

Selskabets stillingtagen til anbefalinger for god selskabsledelse for regnskabsåret 2023

Marts 2024

Indholdsfortegnelse

1.	Samspil med selskabets aktionærer, investorer og øvrige interessenter	3
2.	Bestyrelsens opgaver og ansvar	5
3.	Bestyrelsens sammensætning, organisering og evaluering	6
4.	Ledelsens vederlag	13
5.	Risikostyring	14

Komitéen for god Selskabsledelse offentliggjorde 2. december 2020 nye anbefalinger for god selskabsledelse baseret på princippet 'følg eller forklar'. Anbefalingerne gælder for regnskabsår, der begynder 1. januar 2021 eller senere, og de nye anbefalinger er optaget i Nasdaqs regelsæt for udstedere, den såkaldte Main Market Rulebook. På de følgende sider vises anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse i kolonnen til venstre, mens SP Groups holdninger og praksis gennemgås i kolonnen til højre. Gennemgangen er en del af den lovpligtige redegørelse for god selskabsledelse, jfr. årsregnskabslovens § 107 b. For at lette læsningen anvender SP Group følgende farvesymboler:

🟢 = fuld efterlevelse; 🟡 = delvis efterlevelse; 🔴 = anden praksis i SP Group

Anbefaling	SP Groups holdninger og praksis
1. Samspil med selskabets aktionærer, investorer og øvrige interessenter	
1.1. Dialog med aktionærer, investorer og øvrige interessenter	
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>🟢 Kommunikation med interessenter prioriteres højt og varetages især af formanden og den adm. direktør. Der ved sikres det, at bestyrelsen kender og har mulighed for at inddrage interessenternes holdninger.</p> <p>Udgangspunktet for al dialog er transparens, ærlighed og vilje til dialog.</p> <p>Generalforsamlingen er det centrale forum for aktionærernes indbyrdes dialog og dialogen med bestyrelse og direktion. På generalforsamlingen gives en grundig orientering om drift, resultater, målsætninger og politikker for at skabe forudsætningerne for en kvalificeret debat.</p> <p>I det daglige er hjemmesiden interessenternes primære informationskilde til opdateret information. På hjemmesiden findes opdaterede oplysninger om selskabets aktiviteter, resultater, målsætninger og anden information. Alle har lige adgang til at abonnere på nyheder og selskabsmeddelelser via hjemmesiden.</p> <p>Direktion og koncernledelse deltager løbende i fysiske og virtuelle møder og seminarer for aktionærer, andre investorer og analytikere. Alle forespørgsler og henvendelser fra aktionærer og andre interessenter besvares hurtigst muligt.</p> <p>SP Group har desuden en løbende dialog med ikke-finansielle interessenter som led i koncernens ESG-indsats.</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>🟢 SP Groups IR-politik sætter rammerne for forholdet til aktionærer, investorer og aktiemarkedet i øvrigt. IR-politikken er tilgængelig på hjemmesiden.</p> <p>Forholdet til andre interessenter – f.eks. kunder, medarbejdere og det omgivende samfund – er et bærende element i selskabets ESG-politikker og -indsats. Politikkerne er tilgængelige på hjemmesiden og i ESG-rapporten.</p>

