelsesprocessen implementeres som planlagt.

**Kontrolaktiviteter**

Sanistål har indført standarder for intern kontrol, dvs. standarder for kontrolaktiviteter vedrørende regnskabsaflæggelsen. Målet med kontrolaktiviteterne er at forhindre, opdage og korrigere eventuelle fejl og uregelmæssigheder. Aktiviteterne er integreret i Saniståls økonomisystemer samt regnskabs- og rapporteringsprocedurer og omfatter blandt andet procedurer for attestation, autorisation, godkendelse, afstemning, analyser af resultater, adskillelse af uforenelige funktioner, kontroller vedrørende IT-applikationer og de generelle IT-kontroller.

Adgang til bogførings- og regnskabsystemer er begrænset til relevante funktioner, ligesom der er sikret behørig funktionsadskillelse i økonomifunktionen og andre afdelinger, der leverer data til regnskabet. Kontroller vedrørende IT-applikationer og de generelle IT-kontroller sikrer, at regnskabsdata ikke går tabt.

Direktionens budgetopfølgingsmøder gør det muligt at opdatere og korrigere eventuelle fejl og uregelmæssigheder i regnskabsaflæggelsen på et tidligt tidspunkt.

**PRINCIPPER FOR GOD SELSKABSLEDELSE**

Som børsnoteret er Sanistål A/S ikke blot underlagt årsregnskabslovens krav men også Regler for udstedere af aktier fastsat af NASDAQ OMX Copenhagen A/S. I henhold til disse regler skal Sanistål A/S rapportere, om det følger eller ikke følger Anbefalingerne om god selskabsledelse fastsat af Komitéen for god Selskabsledelse, og i det omfang en anbefaling ikke følges, skal det forklares, hvorfor anbefalingen ikke følges. Rapportering skal ske årligt og forholde sig til Sanistål A/S' finansår, dvs. kalenderåret, og rapporteringen skal foreligge og offentliggøres samtidig med årsrapporten for det pågældende finansår.

Anbefalingerne om god selskabsledelse kan ses på [www.corporategovernance.dk](http://www.corporategovernance.dk), ligesom de er gengivet i rapporteringsskemaet nedenfor.

**Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse for 2012**

- Anbefalingen følges ikke
- Anbefalingen følges

Anbefaling	Selskabet følger /følger ikke	Sanistål's begrundelse for ikke at følge anbefalingen
<b>1. Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse</b>		
<i>1.1. Dialog mellem selskabet og aktionærerne</i>		
1.1.1. Det <b>anbefales</b> , 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.	<span style="color: green;">●</span>	
<i>1.2. Kapital- og aktiestruktur</i>		
1.2.1. Det <b>anbefales</b> , 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.	<span style="color: green;">●</span>	
<i>1.3. Generalforsamling</i>		
1.3.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan og direktionen fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen.	<span style="color: green;">●</span>	

Anbefaling	Selskabet følger /følger ikke	Sanistål's begrundelse for ikke at følge anbefalingen
1.3.2. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan beslutter eller indstiller til generalforsamlingen, om generalforsamling skal afholdes ved fysisk fremmøde eller som delvis eller fuldstændig elektronisk generalforsamling.	●	
1.3.3 Det <b>anbefales</b> , at der i fuldmagter til det øverste ledelsesorgan gives aktionærene mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	●	
1.3.4. Det <b>anbefales</b> , at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen er til stede på generalforsamlingen.	●	
<i>1.4. Overtagelsesforsøg</i>		
1.4.1. Det <b>anbefales</b> , 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 aktionærene fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.	●	
1.4.2. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan giver aktionærene mulighed for reelt at tage stilling til, om de ønsker at afstå deres aktier i selskabet på de tilbudte vilkår.	●	

