

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

Denne redegørelse udgør en del af ledelsesberetningen i Brødrene Hartmann A/S' årsrapport for 2021, som dækker perioden 1. januar til 31. december 2021.

Redegørelsen omfatter en beskrivelse af Hartmanns ledelsesstruktur samt en beskrivelse af hovedelementerne i selskabets interne kontrol og risikostyringssystemer i forbindelse med regnskabsaflæggelse. Derudover beskriver redegørelsen Hartmanns stillingtagen til Komiteen for god Selskabsledelses anbefalinger som implementeret i Nasdaq's regler for udstedere af aktier. Anbefalingerne er offentliggjort på [www.corporategovernance.dk](http://www.corporategovernance.dk).

### Ledelsesstruktur

#### Aktionærer

Aktionærerne kan udøve deres ret på generalforsamlingen, som er selskabets øverste organ. Alle aktionærer har ret til at deltage og stemme på generalforsamlingen ved fremmøde eller via fuldmagt. Beslutninger på generalforsamlingen vedtages generelt med simpelt stemmeflertal, mens beslutninger om blandt andet ændringer af selskabets vedtægter kræver, at 2/3 af såvel de afgivne stemmer som den på generalforsamlingen repræsenterede aktiekapital stemmer for.

#### Bestyrelse

Hartmanns bestyrelse varetager selskabets overordnede ledelse og træffer beslutninger om Hartmanns strategiske udvikling, finansielle forecasts, risikoforhold, køb og salg af virksomheder samt større udviklings- og investeringsprojekter. Derudover fører bestyrelsen tilsyn med direktionen.

Bestyrelsen består af 6 medlemmer, hvoraf 4 er aktionærvalgte og 2 er valgt af medarbejderne. De aktionærvalgte medlemmer vælges af generalforsamlingen for et år ad gangen med mulighed for genvalg. Medarbejderrepræsentanternes valgperiode er fire år og fastsat i overensstemmelse med selskabslovens regler.

Bestyrelsesmedlemmer opstilles til valg på generalforsamlingen ud fra en samlet bedømmelse af individuelle kompetencer og medlemmets bidrag til at sikre en fornuftig sammensætning af bestyrelsens kollektive kompetencer og profil. Der lægges vægt på, at bestyrelsen besidder kompetencer inden for områderne international ledelse, emballagevirksomhed, business-to-business salg og markedsføring, international produktion og supply chain management samt økonomi, finans, regnskab og risikostyring. I forbindelse med indstilling af nye bestyrelsesmedlemmer på generalforsamlinger udsendes information om de nye medlemmers kompetencer og øvrige ledeshverv samt bestyrelsens kriterier for indstillingen.

Bestyrelsens arbejde er reguleret af en forretningsorden, som er udarbejdet i overensstemmelse med selskabslovens bestemmelser og revideres en gang om året. Bestyrelsen holdt 8 møder i 2021. En ekstern konsulent forestod i 2021 bestyrelsens selvevaluering og en evaluering af samarbejdet mellem direktion og bestyrelse. Processen omfattede besvarelse af et spørgeskema, individuelle samtaler og en grundig gennemgang af resultaterne. Evalueringen gav anledning til drøftelse af forbedringsmuligheder i samarbejdet, bestyrelsens kompetencer, indsats og sammensætning, samarbejdet med direktionen og udvalgsstrukturen. Evalueringen gav ikke anledning til ændringer i bestyrelsens sammensætning eller arbejde i øvrigt.

Hartmann har nedsat et revisionsudvalg, hvis opgaver primært omfatter overvågning af koncernens risikostyring, regnskabsudarbejdelse, økonomiske rapportering og interne kontroller samt overvågning af og kommunikation med den generalforsamlingsvalgte revisor. Derudover er revisionsudvalget udpeget af bestyrelsen til at modtage og behandle rapporteringer fra selskabets whistleblower-ordning. Udvalget udgøres af mindst 2 bestyrelsesmedlemmer, afholder møder 6-7 gange årligt og rapporterer regelmæssigt til bestyrelsen. I 2021 holdt udvalget 7 møder.