Anbefaling	SP Groups holdninger og praksis
1.1.3. Komitéen anbefaler , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	➔ SP Group offentliggør kvartalsrapporter på dansk og engelsk.
1.2. Generalforsamling	
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>➔ Generalforsamlingen varsles typisk 3-4 måneder før afholdelse i finanskalenderen. De væsentligste dagsordenspunkter omtales i årsrapporten, og den fulde dagsorden fremgår af indkaldelsen til generalforsamlingen. Aktionærer har derfor god tid til - inden for bestemte tidsfrister - at fremsætte forslag/kommentarer og stille spørgsmål, ligesom de kan afgive deres stemmer pr. brev eller via fuldmagt.</p> <p>SP Group webcaster live fra generalforsamlingen for at servicere aktionærer, der ikke fysisk kan være til stede eller ikke er repræsenteret på generalforsamlingen. SP Group opfordrer alle aktionærerne til at udnytte deres rettigheder til enten at stemme pr. brev eller via fuldmagt, følge den direkte transmission fra generalforsamlingen og/eller fremsætte spørgsmål og kommentarer frem til dagen før generalforsamlingen.</p>
1.2.2. Komitéen anbefaler , at aktionærerne i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen kan tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	➔ Aktionærer kan ved fuldmagt eller brevstemme tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.
1.3. Overtagelsesforsøg	
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 aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsestilbudet.	➔ SP Group har etableret en sådan beredskabsprocedure. Hvis der fremsættes et overtagelsestilbud, vil bestyrelsen – i overensstemmelse med lovgivningen – forholde sig åbent og formidle tilbuddet til aktionærerne, ledsaget af bestyrelsens kommentarer. Bestyrelsen vil ikke ved et eventuelt overtagelsesforsøg forhøje aktiekapitalen, erhverve egne aktier eller gøre andet, som reelt vil afskære aktionærerne fra at tage stilling. SP Groups vedtægter indeholder ingen grænser for ejerskab eller stemmeret. Der er kun én aktieklasser, og alle aktier har samme stemmewægt, så aktionærerne har fri og uhindret adgang til at gøre deres indflydelse gældende.
1.4. Relation til det omkringliggende samfund	
1.4.1. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen godkender en politik for selskabets samfundsansvar, herunder for socialt ansvar og bæredygtighed, og at politikken er tilgængelig i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside. Komitéen	➔ SP Groups overordnede ESG-politik er tilgængelig på hjemmesiden. Der er vedtaget delpolitikker og mål på enkelte indsatsområder. SP Groups arbejde med samfundsansvar og bæredygtighed er baseret på principperne i FN Global Compact og FN's 17 Verdensmål. Indsatsen afrapporteres i årsrapporten. Bestyrelsen har det overordnede

Anbefaling	SP Groups holdninger og praksis
<p>anbefaler, at bestyrelsen påser, at politikken efterleveres.</p>	<p>ansvar for ESG og påser både den overordnede strategi samt godkender politikker og rapportering.</p>
<p>1.4.2. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen godkender en skattepolitik, der gøres tilgængelig på selskabets hjemmeside.</p>	<p>➔ Skattepolitikken er tilgængelig på hjemmesiden. Et bærende princip er, at SP Group ønsker at tjene penge og betale skat i alle de lande, hvor koncernen har permanent ophold. Betalte skatter i hvert land oplyses i årsrapporten.</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>➔ SP Groups vision og mission er udgangspunktet for selskabets virke. Værdigrundlaget består af tre grundlæggende værdier, der skal fremme en ensartet kultur på tværs af koncernen. Værdierne er: Innovative, reliable, competitive.</p> <p>SP Groups purpose er value creation. Værdiskabelsen i forhold til kunder er sat i system i en proces, som alle virksomheder i koncernen arbejder efter. Målet er at sikre, at kunderne til enhver tid får den optimale løsning, når de vælger SP Group som samarbejdspartner.</p> <p>Værdiskabelsen i forhold til aktionærer, medarbejdere, leverandører og samfundet som helhed sker ved at skabe tilfredse kunder.</p> <p>Vision, mission, værdier og værdiskabelse er beskrevet på hjemmesiden. Indsatsen afrapporteres i årsrapporter og på generalforsamling.</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>➔ Den overordnede drøftelse og fastlæggelse af strategien for koncernen og forretningsområderne finder sted en gang årligt og derudover efter behov. Der følges løbende op på de strategiske og finansielle mål, som afrapporteres i delårsrapporter, årsrapporten og på generalforsamlingen.</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>➔ Bestyrelsen vurderer løbende koncernens finansielle forhold, finansielle mål, udbyttepolitik samt kapital- og aktiestruktur. Bestyrelsens vurderinger er indeholdt i årsrapporten og gennemgås også på generalforsamlingen.</p>
<p>2.1.4. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen udarbejder og årligt gennemgår retningslinjer for direktionen, herunder krav til rapporteringen til bestyrelsen.</p>	<p>➔ Ifølge forretningsordenen skal bestyrelsen mindst én gang årligt drøfte emner som direktionens ledelse af selskabet, rapporteringen til bestyrelsen, organisation, mål</p>

