

## Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse jf. ÅRL § 107 b

### Corporate Governance 2013

Flügger er omfattet af anbefalingerne for god selskabsledelse udformet af Komitéen for god selskabsledelse. Redegørelsen er baseret på anbefalingerne, der senest er opdateret 16. august 2011, [www.corporategovernance.dk](http://www.corporategovernance.dk). Flügger fortæller i denne redegørelse, hvordan Flügger efterlever anbefalingerne. Redegørelsen udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i selskabets årsrapport gældende for forretningsåret 2012/13.

#### Indhold

1. Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse .....	2
1.1. Dialog mellem selskabet og aktionærerne .....	2
1.2. Kapital- og aktiestruktur .....	2
1.3. Generalforsamling .....	2
1.4. Overtagelsesforsøg .....	3
2. Interessenternes rolle og betydning for selskabet samt selskabets samfundsansvar .....	3
2.1. Selskabets politik i relation til interessenterne .....	3
2.2. Samfundsansvar .....	4
3. Åbenhed og transparens .....	4
3.1. Afgivelse af oplysninger til markedet .....	4
4. Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar .....	5
4.1. Overordnede opgaver og ansvar .....	5
4.2. Forretningsordener .....	5
4.3. Formanden og næstformanden for det øverste ledelsesorgan .....	6
5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering .....	7
5.1. Sammensætning .....	7
5.2. Uddannelse af medlemmer af det øverste ledelsesorgan .....	7
5.3. Antal medlemmer af det øverste ledelsesorgan .....	8
5.4. Det øverste ledelsesorgans uafhængighed .....	8
5.5. Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan .....	9
5.6. Mødefrekvens .....	9
5.7. Medlemmernes engagement og antallet af andre ledelseshverv .....	9
5.8. Aldersgrænse .....	10
5.9. Valgperiode .....	10
5.10. Ledelsesudvalg (komitéer) .....	10
5.11. Evaluering af arbejdet i det øverste ledelsesorgan og i direktionen .....	13
6. Ledelsens vederlag .....	13
6.1. Vederlagspolitikens form og indhold .....	13
6.2. Oplysning om vederlagspolitikken .....	15
7. Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering) .....	16
7.1. Yderligere relevante oplysninger .....	16
7.2. Going concern forudsætningen .....	16
8. Risikostyring og intern kontrol .....	16
8.1. Identifikation af risici .....	16
8.2. Whistleblower-ordning .....	17
8.3. Åbenhed om risikostyring .....	18
9. Revision .....	18
9.1. Kontakt til revisor .....	18
9.2. Intern revision .....	18

<b>1. Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse</b>			
<b>1.1. Dialog mellem selskabet og aktionærerne</b>			
Anbefaling		Flügger efterlever anbefalingen således:	
1.1.1.	Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan bl.a. gennem investor relations arbejde sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærerne, således at det centrale ledelsesorgan kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet, og at investor relations materiale gøres tilgængeligt for alle investorer på selskabets hjemmeside.	1.1.1.	<p><b>Bestyrelsen i Flügger følger anbefalingen.</b></p> <p>I afsnittet ”Aktionærinformation” i årsrapporten samt på selskabets hjemmeside er selskabets Investor Relations nærmere beskrevet.</p> <p>En anden væsentlig overvejelse vedrørende dialogen mellem selskabet og aktionærerne er følgende: I det selskabets hovedaktionær, som har 80 % af stemmerne ved generalforsamlingen, samtidig indgår i selskabets direktion, er det både naturligt og let at holde en tæt dialog med selskabet. Dette stiller imidlertid en anden udfordring: Den udfordring består i at sikre, at varetagelsen af hovedaktionærens interesser ikke sker på bekostning af mindretalsaktionærernes interesser. Bestyrelsen har det som sin opgave at sikre en god balance. For at eliminere risikoen for misbrug af indflydelse, oplyses samtlige transaktioner mellem selskabet og dets nærtstående parter i selskabets årsrapport.</p>
<b>1.2. Kapital- og aktiestruktur</b>			
Anbefaling		Flügger efterlever anbefalingen således:	
1.2.1.	Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan årligt vurderer, hvorvidt selskabets kapital- og aktiestruktur fortsat er i aktionærernes og selskabets interesse, samt redegør for denne vurdering i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside.	1.2.1.	<p><b>Bestyrelsen i Flügger følger anbefalingen.</b></p> <p>Med hensyn til aktiestruktur – hvor Flügger har såvel A- som B-aktier, hvilket bestyrelsen finder hensigtsmæssigt – vil en eventuel ændring forudsætte tilsagn fra hovedaktionæren.</p>
<b>1.3. Generalforsamling</b>			
Anbefaling		Flügger efterlever anbefalingen således:	
	Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan og direktionen fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen.	1.3.1.	<p><b>Bestyrelse og direktion i Flügger følger anbefalingen.</b></p>
1.3.2.	Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan beslutter eller indstiller til generalforsamlingen, om generalforsamling skal afholdes ved fysisk fremmøde eller som delvis eller fuldstændig elektronisk generalforsamling.	1.3.2.	<p><b>Flügger følger anbefalingen.</b></p> <p>Bestyrelsen har besluttet, at generalforsamlingen afholdes ved fysisk fremmøde – delvis eller fuldstændig elektronisk generalforsamling er indtil videre fravalgt.</p>