Bestyrelsen har nedsat et kombineret nominerings- og vederlagsudvalg med henblik på at øge effektiviteten og højne kvaliteten af bestyrelsens arbejde med at sikre, at bestyrelsen og direktionen til stadighed har den rette kompetence, viden og erfaring. Udvalget udgøres af mindst 2 bestyrelsesmedlemmer, afholder møde mindst 1 gang årligt og rapporterer til bestyrelsen. I 2021 holdt udvalget 3 møder.

Udvalgenes kommissorier findes på [investor.hartmann-packaging.com](http://investor.hartmann-packaging.com).

For at sikre at bestyrelsen er velinformeret om selskabets drift, deltager direktionens medlemmer i bestyrelsesmøderne. Direktionen har taleret, men ikke stemmeret, og deltager ikke under punkter, der er forbeholdt bestyrelsens interne drøftelser.

### **Direktion**

Hartmanns direktion ansættes af bestyrelsen og har ansvaret for selskabets daglige ledelse, herunder den driftsmæssige udvikling, resultater og interne udvikling. Direktionen er ansvarlig for at gennemføre Hartmanns strategi og de overordnede beslutninger, som er godkendt af bestyrelsen.

### **Vederlag til ledelsen**

Hartmann søger at sikre, at vederlaget til bestyrelse og direktion er fastlagt på et konkurrencedygtigt og rimeligt niveau for selskaber af Hartmanns størrelse og kompleksitet med henblik på at sikre, at Hartmann kan tiltrække og fastholde kompetente personer.

Selskabets bestyrelse aflønnes med et fast honorar, som godkendes af generalforsamlingen. Bestyrelsen er ikke omfattet af incitamentsafhængig aflønning.

Direktionens løn og ansættelsesvilkår fastsættes af bestyrelsen, som også evaluerer direktionens indsats. Direktionens løn består af fast årlig gage og konstant præstationsrelateret bonus, som afhænger af de opnåede resultater. Vederlag for 2021 er anført i note 9 i årsrapporten for 2021, og Hartmanns vederlagspolitik og vederlagsrapport er tilgængelig på [investor.hartmann-packaging.com](http://investor.hartmann-packaging.com).

### **Ændringer i bestyrelsen**

På generalforsamlingen den 27. april 2021 udtrådte bestyrelsesmedlem Karen Hækkerup efter ikke at have genopstillet.

## **Intern kontrol og risikostyring**

Hartmann har i forbindelse med regnskabsaflæggelsesprocessen etableret en række interne kontroller for at sikre, at den finansielle rapportering giver et retvisende billede uden væsentlig fejlinformation. De interne kontroller og risikostyringen sikrer samtidig, at den finansielle rapportering udarbejdes i overensstemmelse med gældende lovgivning og standarder.

Revisionsudvalget vurderer løbende, om der er behov for at etablere intern revision. På baggrund af Hartmanns begrænsede størrelse samt regnskabs- og revisionsmæssige kompleksitet varetages opgaverne af koncernfinansfunktionen og de enkelte datterselskaber.

Hartmann forbedrer løbende de etablerede kontrol- og risikostyringssystemer, som skal mindske risikoen for, at fejl og uregelmæssigheder ikke identificeres og korrigeres i tide. Systemerne kan opdeles i:

- Kontrolmiljø
- Risikovurdering
- Kontrolaktiviteter
- Information og kommunikation
- Overvågning

### **Kontrolmiljø**

Revisionsudvalget vurderer løbende Hartmanns overordnede organisationsstruktur og organisering samt bemanning af de funktioner, som har betydning for de interne kontroller og risikostyringen.

Det overordnede operationelle ansvar for risikostyring og interne kontroller i forbindelse med regnskabsaflæggelsen ligger hos direktionen, som i samarbejde med den lokale ledelse i de respektive datterselskaber vurderer, om der eksisterer et hensigtsmæssigt og effektivt kontrolmiljø. Direktionen rapporterer løbende til bestyrelsen om den driftsmæssige og økonomiske udvikling samt Hartmanns risikostilling.