Anbefaling	SP Groups holdninger og praksis
	<p>og strategi, risici, intern kontrol mv. I praksis drøftes disse emner løbende.</p> <p>Direktionen rapporterer til bestyrelsen ugentligt i en rapport, der behandler en række faste emner såsom likviditet, forretningsområdernes udvikling, ordresituation etc. Desuden udarbejder direktionen månedsrapporter med detaljeret finansiell rapportering, og endelig gennemgår direktionen ved hvert bestyrelsesmøde en skriftlig beretning, der bl.a. omhandler månedsregnskab, forventninger til året, kapitalberedskab, forventet likviditet, kundeaktivitet og større dispositioner.</p>
2.2. Bestyrelsesmedlemmerne	
<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>➔ Bestyrelsen har valgt en næstformand, der fungerer som stedfortræder og sparringspartner for formanden. Formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar er beskrevet i forretningsordenen.</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>➔ Bestyrelsen drøfter fordomsfrit de kompetencer og den viden, der er brug for i bestyrelsen, og hvordan hvert medlems erfaringer og indsigt bedst udnyttes.</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>➔ SP Group har aldrig været i en situation, hvor formanden eller et andet bestyrelsesmedlem har udført særlige opgaver for selskabet eller deltaget i den daglige ledelse. Hvis selskabet skulle finde behov for det, vil det blive baseret på en bestyrelsesbeslutning, og der vil blive oplyst herom i en selskabsmeddelelse.</p>
3. Bestyrelsens sammensætning, organisering og evaluering	
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 	<p>➔ SP Group offentliggør hvert år i årsrapporten en profil af bestyrelsen og en vurdering af dens sammensætning og kompetencer i forhold til selskabets behov. I profilen redegøres også for de enkelte medlemmers særlige kompetencer, ligesom der følges op på måltal om mangfoldighed. Der følges op på informationen på generalforsamlingen.</p>

Anbefaling	SP Groups holdninger og praksis
<ul style="list-style-type: none"> • bestyrelsens sammensætning og mangfoldighed. 	<p>Bestyrelsen er sammensat af personer, der har relevant indsigt i plastindustrien og ledelseserfaring fra internationalt arbejdende produktionsvirksomheder. Et enkelt medlem er desuden knyttet til en større aktionær. Bestyrelsen vurderes at have de rette kompetencer og erfaringer for at kunne lede koncernen.</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>➔ SP Groups langsigtede mål er at afspejle det omliggende samfund både i kønsfordeling, alder, nationalitet, etnicitet mv. Det gør koncernen til et attraktivt valg for såvel kunder som medarbejdere og bidrager til, at alle – uanset baggrund – har en mulighed for at blive tilknyttet arbejdsmarkedet. Mangfoldighed ses som et vigtigt bidrag til, at koncernen på lang sigt kan nå sine forretningsmæssige mål.</p> <p>For bedst at fremme mangfoldigheden i bestyrelsen, direktionen og den øvrige ledergruppe tilstræbes det, at medlemmerne hver især har de kompetencer og profiler, som kræves, for at de kan bidrage optimalt til SP Groups udvikling. Bestyrelsen ønsker, at alle uanset køn, alder og nationalitet har lige muligheder.</p> <p>Når det gælder kønsligestilling, har SP Group en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen. Ifølge politikken skal der mindst være én kandidat af hvert køn blandt de sidste tre kandidater ved besættelse af lederstillinger. Ud fra politikken er der fastsat flg. måltal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det underrepræsenterede køn skal mindst udgøre 20% af bestyrelsen. Måltallet er opfyldt, da den kvindelige andel i 2023 var 40%. • Det underrepræsenterede køn skal mindst udgøre 25% af koncernledelsen. Måltallet er opfyldt, da andelen i 2023 var 25%. • Det underrepræsenterede køn skal mindst udgøre 25% af ledergruppen. Måltallet er opfyldt, da andelen i 2023 var 25%. <p>Indsats og status rapporteres årligt i ESG-rapporten, som er en del af årsrapporten.</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>➔ Ved indstilling af nye bestyrelsesmedlemmer sker der en nøje vurdering af den viden og professionelle erfaring, som bestyrelsen har brug for til at sikre de nødvendige kompetencer. Samtidig arbejder bestyrelsen på at opnå en sammensætning, så medlemmerne bedst muligt supplerer hinanden i forhold til alder, baggrund, kompetencer, køn mv. med henblik på at sikre et kompetent og alsidigt bidrag til bestyrelsesarbejdet.</p>