1.3.3.	Det anbefales, at der i fuldmagter til det øverste ledelsesorgan gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	1.3.3.	<b>Flügger følger anbefalingen.</b>
1.3.4.	Det anbefales, at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen er til stede på generalforsamlingen.	1.3.4	<b>Bestyrelsen og direktionen følger anbefalingen.</b>  Samtlige medlemmer af bestyrelse og direktion er altid til stede ved generalforsamlingen medmindre uforudsete hændelser såsom sygdom eller ulykker umuliggør deres tilstedeværelse.
<b>1.4. Overtagelsesforsøg</b>			
Anbefaling		Flügger efterlever anbefalingen således:	
1.4.1.	Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan fra det øjeblik, det får kendskab til, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat, afholder sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.	1.4.1.	<b>Bestyrelsen i Flügger følger anbefalingen.</b>  Henvendelser vedrørende overtagelsestilbud rettes normalt til familien Schnack, som sidder på mere end 60 % af aktiekapitalen samt mere end 80 % af stemmerne – og som er afvisende over for eventuelle tilbud.
1.4.2.	Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan giver aktionærerne mulighed for reelt at tage stilling til, om de ønsker at afstå deres aktier i selskabet på de tilbudte vilkår.	1.4.2.	<b>Bestyrelsen i Flügger følger anbefalingen.</b>

<b>2. Interessenternes rolle og betydning for selskabet samt selskabets samfundsansvar</b>			
<b>2.1. Selskabets politik i relation til interessenterne</b>			
Anbefaling		Flügger efterlever anbefalingen således:	
2.1.1.	Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan identificerer selskabets vigtigste interessenter samt deres væsentligste interesser i forhold til selskabet.	2.1.1.	<b>Bestyrelsen i Flügger følger anbefalingen.</b>  Bestyrelsen har identificeret selskabets vigtigste interessenter – investorer, kunder, medarbejdere, forretningsforbindelser samt lokalsamfund – og tilstræber at varetage selskabets og disses væsentligste interesser i forhold til selskabet.
2.1.2.	Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder investorerne, og sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.	2.1.2.	<b>Bestyrelsen i Flügger følger anbefalingen.</b>

2.2. Samfundsansvar	
Anbefaling	Flügger efterlever anbefalingen således:
2.2.1. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	<p>2.2.1 <b>Bestyrelsen i Flügger har fravalgt at formulere en selvstændig Corporate Social Responsibility politik jf. Årsregnskabslovens § 99 a</b> – primært fordi formålet i vidt omfang er afdækket gennem andre politikker, som skal sikre, at selskabet optræder samfundsansvarligt.</p> <p>Flügger prioriterer miljø- og klimamæssige forhold og har efter ISO 14001 miljøcertificeret produktionen i Danmark og Sverige (tilsvarende i Polen og Kina er under forberedelse) samt koncernens hovedkontor i København. Her opstilles overordnede mål, som der bliver fulgt op på. Vi respekterer alle vores medarbejdere som individer og tilbyder lige muligheder for at lære og udvikle sig i overensstemmelse med individuelle behov og kompetencer under skyldig hensyntagen til koncernens forhold.</p> <p>Medarbejdernes respons måles hver andet år gennem en medarbejdertilfredshedsundersøgelse. Denne samt opfølgning på miljømål omtales i årsrapportens ledelseserklæring.</p>

3. Åbenhed og transparens	
3.1. Afgivelse af oplysninger til markedet	
Anbefaling	Flügger efterlever anbefalingen således:
3.1.1. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan vedtager en kommunikationsstrategi.	<p>3.1.1 <b>Bestyrelsen i Flügger følger anbefalingen.</b></p> <p>Vedrørende kommunikationen til fondsbørsen samt til investorer mv. henvises til aktionærinformation i årsrapporten samt til selskabets hjemmeside.</p>
3.1.2. Det anbefales, at oplysninger fra selskabet til markedet udfærdiges på dansk og engelsk.	<p>3.1.2 <b>Selskabet har valgt ikke at følge anbefalingen.</b></p> <p>Selskabets meddelelser til markedet udfærdiges kun på dansk – engelsk er fravalgt, idet mindre end 2 % af selskabets navnenoterede aktionærer har anført en bopæl uden for Skandinavien.</p>
3.1.3. Det anbefales, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	<p>3.1.3 <b>Flügger følger anbefalingen.</b></p>