Anbefaling	Selskabet følger /følger ikke	Sanistål's begrundelse for ikke at følge anbefalingen
<b>2. Interessenternes rolle og betydning for selskabet og selskabets samfundsansvar</b>		
<i>2.1. Selskabets politik i relation til interessenterne og samfundsansvar</i>		
2.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan identificerer selskabets vigtigste interessenter samt deres væsentligste interesser i forhold til selskabet.	●	
2.1.2. Det <b>anbefales</b> , 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.	●	Bestyrelsens formandskab har 3 årlige møder med bankerne, som tilsammen ejer 76,3% af Saniståls aktier. Sanistål har derudover en indarbejdet praksis for selskabets forhold til dets interessenter.
<i>2.2. Samfundsansvar</i>		
2.2.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	●	
<b>3. Åbenhed og transparens</b>		
<i>3.1. Afgivelse af oplysninger til markedet</i>		
3.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan vedtager en kommunikationsstrategi.	●	Sanistål har en indarbejdet praksis, men anser det ikke for nødvendigt at vedtage en kommunikationsstrategi på grund af Saniståls aktionærsammensætning.
3.1.2. Det <b>anbefales</b> , at oplysninger fra selskabet til markedet udfærdiges på dansk og engelsk.	●	Saniståls aktionærer er overvejende danske, og for nærværende forventes det ikke at aktien vil kunne tiltrække mange internationale investorer. Af omkostningshensyn er oplysninger på engelsk derfor fravalgt.
3.1.3. Det <b>anbefales</b> , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	●	



Anbefaling	Selskabet følger /følger ikke	Sanistål's begrundelse for ikke at følge anbefalingen
<b>4. Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar</b>		
<i>4.1. Overordnede opgaver og ansvar</i>		
4.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.	●	
4.1.2. Det <b>anbefales</b> , 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.	●	
4.1.3. Det <b>anbefales</b> , 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.	●	
4.1.4. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan hvert år drøfter selskabets aktiviteter for at sikre mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder at der er lige muligheder for begge køn, samt at det øverste ledelsesorgan fastsætter konkrete mål og i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside redegør for såvel sin målsætning som status for opfyldelsen heraf.	●	Sanistål har ikke udarbejdet en målsætning herfor, da Sanistål lægger vægt på, at de enkelte ledere i koncernen besidder de rette kompetencer, og har de rigtige erfaringer til at kunne besidde stillingen. Sanistål forventer gennem arbejdet med samfundsansvar i 2013 at udarbejde en konkret målsætning for mangfoldighed.
<i>4.2. Forretningsordener</i>		
4.2.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår sin forretningsorden med henblik	●	

Anbefaling	Selskabet følger /følger ikke	Sanistål's begrundelse for ikke at følge anbefalingen
på at sikre, at den er dækkende og tilpasset selskabets virksomhed og behov.		
4.2.2. Det <b>anbefales</b> , 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.	●	
<i>4.3. Formanden og næstformanden for det øverste ledelsesorgan</i>		
4.3.1. Det <b>anbefales</b> , 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.	●	
4.3.2. Det <b>anbefales</b> , at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse, som indeholder en beskrivelse af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.	●	
4.3.3. Det <b>anbefales</b> , 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.	●	
4.3.4. Det <b>anbefales</b> , 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	●	

Anbefaling	Selskabet følger /følger ikke	Sanistål's begrundelse for ikke at følge anbefalingen
<p>skal sikres en forsvarlig arbejdsdeling mellem formanden, næstformanden, den øvrige bestyrelse og direktionen. Aftaler om formandens deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf skal oplyses i en selskabsmeddelelse.</p>		
<p><b>5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering</b></p>		
<p><i>5.1. Sammensætning</i></p>		
<p>5.1.1. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan årligt beskriver, hvilke kompetencer det skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og at kompetencebeskrivelsen offentliggøres på hjemmesiden. Indstillingen til generalforsamlingen om sammensætningen af det øverste ledelsesorgan bør udformes i lyset heraf.</p>	<p>●</p>	<p>Saniståls øverste ledelsesorgan foretager løbende vurdering heraf, men anser det ikke for nødvendigt at udarbejde og offentliggøre en beskrivelse heraf.</p>
<p>5.1.2. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan sikrer en formel, grundig og for medlemmerne transparent proces for udvælgelse og indstilling af kandidater til ledelsesorganet. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater skal der tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. international erfaring, køn og alder.</p>	<p>●</p>	
<p>5.1.3. Det <b>anbefales</b>, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til det øverste ledelsesorgan er på dagsordenen, udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser, og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver.</p>	<p>●</p>	