Anbefaling	SP Groups holdninger og praksis
<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 ledeshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg, • krævende organisationsopgaver og uafhængighed. 	<p>➔ Sammen med indkaldelsen til generalforsamlingen udsendes information om evt. nye kandidaters kompetencer, øvrige ledeshverv, uafhængighed mv. ligesom der redegøres for de kriterier, bestyrelsen lægger til grund for indstillingen om nyvalg. Kandidater til nyvalg præsenteres også på generalforsamlingen. For kandidater, der foreslås genvalgt, findes alle relevante oplysninger i årsrapporten, jf. punkt 3.3.2.</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>➔ Alle generalforsamlingsvalgte medlemmer er på valg hvert år og vælges individuelt.</p>
<p>3.2. Bestyrelsens uafhængighed</p>	
<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, 	<p>➔ Tre af de nuværende fem generalforsamlingsvalgte medlemmer er uafhængige, og to er ikke-uafhængige ifølge de opstillede kriterier. De ikke-uafhængige medlemmer har begge været medlemmer af bestyrelsen i mere end 12 år, hvilket afspejler, at SP Group tillægger bestyrelsesmedlemmernes solide erfaring med selskabet og dybe indsigt i industrien afgørende betydning.</p> <p>På alle andre punkter opfylder alle bestyrelsesmedlemmerne definitionerne på uafhængighed, og medlemmerne har ingen interesser i selskabet, ud over som aktionærer.</p>

Anbefaling	SP Groups holdninger og praksis
<ul style="list-style-type: none"> 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>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>➡ Intet direktionsmedlem er medlem af bestyrelsen, og ingen tidligere direktionsmedlemmer er medlem af bestyrelsen.</p>
<p>3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af øvrige ledeshverv</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>➡ Bestyrelsen drøfter løbende sit arbejde og sin sammensætning, herunder kravene til medlemmernes kompetencer, erfaring og tidsforbrug. De enkelte medlemmer har alle til opgave at vurdere, om de er i stand til at afsætte den nødvendige tid til bestyrelsesarbejdet.</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 udvalgs møder, ledeshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg samt krævende organisationsopgaver, og <p>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</p>	<p>➡ Årsrapporten oplyser hvert medlems stilling, årstallet for indvalg, bopæl, fødeår, køn, nationalitet, uafhængighed ifølge anbefaling 3.2.1, øvrige ledeshverv, særlige kompetencer, fremmødeprocent samt medlemmernes og deres nærtstående aktiebesiddelse inkl. ændring i regnskabsåret. Udløbet af den aktuelle valgperiode følger af, at alle medlemmer er på valg hvert år.</p> <p>Bestyrelsen har ingen optioner, warrants eller lignende. Bestyrelsens honorar fastsættes af generalforsamlingen og oplyses også i vederlagsrapporten.</p>