<b>4. Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar</b>			
<b>4.1. Overordnede opgaver og ansvar</b>			
Anbefaling		Flügger efterlever anbefalingen således:	
4.1.1.	Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.	4.1.1.	<b>Bestyrelsen i Flügger følger anbefalingen.</b>  Selskabets overordnede strategi fastlægges normalt for en 3-årig periode, fx 2004 til 2007, 2007 til 2010 og senest 2010 til 2013. Denne samt mere detaljerede strategier er til behandling mindst 2 gange årligt i overensstemmelse med bestyrelsens årshjul.
4.1.2.	Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt drøfter og sikrer, at de nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer er til stede for, at selskabet kan nå sine strategiske mål.	4.1.2.	<b>Bestyrelsen i Flügger følger anbefalingen.</b>  Bestyrelsen i Flügger vurderer en gang årligt direktionen og samarbejdet mellem direktion og bestyrelse for at sikre, at de nødvendige ressourcer er til stede for, at koncernen kan nå sine mål.
4.1.3.	Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger sine væsentligste opgaver i relation til den finansielle og ledelsesmæssige kontrol med selskabet, herunder på hvilken måde det vil udøve kontrol med direktionens arbejde.	4.1.3.	<b>Bestyrelsen i Flügger følger anbefalingen.</b>  Opgaven suppleres med, at bestyrelsesformanden en gang om måneden afholder møde med direktionen og lejlighedsvis relevante ledende medarbejdere.
4.1.4.	Det anbefales, 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.	4.1.4.	<b>Bestyrelsen i Flügger følger anbefalingen.</b>  I forbindelse med kønsfordelingen, kan det anføres, at 50 % af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer og ca. 48 % af koncernens medarbejdere er kvinder.  Bestyrelsen vil gerne sikre mangfoldighed i bestyrelse, direktion og blandt såvel ledere som mellemledere. Matrix som skal anvise mangfoldighed kombineret med kompetence er under udvikling.
<b>4.2. Forretningsordener</b>			
Anbefaling		Flügger efterlever anbefalingen således:	
4.2.1.	Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår sin forretningsorden med henblik på at sikre, at den er dækkende og tilpasset selskabets virksomhed og behov.	4.2.1.	<b>Bestyrelsen i Flügger følger anbefalingen.</b>  Forretningsordenen for bestyrelsen – som er anført på selskabets hjemmeside – vurderes årligt i forbindelse med bestyrelsens selvevaluering.

4.2.2.	Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår og godkender en forretningsorden for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionsens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til det øverste ledelsesorgan samt til kommunikation i øvrigt mellem de to ledelsesorganer.	4.2.2.	Bestyrelsen har ikke udfærdiget en forretningsorden for direktionen – idet man i stedet har valgt at udfærdige en individuel jobbeskrivelse, som tages op til vurdering en gang årligt.  Vurdering af kommunikation mellem direktion og bestyrelse vurderes årligt i forbindelse med bestyrelsens selv-evaluering.
<b>4.3. Formanden og næstformanden for det øverste ledelsesorgan</b>			
<b>Anbefaling</b>		<b>Flügger efterlever anbefalingen således:</b>	
4.3.1.	Det anbefales, at der vælges en næstformand for det øverste ledelsesorgan, som fungerer i tilfælde af formandens forfald og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden.	4.3.1.	<b>Flügger følger anbefalingen.</b>  I Flügger vælges i overensstemmelse med vedtægterne en næstformand i bestyrelsen, som fungerer i tilfælde af formandens forfald, og som i øvrigt er en sparringspartner til formanden.
4.3.2.	Det anbefales, at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse, som indeholder en beskrivelse af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.	4.3.2.	<b>Flügger følger anbefalingen.</b>  I Flügger fremgår bestyrelsesformands og næstformands opgaver, pligter og ansvar af forretningsorden for bestyrelsen.
4.3.3.	Det anbefales, at formanden for det øverste ledelsesorgan organiserer, indkalder og leder møderne med henblik på at sikre effektiviteten i ledelsesorganets arbejde og med henblik på at skabe bedst mulige forudsætninger for medlemmernes arbejde enkeltvis og samlet.	4.3.3.	<b>I Flügger følger formanden for bestyrelsen anbefalingen.</b>
4.3.4.	Det anbefales, at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden om at udføre særlige opgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, skal der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom inklusive forholdsregler til sikring af, at bestyrelsen bevarer den overordnede ledelse og kontrolfunktion. Der skal sikres en forsvarlig arbejdsdeling mellem formanden, næstformanden, den øvrige bestyrelse og direktionen. Aftaler om formandens deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf skal oplyses i en selskabsmeddelelse.	4.3.4.	<b>Flügger følger anbefalingen.</b>  Selskabet har endnu ikke haft behov for at anmode bestyrelsesformanden om at udføre særlige opgaver for bestyrelsen. Skulle der blive behov herfor, vil selskabet følge anførte anbefalinger.