Anbefaling	Selskabet følger /følger ikke	Sanistål's begrundelse for ikke at følge anbefalingen
5.1.4. Det <b>anbefales</b> , at der årligt i ledelsesberetningen redegøres for sammensætningen af det øverste ledelsesorgan, herunder for mangfoldighed, samt for de enkelte medlemmers særlige kompetencer.	●	Saniståls øverste ledelsesorgan anser det ikke for nødvendigt at udarbejde og offentliggøre en beskrivelse heraf.
<i>5.2. Uddannelse af medlemmer af det øverste ledelsesorgan</i>		
5.2.1. Det <b>anbefales</b> , at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet.	●	
5.2.2. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan årligt foretager en vurdering af, om der er områder, hvor medlemmernes kompetence og sagkundskab bør opdateres.	●	
<i>5.3. Antal medlemmer af det øverste ledelsesorgan</i>		
5.3.1. Det <b>anbefales</b> , 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.	●	
5.3.2. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan i forbindelse med forberedelsen af hvert års generalforsamling overvejer, hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov.	●	
<i>5.4. Det øverste ledelsesorgans uafhængighed</i>		
5.4.1. Det <b>anbefales</b> , at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte ledelsesmedlemmer er uafhængige, således at det øverste ledelsesorgan	●	




Anbefaling	Selskabet følger /følger ikke	Sanistål's begrundelse for ikke at følge anbefalingen
<p>kan handle uafhængigt af særinteresser.</p> <p>For at være uafhængig må den pågældende ikke:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet eller et associeret selskab,</li> <li>• have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af det øverste ledelsesorgan,</li> <li>• repræsentere en kontrollerende aktionærs interesser,</li> <li>• 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,</li> <li>• være eller inden for de seneste tre år have været ansat eller partner hos ekstern revisor,</li> <li>• være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet,</li> <li>• have været medlem af det øverste ledelsesorgan i mere end 12 år, eller</li> <li>• være i nær familie med personer, som betragtes som afhængige.</li> </ul>		
<p>5.4.2. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt oplyser hvilke medlemmer, det anser for uafhængige, og at det oplyses, om nye kandidater til det øverste ledelsesorgan anses for uafhængige.</p>	●	

Anbefaling	Selskabet følger /følger ikke	Sanistål's begrundelse for ikke at følge anbefalingen
<i>5.5. Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan</i>		
5.5.1. Det <b>anbefales</b> , 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.	●	
<i>5.6. Mødefrekvens</i>		
5.6.1. Det <b>anbefales</b> , 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.	●	
<i>5.7. Medlemmernes engagement og antallet af andre ledelseshverv</i>		
5.7.1. Det <b>anbefales</b> , 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.	●	
5.7.2. Det <b>anbefales</b> , at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af det øverste ledelsesorgan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• den pågældendes stilling,</li> <li>• den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i</li> </ul>	●	

Anbefaling	Selskabet følger /følger ikke	Sanistål's begrundelse for ikke at følge anbefalingen
<p>danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>		
<p><b>5.8. Aldersgrænse</b></p>		
<p>5.8.1. Det <b>anbefales</b>, 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.</p>	●	<p>Sanistål har ikke nogen vedtægtsbestemt aldersgrænse for bestyrelsesmedlemmer, da der i stedet bliver lagt vægt på bestyrelsesmedlemmerne besidder de retter kompetencer. En aldersgrænse fremgår dog af bestyrelsens forretningsorden.</p>
<p><b>5.9. Valgperiode</b></p>		
<p>5.9.1. Det <b>anbefales</b>, at de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.</p>	●	
<p>5.9.2. Det <b>anbefales</b>, at årsrapporten oplyser tidspunktet for medlemmets indtræden i det øverste ledelsesorgan, hvorvidt genvalg af medlemmet har fundet sted, samt udløbet af den aktuelle valgperiode.</p>	●	

Anbefaling	Selskabet følger /følger ikke	Sanistål's begrundelse for ikke at følge anbefalingen
<b>5.10. Ledelsesudvalg (komitéer)</b>		
5.10.1. Det <b>anbefales</b> , at selskabet i ledelsesberetningen i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside offentliggør: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ledelsesudvalgenes kommissorier,</li> <li>• udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt</li> <li>• 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.</li> </ul>	●	Det øverste ledelsesorgan har besluttet at den type opgaver mest hensigtsmæssigt varetages af selskabets formand og næstformand i forening. Denne beslutning er truffet på baggrund af bestyrelsens størrelse og medlemmernes kompetencer, hvorfor det er besluttet ikke at oprette noget ledelsesudvalg. Bestyrelsen og formandskabet varetager selv alle funktioner af sådanne ledelsesudvalg.
5.10.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.	●	Der er jf. pkt. 5.10.1 ikke nedsat ledelsesudvalg.
5.10.3. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt <u>revisionsudvalg</u> .	●	Det øverste ledelsesorgan har besluttet at den type opgaver mest hensigtsmæssigt varetages af selskabets bestyrelse. Formanden og næstformanden deltager som repræsentanter for bestyrelsen i et årligt regnskabsmøde med selskabets direktion og eksterne revision. Denne beslutning er truffet på baggrund af bestyrelsens størrelse og medlemmernes kompetencer. Bestyrelsen og formandskabet varetager selv alle funktioner af sådanne ledelsesudvalg.
5.10.4. Det <b>anbefales</b> , at det ved sammensætningen af revisionsudvalget sikres, at: <ul style="list-style-type: none"> <li>• formanden for det øverste ledelsesorgan ikke er formand for revisionsudvalget og, at</li> <li>• 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.</li> </ul>	●	Der henvises til pkt. 5.10.3