Anbefaling	SP Groups holdninger og praksis
<p>nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.</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>➔ SP Group har nedsat et lovpligtigt revisionsudvalg, og der redegøres i årsrapporten for udvalgets aktiviteter, møder og medlemmer.</p> <p>Bestyrelsen vurderer løbende - og mindst én gang årligt - behovet for at nedsætte yderligere ledelsesudvalg. Bestyrelsen har indtil nu vurderet, at der ikke er et sådant behov. SP Group er en overskuelig koncern med begrænset kompleksitet, og koncernen ledes derfor af en lille, handle- og beslutningskraftig bestyrelse på pt. fire medlemmer. Med fire medlemmer af bestyrelsen savner det mening at nedsætte ledelsesudvalg. Tværtimod vurderer bestyrelsen, at det er naturligt og passende, at drøftelserne af emner som nominering og vederlag finder sted i den samlede bestyrelse.</p>
<p>3.4.2. Komitéen anbefaler, at ledelsesudvalg alene består af bestyrelsesmedlemmer, og at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p>	<p>➡ Revisionsudvalget består alene af bestyrelsesmedlemmer, og tre af de fem medlemmer er uafhængige. Som nævnt under 3.4.1. har SP Group valgt ikke at nedsætte andre udvalg under bestyrelsen.</p>
<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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 risiko-områder 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 	<p>➔ SP Group har nedsat et revisionsudvalg, som udgøres af den samlede bestyrelse. Revisionsudvalget afholder separate møder ud fra et årshjul. Formanden for revisionsudvalget vælges umiddelbart efter generalforsamlingen. Formanden er p.t. det uafhængige bestyrelsesmedlem Hans-Henrik Eriksen, som er uddannet statsautoriseret revisor, og som ikke er formand for bestyrelsen. Revisionsudvalget varetager de i anbefalingen nævnte opgaver, og bestyrelsen vurderes at have den fornødne sagskundskab og erfaring i både finansielle forhold samt regnskabs- og revisionsforhold i børsnoterede selskaber.</p> <p>Bestyrelsen vurderer løbende behovet for en intern revision, men har indtil videre valgt ikke at etablere en sådan. De interne kontrolsystemer og retningslinjer drøftes på de ordinære møder i marts (ved godkendelsen af årsrapporten) og i december.</p>

Anbefaling	SP Groups holdninger og praksis
<ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Hvis bestyrelsen på grundlag af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter at nedsætte en intern revisionsfunktion, har revisionsudvalget til opgave at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	
<p>3.4.4. Komitéens anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 bestyrelsevaluering 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 successionsplan for direktionen, • overvåge direktionens politik for ansættelse af ledende medarbejdere, og 	<p>☺ Bestyrelsen vurderer som nævnt under 3.4.1., at SP Group pga. selskabets begrænsede kompleksitet ikke har behov for et nomineringsudvalg. Drøftelserne af emner som bestyrelsens og direktionens sammensætning, kvalifikationer og resultater finder naturligt og passende sted i den samlede bestyrelse, som også er ansvarlig for succession i begge ledelsesniveauer og de øvrige punkter i anbefalingen.</p>

Anbefaling	SP Groups holdninger og praksis
<ul style="list-style-type: none"> • overvåge, at der udarbejdes en politik for mangfoldighed til godkendelse i bestyrelsen. 	
<p>3.4.5. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen ned sætter 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>⇒ Bestyrelsen vurderer som nævnt under 3.4.1., at SP Group pga. selskabets begrænsede kompleksitet ikke har behov for et vederlagsudvalg. Den samlede bestyrelse er derfor ansvarlig for udarbejdelse af vederlagspolitik, fastsættelse af direktionens vederlag, indstillinger til generalforsamlingen om bestyrelsens honorar samt udarbejdelse af vederlagsrapport mv.</p>
<p>3.5. Evaluering af bestyrelse og direktion</p>	
<p>3.5.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen en gang årligt gennemfører en bestyrelsesevaluering 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>⇒ Ifølge sit årshjul tager bestyrelsen hvert år i november stilling til, hvordan selvevalueringen skal foregå, herunder om der skal inddrages ekstern bistand. Bestyrelsen har indtil nu valgt, at den løbende drøfter sit arbejde, resultater, indbyrdes samspil, de enkelte medlemmers bidrag, bestyrelsens sammensætning og kompetencer, antallet af medlemmer, samarbejdet med direktionen mv. SP Group mener, at en sådan løbende, fordomsfri drøftelse har betydeligt større værdi for bestyrelsens evne til at udvikle sig og skabe resultater, end en enkelt årlig selvevaluering ville have.</p> <p>Formanden redegør for resultatet af drøftelserne på generalforsamlingen, og årsrapporten beskriver en række af de nævnte emner, herunder de overvejelser om kompetencer, som ligger til grund for bestyrelsens sammensætning.</p>