<b>5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering</b>			
<b>5.1. Sammensætning</b>			
Anbefaling		Flügger efterlever anbefalingen således:	
5.1.1.	Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan årligt beskriver, hvilke kompetencer det skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og at kompetencebeskrivelsen offentliggøres på hjemmesiden. Indstillingen til generalforsamlingen om sammensætningen af det øverste ledelsesorgan bør udformes i lyset heraf.	5.1.1.	<b>Bestyrelsen i Flügger følger anbefalingen.</b>  Hvilke kompetencer, som er væsentlige for den samlede bestyrelse i Flügger, er anført i "Forretningsorden for bestyrelsen i Flügger A/S"  Indstilling til generalforsamlingen om sammensætningen af bestyrelsen sker med baggrund heri. I praksis indstilles bestyrelsesformanden af selskabets hovedaktionær, hvorefter denne i samråd med hovedaktionæren indstiller øvrige kandidater til bestyrelsen.
5.1.2.	Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan sikrer en formel, grundig og for medlemmerne transparent proces for udvælgelse og indstilling af kandidater til ledelsesorganet. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater skal der tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. international erfaring, køn og alder.	5.1.2.	<b>Bestyrelsen i Flügger følger anbefalingen.</b>  Det er kutyme i Flügger at sammensætningen af bestyrelsen sker i samråd med hovedaktionæren.
5.1.3.	Det anbefales, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til det øverste ledelsesorgan er på dagsordenen, udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser, og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver.	5.1.3.	<b>Flügger følger anbefalingen.</b>
5.1.4.	Det anbefales, at der årligt i ledelsesberetningen redegøres for sammensætningen af det øverste ledelsesorgan, herunder for mangfoldighed, samt for de enkelte medlemmers særlige kompetencer.	5.1.4.	<b>Flügger følger anbefalingen.</b>
<b>5.2. Uddannelse af medlemmer af det øverste ledelsesorgan</b>			
Anbefaling		Flügger efterlever anbefalingen således:	
5.2.1.	Det anbefales, at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet.	5.2.1.	<b>Flügger følger anbefalingen.</b>
5.2.2.	Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan årligt foretager en vurdering af, om der er områder, hvor medlemmernes kompetence og sagskundskab bør opdateres.	5.2.2.	<b>Flügger følger anbefalingen.c</b>  Emnet har speciel fokus i bestyrelsens selvevaluering.

5.3. Antal medlemmer af det øverste ledelsesorgan			
Anbefaling		Flügger efterlever anbefalingen således:	
5.3.1.	Det anbefales, at antallet af medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke er større end, at der kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle medlemmer har mulighed for at deltage aktivt.	5.3.1.	<b>Flügger følger anbefalingen.</b>  Ifølge selskabets vedtægter sammensættes bestyrelsen af mindst 3 og max. 8 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Det er normal praksis at sammensætte en generalforsamlingsvalgt bestyrelse på 4 medlemmer, som suppleres med 2 medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.
5.3.2.	Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan i forbindelse med forberedelsen af hvert års generalforsamling overvejer, hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov.	5.3.2.	<b>Flügger følger anbefalingen.</b>
5.4. Det øverste ledelsesorgans uafhængighed			
Anbefaling		Flügger efterlever anbefalingen således:	
5.4.1.	<p>Det anbefales, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte ledelsesmedlemmer er uafhængige, således at det øverste ledelsesorgan 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> </ul>	5.4.1.	<b>Flügger følger anbefalingen.</b>  Som anført ovenfor vælges 4 bestyrelsesmedlemmer på generalforsamlingen, hvoraf 3 er uafhængige, mens 1 medlem repræsenterer hovedaktionærfamilien.



	<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 det øverste ledelsesorgan i mere end 12 år, eller</li> <li>• være i nær familie med personer, som betragtes som afhængige.</li> </ul>		
5.4.2.	Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt oplyser hvilke medlemmer, det anser for uafhængige, og at det oplyses, om nye kandidater til det øverste ledelsesorgan anses for uafhængige.	5.4.2.	<b>Flügger følger anbefalingen.</b>
<b>5.5. Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan</b>			
Anbefaling		Flügger efterlever anbefalingen således:	
5.5.1.	Det anbefales, at der i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside redegøres for reglerne for medarbejdervalg og for selskabets anvendelse heraf i selskaber, hvor medarbejderne har valgt at benytte selskabslovgivningens regler om medarbejderrepræsentation.	5.5.1.	<b>Flügger følger anbefalingen</b>  Praksis for valg af medarbejderrepræsentanter til bestyrelsen er anført på selskabets hjemmeside.
<b>5.6. Mødefrekvens</b>			
Anbefaling		Flügger efterlever anbefalingen således:	
5.6.1.	Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mødes regelmæssigt i henhold til en i forvejen fastlagt møde- og arbejdsplan, og når det i øvrigt skønnes nødvendigt eller hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov, samt at antallet af afholdte møder oplyses i årsrapporten.	5.6.1.	<b>Flügger følger anbefalingen</b>  Normalt mødes bestyrelsen en gang hvert kvartal samt forud for generalforsamlingen. Arbejdsplan mv. fremgår af bestyrelsens årshjul.
<b>5.7. Medlemmernes engagement og antallet af andre ledelseshverv</b>			
Anbefaling		Flügger efterlever anbefalingen således:	
5.7.1.	Det anbefales, at hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende arbejde, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv end, at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.	5.7.1.	<b>Medlemmer af bestyrelsen i Flügger følger anbefalingen.</b>
5.7.2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Det anbefales, at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af det øverste ledelsesorgan:</li> <li>• den pågældendes stilling,</li> <li>• den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og</li> </ul>	5.7.2.	<b>Flügger følger anbefalingen.</b>