Risikostyring og intern kontrol af regnskabsaflæggelsen varetages af Hartmanns centrale finansfunktion, som udarbejder koncernpolitikker og instrukser på regnskabsområdet og sikrer faste procedurer for regnskabsudarbejdelse, herunder vurdering af ny regnskabsregulering og præsentation af den finansielle rapportering til Hartmanns interessenter.

Der sker en løbende, systematisk vurdering af regnskabsaflæggelsesprocessen i samarbejde med revisionsudvalget. Revisionsudvalgets arbejde og fokusområder opdateres årligt i form af en årsplan. Årsplanen er tilrettelagt således, at revisionsudvalget blandt andet overvåger regnskabsaflæggelsesprocessen i forbindelse med offentliggørelse af årsrapport og delårsrapporter, herunder en gennemgang af den anvendte regnskabspraksis samt væsentlige regnskabsmæssige skøn og vurderinger.

### **Risikovurdering**

Revisionsudvalget vurderer løbende de væsentligste risici, som Hartmann er eksponeret for. Vurderingen baseres på løbende rapportering fra direktionen samt rapportering i forbindelse med væsentlige eksterne eller interne hændelser. Derudover indgår en formaliseret vurdering af risici i alle væsentlige beslutninger, som træffes vedrørende f.eks. større investeringer mv.

Direktionen vurderer løbende risici, som direkte eller indirekte påvirker regnskabsaflæggelsen. Sådanne risici omfatter blandt andet it-relaterede risici og risici relateret til svig og uregelmæssigheder.

### **Kontrolaktiviteter**

Efterlevelsen af reglerne for intern kontrol og risikostyring kontrolleres lokalt og i forbindelse med controlling af selskaber og aktiviteter. Hartmanns kontrolaktiviteter har til formål at sikre, at de fastlagte regler og procedurer følges, at fejl, afvigelser eller mangler minimeres, og at regler og procedurer udvikles.

Den generalforsamlingsvalgte revision rapporterer eventuelle væsentlige svagheder i de interne kontroller og risikostyringen til revisionsudvalget og bestyrelsen samt mindre væsentlige forhold til direktionen.

Revisionsudvalget, bestyrelsen og direktionen har i sådanne tilfælde ansvaret for, at der reageres på eventuelle påpegede svagheder.

### **Information og kommunikation**

Hartmanns procedurer for regnskabsaflæggelsen fremgår af rapporteringsinstrukser, som opdateres efter behov. Instrukserne skal bidrage til at sikre, at Hartmann efterlever sine oplysningsforpligtelser i overensstemmelse med love, bekendtgørelser og andre forskrifter. Hartmann bestræber sig på at opretholde et højt informations- og kommunikationsniveau med henblik på at sikre en høj kvalitet i den løbende rapportering, som er grundlaget for selskabets regnskabsaflæggelse og økonomistyring.

### **Overvågning**

Hartmann overvåger og indsamler regnskabsrapportering gennem et integreret økonomi- og informationssystem, som sikrer, at finansfunktionen opnår en høj grad af gennemsigtighed i forhold til de enkelte forretningsenheder. Finansfunktionen kan derved analysere rapporteringen for fejl og uregelmæssigheder og identificere eventuelle svagheder i de interne kontroller samt manglende overholdelse af procedurer og politikker mv.

Direktionen og bestyrelsen modtager fast månedlig rapportering.

## Anbefalinger for god selskabsledelse

Ifølge årsregnskabslovens § 107 b og Nasdaqs regler for udstedere af aktier skal Hartmann redegøre for, hvordan selskabet forholder sig til Komiteen for god Selskabsledelses anbefalinger ved anvendelse af "følg eller forklar"-princippet.

Hartmanns bestyrelse har således taget stilling til anbefalingerne, og det er bestyrelsens opfattelse, at Hartmann efterlever langt hovedparten af disse. Grundlaget for god selskabsledelse i Hartmann er, ud over anbefalingerne og Nasdaqs regler, endvidere selskabsloven, årsregnskabsloven, IFRS, EU's markedsmisbrugsforordning (MAR), kapitalmarkedsloven, Hartmanns vedtægter samt god praksis for virksomheder af samme størrelsesorden og med samme internationale rækkevidde som Hartmann.