Anbefaling	Selskabet følger /følger ikke	Sanistål's begrundelse for ikke at følge anbefalingen
<p>5.10.5. Det <b>anbefales</b>, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til det øverste ledelsesorgan om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• regnskabspraksis på de væsentligste områder,</li> <li>• væsentlige regnskabsmæssige skøn,</li> <li>• transaktioner med nærtstående parter, og</li> <li>• usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne.</li> </ul>		<p>Der henvises til pkt. 5.10.3</p>
<p>5.10.6. Det <b>anbefales</b>, at revisionsudvalget:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald,</li> <li>• fremkommer med anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision og den interne revisions budget, og</li> <li>• overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.</li> </ul>		<p>Der henvises til pkt. 5.10.3</p>
<p>5.10.7. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u>, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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,</li> <li>• årligt vurdere ledelsesorganernes struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale det øverste ledelsesorgan eventuelle ændringer,</li> <li>• årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt</li> </ul>		<p>Det øverste ledelsesorgan har besluttet at den type opgaver mest hensigtsmæssigt varetages af selskabets formand og næstformand i forening. Denne beslutning er truffet på baggrund af bestyrelsens størrelse og medlemmernes kompetencer, hvorfor det er besluttet ikke at oprette noget ledelsesudvalg. Bestyrelsen og formandskabet varetager selv alle funktioner af sådanne ledelsesudvalg.</p>

Anbefaling	Selskabet følger /følger ikke	Sanistål's begrundelse for ikke at følge anbefalingen
<p>rapportere til det øverste ledelsesorgan herom,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af ledelsesorganerne, til kandidater til ledelsesposter, og</li> <li>• indstille til det øverste ledelsesorgan forslag til kandidater til ledelsesorganerne.</li> </ul>		
<p>5.10.8. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitaments-aflønning) for det øverste ledelsesorgan og direktionen til det øverste ledelsesorgans godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse,</li> <li>• 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 oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, og</li> <li>• overvåge, at oplysningerne i årsrapporten om vederlaget til det øverste ledelsesorgan og direktionen er korrekt, retvisende og fyldestgørende.</li> </ul>	●	<p>Det øverste ledelsesorgan har besluttet at den type opgaver mest hensigtsmæssigt varetages af selskabets formand og næstformand i forening. Denne beslutning er truffet på baggrund af bestyrelsens størrelse og medlemmernes kompetencer, hvorfor det er besluttet ikke at oprette noget ledelsesudvalg. Bestyrelsen og formandskabet varetager selv alle funktioner af sådanne ledelsesudvalg.</p>
<p>5.10.9. Det <b>anbefales</b>, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.</p>	●	

Anbefaling	Selskabet følger /følger ikke	Sanistål's begrundelse for ikke at følge anbefalingen
<i>5.11. Evaluering af arbejdet i det øverste ledelsesorgan og i direktionen</i>		
5.11.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan fastlægger en evalueringsprocedure, hvor det samlede øverste ledelsesorgans og dets individuelle medlemmers bidrag og resultater årligt evalueres.	●	
5.11.2. Det <b>anbefales</b> , 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.	●	Saniståls øverste ledelsesorgan finder det ikke formålstjenligt at give oplysninger herom i årsrapporten.
5.11.3. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.	●	
5.11.4. Det <b>anbefales</b> , 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.	●	
<b>6. Ledelsens vederlag</b>		
<i>6.1. Vederlagspolitikens form og indhold</i>		
6.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan vedtager en vederlagspolitik for det øverste ledelsesorgan og direktionen.	●	