	<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>		
<b>5.8. Aldersgrænse</b>			
Anbefaling		Flügger efterlever anbefalingen således:	
5.8.1.	Det anbefales, at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af det øverste ledelsesorgan, og at årsrapporten indeholder oplysninger om aldersgrænsen og om alderen på de enkelte bestyrelsesmedlemmer.	5.8.1.	<p><b>Flügger har fravalgt en aldersgrænse for bestyrelsesmedlemmer</b> for at kunne stå frit i særlige tilfælde.</p> <p>Fødselsår for bestyrelsesmedlemmer og direktion er anført i årsrapporten.</p>
<b>5.9. Valgperiode</b>			
Anbefaling		Flügger efterlever anbefalingen således:	
5.9.1.	Det anbefales, at de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.	5.9.1.	<b>Flügger følger anbefalingen.</b>
5.9.2.	Det anbefales, at årsrapporten oplyser tidspunktet for medlemmets indtræden i det øverste ledelsesorgan, hvorvidt genvalg af medlemmet har fundet sted, samt udløbet af den aktuelle valgperiode.	5.9.2.	<p><b>Flügger følger anbefalingen.</b></p> <p>Bestyrelsesmedlemmer vælges for et år ad gangen. Genvalg kan finde sted.</p>
<b>5.10. Ledelsesudvalg (komitéer)</b>			
Anbefaling		Flügger efterlever anbefalingen således:	
5.10.1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Det anbefales, at selskabet i ledelsesberetningen i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside offentliggør:</li> <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>	5.10.1.	<p><b>Flügger har indtil videre fravalgt at nedsætte ledelsesudvalg</b>, og selskabet foretrækker, at samtlige opgaver løses af og i bestyrelsen.</p>
5.10.2.	Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.	5.10.2.	<b>Såfremt et ledelsesudvalg skulle blive aktuelt, vil selskabet følge anbefalingen.</b>
5.10.3.	Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt revisionsudvalg.	5.10.3.	<p><b>Bestyrelsen i Flügger har fravalgt at nedsætte et revisionsudvalg.</b></p> <p>Den samlede bestyrelse varetager selv opgaven.</p>

5.10.4.	<p>Det anbefales, at det ved sammensætningen af revisionsudvalget sikres, at:</p> <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>	5.10.4.	<p><b>Bestyrelsen i Flügger har fravalgt at nedsætte et revisionsudvalg.</b></p> <p>Det er selskabets opfattelse, at den samlede bestyrelse tilsammen råder over nødvendig ekspertise til at varetage opgaven.</p>
5.10.5.	<p>Det anbefales, 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>	5.10.5.	<p><b>Som anført foranstående har bestyrelsen undladt at nedsætte et revisionsudvalg,</b> men varetager selv opgaven. Dvs., at inden godkendelse af årsrapporter og anden finansiell rapportering overvåger bestyrelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• regnskabspraksis på de væsentligste områder</li> <li>• væsentlige regnskabsmæssige skøn</li> <li>• transaktioner med nærtstående parter</li> <li>• usikkerhed og risici, herunder også i relation til forventningerne</li> </ul>
5.10.6.	<p>Det anbefales, 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>	5.10.6.	<p><b>Som anført foranstående har bestyrelsen undladt at nedsætte et revisionsudvalg.</b></p> <p>Men, som anbefalet, vil bestyrelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• årligt vurdere behovet for en intern revision, og i givet fald</li> <li>• fremkomme med anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision og den interne revisions budget, og</li> <li>• overvåge direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.</li> </ul>
5.10.7.	<p>Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et nomineringsudvalg, 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> </ul>	5.10.7.	<p><b>Flügger har valgt at afstå fra et nomineringsudvalg.</b></p> <p>Nominering foregår som anført under pkt. 5.1.1.</p> <p>Men bestyrelsen – normalt i samråd med hovedaktionæren – gennemfører de anbefalede forberedende opgaver.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <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 rapportere til det øverste ledelsesorgan herom,</li> <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>		
5.10.8.	<p>Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et vederlagsudvalg, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning) 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>	5.10.8.	<p><b>Flügger har valgt at afstå fra at nedsætte et vederlagsudvalg.</b></p> <p>Men opgaven løses primært ved et snævert samarbejde mellem bestyrelsesformanden og hovedaktionæren, som naturligvis begge afstår fra stillingtagen til personlige forhold.</p>
5.10.9.	<p>Det anbefales, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.</p>	5.10.9.	<p><b>Flügger følger anbefalingen om ikke at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen.</b></p>