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet <u>forklarer</u>	
			<i>hvorfor</i>	<i>hvordan</i>
<b>1. Samspil med selskabets aktionærer, investorer og øvrige interessenter</b>				
<b>1.1. Dialog med aktionærer, investorer og øvrige interessenter</b>				
<b>1.1.1. Komiteén anbefaler</b> , 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.		x		
<b>1.1.2. Komiteén anbefaler</b> , 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.		x		
<b>1.1.3. Komiteén anbefaler</b> , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.		x		

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet forklarer	
			hvorfor	hvordan
<b>1.2. Generalforsamling</b>				
<b>1.2.1. Komitéen anbefaler</b> , 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.		x		
<b>1.2.2. Komitéen anbefaler</b> , at aktionærerne i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen kan tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.		x		
<b>1.3. Overtagelsesforsøg</b>				
<b>1.3.1. Komitéen anbefaler</b> , 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 overtagelsestilbuddet.		x		
<b>1.4. Relation til det omkringliggende samfund</b>				
<b>1.4.1. Komitéen anbefaler</b> , 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 anbefaler, at bestyrelsen påser, at politikken efterleves.		x		

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet forklarer	
			hvorfor	hvordan
1.4.2. <b>Komitéen anbefaler</b> , at bestyrelsen godkender en skattepolitik, der gøres tilgængelig på selskabets hjemmeside.		x		
<b>2. Bestyrelsens opgaver og ansvar</b>				
<b>2.1 Overordnede opgaver og ansvar</b>				
2.1.1. <b>Komitéen anbefaler</b> , 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.		x		
2.1.2. <b>Komitéen anbefaler</b> , at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter og løbende følger op på selskabets overordnede strategiske mål for at sikre værdiskabelsen i selskabet.		x		
2.1.3. <b>Komitéen anbefaler</b> , 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.		x		
2.1.4. <b>Komitéen anbefaler</b> , at bestyrelsen udarbejder og årligt gennemgår retningslinjer for direktionen, herunder krav til rapporteringen til bestyrelsen.		X		
<b>2.2. Bestyrelsesmedlemmerne</b>				
2.2.1. <b>Komitéen anbefaler</b> , at bestyrelsen udover en formand har en næstformand, som kan træde til ved formandens forfald og i øvrigt være en tættere sparringspartner for formanden.		x		
2.2.2. <b>Komitéen anbefaler</b> , at formanden i samarbejde med de enkelte bestyrelsesmedlemmer sikrer, at medlemmerne løbende opdaterer og		x		

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet forklarer	
			hvorfor	hvordan
supplerer deres viden om relevante forhold, og at medlemmernes særlige viden og kompetencer bliver brugt bedst muligt.				
<b>2.2.3. Komitéen anbefaler</b> , 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.		x		
<b>3. Bestyrelsens sammensætning, organisering og evaluering</b>				
<b>3.1. Sammensætning</b>				
<b>3.1.1. Komitéen anbefaler</b> , at bestyrelsen årligt gennemgår og i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside oplyser <ul style="list-style-type: none"> <li>• hvilke kollektive og individuelle kompetencer bestyrelsen bør råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og</li> <li>• bestyrelsens sammensætning og mangfoldighed.</li> </ul>		x		
<b>3.1.2. Komitéen anbefaler</b> , 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.		x		
<b>3.1.3. Komitéen anbefaler</b> , 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.		x		
<b>3.1.4. Komitéen anbefaler</b> , at indkaldelsen til generalforsamlinger, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover de i lovgivningen fastlag-		x		



Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet forklarer	
			hvorfor	hvordan
te oplysninger også beskriver de opstillede kandidaters <ul style="list-style-type: none"> <li>• kompetencer,</li> <li>• øvrige ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg,</li> <li>• krævende organisationsopgaver og</li> <li>• uafhængighed.</li> </ul>				
<b>3.1.5. Komitéen anbefaler</b> , at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling, og at disse opstilles og vælges individuelt.		x		
<b>3.2. Bestyrelsens uafhængighed</b>				
<b>3.2.1. Komitéen anbefaler</b> , at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, så bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser.  For at være uafhængig må den pågældende ikke: <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, et datterselskab eller et associeret selskab,</li> <li>• 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,</li> <li>• repræsentere eller have tilknytning til en kontrollerende aktionær,</li> <li>• 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,</li> <li>• være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner i samme selskab som selskabets generalforsamlings-</li> </ul>		x		

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet forklarer	
			hvorfor	hvordan
<p>valgte revisor,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet,</li> <li>have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller</li> <li>være i nær familie med personer, som ikke er uafhængige, jf. kriterierne ovenfor.</li> </ul> <p>Uanset at et bestyrelsesmedlem ikke er omfattet af ovenstående kriterier, kan bestyrelsen af andre grunde beslutte, at medlemmet ikke er uafhængigt.</p>				
<p><b>3.2.2. Komitéen anbefaler</b>, at direktionsmedlemmer ikke er medlem af bestyrelsen, og at et fratrædende direktionsmedlem ikke træder direkte ind i bestyrelsen.</p>		x		
<p><b>3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af øvrige ledeshverv</b></p>				
<p><b>3.3.1. Komitéen anbefaler</b>, 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>		x		
<p><b>3.3.2. Komitéen anbefaler</b>, at ledelsesberetningen udover de i lovgivningen fastlagte krav indeholder følgende oplysninger om de enkelte bestyrelsesmedlemmer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>stilling, alder og køn,</li> <li>kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet,</li> <li>uafhængighed,</li> <li>årstal for indtræden i bestyrelsen,</li> <li>årstal for udløb af den aktuelle valgperiode,</li> <li>deltagelse i bestyrelses- og udvalgsmøder,</li> <li>ledeshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive</li> </ul>		x		

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet forklarer	
			hvorfor	hvordan
<p>ledelsesudvalg samt krævende organisationsopgaver, og</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabets koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.</li> </ul>				
<b>3.4. Ledelsesudvalg</b>				
<p><b>3.4.1. Komitéen anbefaler</b>, at ledelsen i ledelsesberetningen beskriver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ledelsesudvalgenes væsentligste aktiviteter og antallet af møder i årets løb, og</li> <li>• medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgets formand og medlemmernes uafhængighed.</li> </ul> <p>Det anbefales derudover, at ledelsesudvalgenes kommissorier offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>		x		
<p><b>3.4.2. Komitéen anbefaler</b>, at ledelsesudvalg alene består af bestyrelsesmedlemmer, og at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p>		x		
<p><b>3.4.3. Komitéen anbefaler</b>, 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"> <li>• føre tilsyn med rigtigheden af offentliggjorte finansielle oplysninger, herunder regnskabspraksis på de væsentligste områder, væsentlige regnskabsmæssige skøn og transaktioner med nærtstående parter,</li> <li>• gennemgå de interne kontrol- og risikoområder for at sikre styring af de største risici, herunder også i relation til udmeldte forventninger,</li> <li>• vurdere behovet for intern revision,</li> </ul>		x		

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet forklarer	
			hvorfor	hvordan
<ul style="list-style-type: none"> <li>• forstå evaluering af den generalforsamlingsvalgte revisor,</li> <li>• gennemgå revisionshonoraret til den generalforsamlingsvalgte revisor,</li> <li>• føre tilsyn med grænserne for ikke-revisionsydelser udført af den generalforsamlingsvalgte revisor, og</li> <li>• 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.</li> </ul> <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"> <li>• udarbejde kommissorium og anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af den interne revision og budgettet til afdelingen,</li> <li>• påse, at den interne revision har tilstrækkelige ressourcer og kompetencer til at kunne udføre sin rolle, og</li> <li>• overvåge direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.</li> </ul>				
<p><b>3.4.4. Komitéens anbefaler</b>, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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,</li> <li>• årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt udarbejde anbefalinger til bestyrelsen om eventuelle ændringer,</li> <li>• i samarbejde med formanden forstå den årlige bestyrelses-evaluering og vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetencer, viden, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom,</li> </ul>		x		