Anbefaling	SP Groups holdninger og praksis
<p>3.5.2. Komitéen anbefaler, at den samlede bestyrelse drøfter resultatet af bestyrelsesevalueringen, og at processen for evalueringen samt evalueringens overordnede konklusioner omtales i ledelsesberetningen, på selskabets hjemmeside samt på selskabets generalforsamling.</p>	<p>➔ Evalueringen sker som nævnt under 3.5.1. løbende i den samlede bestyrelse. Der redegøres for resultaterne i bl.a. årsrapporten og på generalforsamlingen.</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>➔ Evalueringen af direktionens arbejde, sammensætning og resultater mv. sker løbende og mindst én gang årligt i forbindelse med fastlæggelse af direktionens vederlag. Evalueringen af samarbejdet mellem bestyrelsen og den adm. direktør sker også løbende og desuden systematisk under én fast årlig samtale.</p>
<h4>4. Ledelsens vederlag</h4>	
<h5>4.1. Vederlag til bestyrelse og direktion</h5>	
<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>➔ Vederlaget til bestyrelse og direktion fastsættes ifølge vederlagspolitikken, som er godkendt af generalforsamlingen. Vederlaget skal iflg. politikken være konkurrencedygtigt, understøtte strategien og fremme langsigtet, bæredygtig værdiskabelse.</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>➔ SP Groups incitamentsprogrammer er iflg. vederlagspolitikken revolverende og flerårige, og indløsningskursen er højere end kursen ved tildelingen. Der er en 3-årig optjeningsperiode og en 3-årig udnyttelsesperiode og en hurdle rate på 7,5%. Dette skal fremme langsigtet adfærd hos direktionen og øvrige ledere.</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 sætter lofter over tildelingerne under både direktionens kortsigtede incitamentsordning (bonus) og den langsigtede incitamentsordning (war-rants).</p>
<p>4.1.4. Komitéen anbefaler, at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ved et direktionsmedlems fratreden ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.</p>	<p>➔ Iflg. vederlagspolitikken kan direktionens opsigelsesvarsler ikke overstige 24 måneder. Hvis en direktør opsiges af SP Group, skal selskabet ikke betale særlig fratrædelsesgodtgørelse.</p>
<p>4.1.5. Komitéen anbefaler, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- og tegningsoptioner.</p>	<p>➔ Bestyrelsen har ingen incitamentsprogrammer, og bestyrelsen har ingen planer om at foreslå incitamentsprogrammer.</p>

Anbefaling	SP Groups holdninger og praksis
<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>➡ Iflg. vederlagspolitikken kan SP Group kræve alle variable aflønningskomponenter under både den kortsigtede og den langsigtede incitamentsordning tilbagebetalt, hvis et medlem af direktionen har handlet groft uagtsomt eller svigagtigt. Desuden kan variable løndele kræves tilbagebetalt, hvis de er udbetalt på grundlag af oplysninger, der viser sig at være fejlagtige i de tilfælde, hvor de variable løndele er knyttet til bestemte resultatkræfter (KPI'er).</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>➡ De væsentligste risici og styringen af disse er integreret i de årlige strategiplaner for koncernen og forretningsområderne. Desuden fastlægger bestyrelsen politikker for styring af rente-, kredit- og valutakursrisici samt rammerne for adressering af de risici, der er knyttet til råvare- og energipriser. Udviklingen rapporteres systematisk. Den samlede risikostyring, inkl. forretningsmæssige risici samt markeds- og konkurrentrisici mv., afrapporteres 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>➡ SP Group har en whistleblower-ordning, hvor alvorlige forseelser eller mistanke herom kan rapporteres fortroligt til formanden for revisionsudvalget på e-mailen hhe@sp-group.dk</p>