<b>5.11. Evaluering af arbejdet i det øverste ledelsesorgan og i direktionen</b>			
Anbefaling		Flügger efterlever anbefalingen således:	
5.11.1.	Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan fastlægger en evaluering-procedure, hvor det samlede øverste ledelsesorgans og dets individuelle medlemmers bidrag og resultater årligt evalueres.	5.11.1.	<b>Flügger følger anbefalingen.</b>
5.11.2.	Det anbefales, at evalueringen af det øverste ledelsesorgan forstås af formanden, at resultatet drøftes i det øverste ledelsesorgan, og at der i årsrapporten oplyses om fremgangsmåden ved selvevalueringen og resultaterne heraf.	5.11.2.	<b>Flügger følger anbefalingen – bortset fra</b> , at evalueringen ikke omtales i årsrapporten. Bestyrelsen har vurderet at en lidt mere privat og fortrolig behandling af emnet giver større dybde og en bedre effekt af evalueringsarbejdet.
5.11.3.	Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.	5.11.3.	<b>Flügger følger anbefalingen.</b>
5.11.4.	Det anbefales, at direktionen og det øverste ledelsesorgan fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem formanden for det øverste ledelsesorgan og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for det øverste ledelsesorgan.	5.11.4.	<b>Flügger følger anbefalingen – bortset fra</b> , at hovedaktionæren, som indgår i direktionen, indgår i dialogen.

<b>6. Ledelsens vederlag</b>
<b>6.1. Vederlagspolitikens form og indhold</b>
<b>Vederlag til bestyrelse</b>
<p>Det er selskabets hovedaktionær – Ulf Schnack, som fortsat er del af direktionen – som på vegne af samtlige aktionærer aftaler vederlag til bestyrelsen med skyldig respekt for medlemmernes kompetence samt tidsforbrug til bestyrelsesarbejdet og medfølgende ansvar.</p> <p>Vederlag for forretningsåret – for den samlede bestyrelse – er anført i note til årsrapporten. Såfremt der for det følgende forretningsår er aftalt væsentlige ændringer, vil det være med forbehold for godkendelse på selskabets generalforsamling.</p> <p>Selskabet afstår fra at anvende bonussystemer, aktie- eller tegningsoptionsprogrammer over for bestyrelsen.</p>
<b>Vederlag til direktion</b>
<p>Selskabets direktion, anmeldt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, sammensættes af administrerende direktør og hovedaktionæren, som fortsat deltager i selskabets ledelse inden for afgrænsede områder.</p> <p>Bestyrelsesformanden aftaler i samråd med hovedaktionæren vederlaget til den administrerende direktør, som sammensættes af fast løn samt en bonus, der ikke kan overstige 30 % af den samlede aflønning. Bonus afhænger af målopfyldelse, primært vedrørende koncernens top- og bundlinje, dvs. nettoomsætning og primært driftsresultat EBIT. Der beregnes hverken feriepenge eller pension af årslønnen. Der stilles firmabil, fri telefon og avis til rådighed. Selskabet yder et tilskud til erhvervsevne-</p>