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet forklarer	
			hvorfor	hvordan
<ul style="list-style-type: none"> <li>• forestå rekruttering af nye bestyrelses- og direktionsmedlemmer og indstille kandidater til bestyrelsens godkendelse,</li> <li>• sikre, at der er en succesionsplan for direktionen,</li> <li>• overvåge direktionens politik for ansættelse af ledende medarbejdere, og</li> <li>• overvåge, at der udarbejdes en politik for mangfoldighed til godkendelse i bestyrelsen.</li> </ul>				
<p><b>3.4.5. Komitéen anbefaler</b>, at bestyrelsen nedsætter et vederlagsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• udarbejde udkast til vederlagspolitikken til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens godkendelse,</li> <li>• fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af direktionen,</li> <li>• fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen med henblik på indstilling til generalforsamlingen,</li> <li>• sikre, at ledelsens vederlag følger selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den enkeltes indsats, og</li> <li>• bistå med at udarbejde den årlige vederlagsrapport til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens vejledende afstemning.</li> </ul>		X		
<b>3.5. Evaluering af bestyrelse og direktion</b>				
<p><b>3.5.1. Komitéen anbefaler</b>, at bestyrelsen en gang årligt gennemfører en bestyrelseevaluering og mindst hvert tredje år inddrager eksternt 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"> <li>• bestyrelsens sammensætning med fokus på kompetencer og mangfoldighed,</li> </ul>		X		

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet forklarer	
			hvorfor	hvordan
<ul style="list-style-type: none"> <li>• bestyrelsens og det enkelte medlems bidrag og resultater,</li> <li>• samarbejdet i bestyrelsen og mellem bestyrelsen og direktionen,</li> <li>• formandens ledelse af bestyrelsen,</li> <li>• udvalgsstrukturen og arbejdet i udvalgene,</li> <li>• tilrettelæggelsen af bestyrelsesarbejdet og kvaliteten af bestyrelsesmaterialet, og</li> <li>• bestyrelsesmedlemmernes forberedelse til og aktive deltagelse i møderne.</li> </ul>				
<b>3.5.2. Komitéen anbefaler</b> , at den samlede bestyrelse drøfter resultatet af bestyrelseevalueringen, og at processen for evalueringen samt evalueringens overordnede konklusioner omtales i ledelsesberetningen, på selskabets hjemmeside samt på selskabets generalforsamling.		x		
<b>3.5.3. Komitéen anbefaler</b> , 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.		x		
<b>4. Ledelsens vederlag</b>				
<b>4.1. Vederlag til bestyrelse og direktion</b>				
<b>4.1.1. Komitéen anbefaler</b> , at bestyrelsens og direktions vederlag samt øvrige ansættelsesvilkår både er konkurrencedygtig og forenelig med selskabets langsigtede aktionærinteresser.		x		
<b>4.1.2. Komitéen anbefaler</b> , at aktiebaserede incitamentsprogrammer er revolverende, dvs. med periodisk tildeling, og primært er langsigtet med en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år.		Ikke relevant	Hartmann benytter sig ikke af aktiebaseret aflønning.	Aflønningen af direktionen udgøres af grundløn, pension, kortsigtet kontant bonus og øvrige goder.

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet forklarer	
			hvorfor	hvordan
<b>4.1.3. Komitéen anbefaler</b> , 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.		Ikke relevant	Hartmann benytter sig ikke af aktiebaseret aflønning.	Aflønningen af direktionen udgøres af grundløn, pension, kortsigtet kontant bonus og øvrige goder.
<b>4.1.4. Komitéen anbefaler</b> , at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ved et direktionsmedlems fratreden ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.		x		
<b>4.1.5. Komitéen anbefaler</b> , at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- og tegningsoptioner.		x		
<b>4.1.6. Komitéen anbefaler</b> , 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.		x		
<b>5. Risikostyring</b>				
<b>5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger</b>				
<b>5.1.1. Komitéen anbefaler</b> , 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.		x		
<b>5.1.2. Komitéen anbefaler</b> , 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.		x		