Anbefaling	Selskabet følger /følger ikke	Sanistål's begrundelse for ikke at følge anbefalingen
6.1.2. Det <b>anbefales</b> at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling.	●	
6.1.3. Det <b>anbefales</b> , at vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen.	●	
6.1.4. Det <b>anbefales</b> , at vederlagspolitikken indeholder: <ul style="list-style-type: none"> <li>• en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og</li> <li>• en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter.</li> </ul>	●	
6.1.5. Det <b>anbefales</b> , at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter, <ul style="list-style-type: none"> <li>• fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse,</li> <li>• sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelses aflønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt,</li> <li>• er klarhed om resultatkræterier og målbarhed for udmøntning af variable dele, og</li> <li>• er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår.</li> </ul>	●	
6.1.6. Det <b>anbefales</b> , at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.	●	
6.1.7. Det <b>anbefales</b> , at hvis direktionen aflønnes	●	

Anbefaling	Selskabet følger /følger ikke	Sanistål's begrundelse for ikke at følge anbefalingen
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.		
6.1.8. Det <b>anbefales</b> , 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.	●	Saniståls bestyrelses har ud fra en samlet vurdering af vilkårene i direktionens kontrakter og sammensætningen af direktionens gagepakke i øvrigt valgt ikke at indarbejde sådanne klausuler.
6.1.9. Det <b>anbefales</b> , at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.	●	
<b>6.2. Oplysning om vederlagspolitikken</b>		
6.2.1. Det <b>anbefales</b> , at vederlagspolitikken er klar og overskuelig, og at indholdet omtales i ledelsesberetningen i årsrapporten, samt at vederlagspolitikken offentliggøres på selskabets hjemmeside.	●	
6.2.2. Det <b>anbefales</b> , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	●	Vederlaget for bestyrelsen godkendes af generalforsamlingen, og retningslinjer for incitamentsaflønning godkendes ligeledes af generalforsamlingen. Vederlagspolitikken for så vidt angår direktionen har bestyrelsen valgt ikke at forelægge generalforsamlingen.
6.2.3. Det <b>anbefales</b> , 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	●	Saniståls øverste ledelsesorgan finder det ikke formålstjenligt at offentliggøre de enkelte direktionsmedlemmers vederlæggelse. Der gives detaljerede oplysninger om bestyrelsens vederlag.

Anbefaling	Selskabet følger /følger ikke	Sanistål's begrundelse for ikke at følge anbefalingen
selskaber i koncernen, og at der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken.		
6.2.4. Det <b>anbefales</b> , 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 aktuarmæssige værdi og forskydninger over året.	●	
6.2.5. Det <b>anbefales</b> , at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.	●	
6.2.6. Det <b>anbefales</b> , at aktionæerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regnskabsår.	●	
<b>7. Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)</b>		
<i>7.1. Yderligere relevante oplysninger</i>		
7.1.1. Det <b>anbefales</b> , 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.	●	

Anbefaling	Selskabet følger /følger ikke	Sanistål's begrundelse for ikke at følge anbefalingen
7.2. <i>Going concern forudsætningen</i>		
7.2.1. Det <b>anbefales</b> , 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.	●	
<b>8. Risikostyring og intern kontrol</b>		
<i>8.1. Identifikation af risici</i>		
8.1.1. Det <b>anbefales</b> , 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.	●	
8.1.2. Det <b>anbefales</b> , 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.	●	

Anbefaling	Selskabet følger /følger ikke	Sanistål's begrundelse for ikke at følge anbefalingen
<i>8.2. Whistleblower-ordning</i>		
8.2.1. Det <b>anbefales</b> , 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.	●	
<i>8.3. Åbenhed om risikostyring</i>		
8.3.1. Det <b>anbefales</b> , at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici.	●	
<b>9. Revision</b>		
<i>9.1. Kontakt til revisor</i>		
9.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og det øverste ledelsesorgan.	●	
9.1.2. Det <b>anbefales</b> , at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem det øverste ledelsesorgan og revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.	●	Denne opgave varetages af bestyrelses.
9.1.3. Det <b>anbefales</b> , 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.	●	Denne opgave varetages af bestyrelses.



Anbefaling	Selskabet følger /følger ikke	Sanistål's begrundelse for ikke at følge anbefalingen
<i>9.2. Intern revision</i>		
9.2.1. Det <b>anbefales</b> , 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 risikostyringsystemer, samt begrunder beslutningen i ledelsesberetningen i årsrapporten.	●	Denne opgave varetages af bestyrelses.