<p>forsikring samt livsforsikring. Opsigelsesvarsel fra den administrerende direktørs side er 6 måneder og fra selskabets side 12 måneder. Der er ikke aftalt yderligere fratrædelsesgodtgørelse.</p> <p>Vederlag til hovedaktionæren, med ansvar for selskabets designpolitik, aktiviteten i Kina samt kontakt til NASDAQ OMX, androg 2,4 mio. kr. i 2006 og er siden alene reguleret med Danmarks Statistiks lønindex for den private sektor. Der beregnes hverken feriepenge eller pension af årslønnen. Der stilles firmabil, fri telefon og avis til rådighed. Ansættelseskontrakten kan kun opsiges af hovedaktionæren. Ved fratrædelse er selskabet pligtig at udbetale løn forretningsåret ud. Der er ikke aftalt yderligere fratrædelsesgodtgørelse.</p> <p>Selskabet afstår fra at anvende aktie- eller tegningsoptionsprogrammer over for direktionen. Direktionens samlede årlige vederlag fremgår af en note i årsrapporten.</p>			
Anbefaling		Flügger efterlever anbefalingen således:	
6.1.1.	Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan vedtager en vederlagspolitik for det øverste ledelsesorgan og direktionen.	6.1.1.	Den af bestyrelsen vedtagne vederlagspolitik er anført under pkt. 6.1.
6.1.2.	Det anbefales at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling.	6.1.2.	Væsentlige ændringer i vederlagspolitikken vil blive forelagt på selskabets generalforsamling.
6.1.3.	Det anbefales, at vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen.	6.1.3.	<b>Anbefalingen er fulgt</b> – se pkt. 6.1.
6.1.4.	Det anbefales, 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>	6.1.4.	De variable vederlagskomponenter – som alene anvendes over for selskabets adm. direktør jf. punkt 6.1 – er primært koncernens top- og bundlinje.  Balancen mellem de anførte kriterier kan skifte fra år til år afhængig af de aktuelle udfordringer, selskabet er konfronteret med.
6.1.5.	Det anbefales, 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 ledelsesaflønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærene på kort og lang sigt,</li> <li>• er klarhed om resultatkræfter 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>	6.1.5.	Variable komponenter anvendes alene vedr. adm. direktør. <ul style="list-style-type: none"> <li>• der er fastsat en grænse på 30 % af samlet vederlag.</li> <li>• bonus søges afbalanceret med den fast løn, påregnelige risici og værdiskabelse for aktionærene på kort og langt sigt.</li> <li>• kriterierne er klare og målbare.</li> <li>• selskabets har alene valgt at lade variabel del angå et enkelt forretningsår, som udbetales det efterfølgende forretningsår.</li> </ul>



6.1.6.	Det anbefales, at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.	6.1.6.	<b>Anbefalingen er fulgt</b> – se pkt. 6.1.
6.1.7.	Det anbefales, at hvis direktionen aflønnes med aktiebaseret aflønning, skal programmerne være revolverende, dvs. optionerne tildeles periodisk og bør tidligst kunne udnyttes 3 år efter tildelingen. Forholdet mellem indløsningskursen og markedskursen på tildelingstidspunktet skal forklares.	6.1.7.	Direktionen aflønnes ikke med aktiebaseret vederlag.
6.1.8.	Det anbefales, at vederlagsaftaler for direktionen, der indeholder aftaler om variable lønandele, fastslår en ret for selskabet til i helt særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige.	6.1.8.	Selskabet har fravalgt at have ret til som anført at kunne kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele på grund af efterfølgende ændret vurdering af de grundlæggende kriterier. Fravalget skyldes, at bonus udbetales på grundlag af det reviderede og godkendte årsregnskab, hvor risikoen for fejl vurderes som minimal.
6.1.9.	Det anbefales, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.	6.1.9.	<b>Anbefalingen er fulgt</b> – se pkt. 6.1.

## 6.2. Oplysning om vederlagspolitikken

Anbefaling		Flügger efterlever anbefalingen således:	
6.2.1.	Det anbefales, at vederlagspolitikken er klar og overskuelig, og at indholdet omtales i ledelsesberetningen i årsrapporten, samt at vederlagspolitikken offentliggøres på selskabets hjemmeside.	6.2.1.	<b>Anbefalingen er fulgt.</b>
6.2.2.	Det anbefales, at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	6.2.2.	<b>Anbefalingen vil blive fulgt.</b>
6.2.3.	Det anbefales, at der i års-/koncernregnskabet gives oplysning om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen, og at der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken.	6.2.3.	Anbefalingen er fulgt vedrørende det samlede vederlag, men selskabet har fravalgt at informere på individuelt niveau. Vi tror, det er i selskabets interesse, at mere individuelle forhold er fortrolige.
6.2.4.	Det anbefales, at der som en del af oplysningen om det samlede vederlag oplyses om eventuelle ydelsesbaserede pensionsordninger, selskabet har påtaget sig over for medlemmer af det øverste ledelsesorgan henholdsvis direktionen samt disse ordningers aktuarmæssige værdi og forskydninger over året.	6.2.4.	Selskabet har ikke påtaget sig pensionsforpligtelser.

6.2.5.	Det anbefales, at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.	6.2.5.	Vedrørende fratrædelse af direktionsmedlemmer henvises til omtalen under pkt. 6.1.
6.2.6.	Det anbefales, at aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regnskabsår.	6.2.6.	Som anført vil væsentlige ændringer vedr. bestyrelsens vederlag blive forelagt på generalforsamlingen – se pkt. 6.1.

<b>7. Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)</b>			
<b>7.1. Yderligere relevante oplysninger</b>			
Anbefaling		Flügger efterlever anbefalingen således:	
7.1.1.	Det anbefales, at årsrapporten og den øvrige finansielle rapportering, suppleres med yderligere finansielle og ikke-finansielle oplysninger, hvor det skønnes påkrævet eller relevant i forhold til modtagernes informationsbehov.	7.1.1.	<b>Flügger følger anbefalingen.</b>
<b>7.2. Going concern forudsætningen</b>			
Anbefaling		Flügger efterlever anbefalingen således:	
7.2.1.	Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan ved behandling og godkendelse af årsrapporten specifikt tager stilling til, om regnskabsaflæggelsen sker under forudsætning om fortsat drift (going concern forudsætningen) inklusive de eventuelle særlige forudsætninger, der ligger til grund herfor, samt i givet fald eventuelle usikkerheder, der knytter sig hertil.	7.2.1.	<b>Flügger følger anbefalingen.</b>

<b>8. Risikostyring og intern kontrol</b>			
<b>8.1. Identifikation af risici</b>			
Anbefaling		Flügger efterlever anbefalingen således:	
8.1.1.	Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt identificerer de væsentligste forretningsmæssige risici, der er forbundet med realiseringen af selskabets strategi og overordnede mål, samt risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen.	8.1.1.	<b>Flügger følger anbefalingen.</b>
8.1.2.	Det anbefales, at direktionen løbende rapporterer til det øverste ledelsesorgan om udviklingen inden for de væsentlige risikoområder og overholdelsen af eventuelle vedtagne politikker, rammer m.v. med henblik på, at det øverste ledelsesorgan kan følge udviklingen og træffe de nødvendige beslutninger.	8.1.2.	<b>Flügger følger anbefalingen.</b>  Bestyrelsen og direktionen tilrettelægger arbejdet i overensstemmelse med deres respektive årshjul. Desuden mødes den administrerende direktør med bestyrelsesformanden hver måned, hvor den seneste udvikling samt eventuelle opståede risici drøftes.

8.2. Whistleblower-ordning	
Anbefaling	Flügger efterlever anbefalingen således:
8.2.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan beslutter, hvorvidt der skal etableres en whistleblowerordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.	<p>8.2.1. <b>Flügger følger anbefalingen.</b></p> <p>Flügger har besluttet at etablere et "whistle blower"-system som led i at skabe større gennemsækelighed. Dette system giver medarbejdere og eksterne interessenter (som for eksempel leverandører og kunder) en mulighed for at sende informationen videre, hvis de konstaterer aktiviteter eller forsømmelser, som de mener skader Flügger økonomisk, i omdømme eller på anden vis.</p> <p>Systemet kommer til at bestå af en e-mailkonto, som administreres af en af bestyrelsen udpeget person. Bestyrelsen har ansvaret for at vælge en person, der besidder de professionelle kvaliteter og den fornødne integritet til at kunne administrere et sådant system på en pålidelig måde. Vi forventer, at systemet er implementeret i løbet af 1. kvartal af forretningsåret 2013/14.</p> <p>Al information, der modtages via dette system, og som den af bestyrelsen udvalgte person vurderer er relevant, vil af denne blive sendt videre til den administrerende direktør og bestyrelsesformanden, således at hvis informationen vedr. en af de to, vil det tilgå den anden part. Det påhviler herefter den øverste ledelse i samråd med den udpegede person at træffe beslutninger om de foranstaltninger, som oplysningerne giver anledning til. Al information, som modtages i systemet vil blive behandlet som fortroligt.</p> <p>Ordnningen vil blive anmeldt til Data-tilsynet, og af anmeldelsen vil fremgå hvilke oplysninger man i Flügger group vil anse som relevante og væsentlige at modtage.</p> <p>Den informerende medarbejder kan vælge at informere anonymt og at forblive anonym under den efterfølgende undersøgelse, informationen måtte føre til. Til gengæld skal det af informationen klart fremgå, hvem informationen vedrører, for at sikre at modtageren ikke er personligt involveret.</p>

<b>8.3. Åbenhed om risikostyring</b>			
Anbefaling		Flügger efterlever anbefalingen således:	
8.3.1.	Det anbefales, at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici.	8.3.1.	<b>Flügger følger anbefalingen.</b>

<b>9. Revision</b>			
<b>9.1. Kontakt til revisor</b>			
Anbefaling		Flügger efterlever anbefalingen således:	
9.1.1.	Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og det øverste ledelsesorgan.	9.1.1.	<b>Flügger følger anbefalingen.</b>
9.1.2.	Det anbefales, at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem det øverste ledelsesorgan og revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.	9.1.2.	<b>Flügger følger anbefalingen.</b>
9.1.3.	Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.	9.1.3.	<b>Flügger følger anbefalingen.</b>
<b>9.2. Intern revision</b>			
Anbefaling		Flügger efterlever anbefalingen således:	
9.2.1.	Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter, hvorvidt der skal etableres en intern revision til understøttelse og kontrol af selskabets interne kontrol- og risikostyringssystemer, samt begrunder beslutningen i ledelsesberetningen i årsrapporten.	9.2.1.	<b>Flügger har fravalgt at etablere en intern revision</b> til understøttelse af selskabets interne kontrol- og risikostyringssystemer.