

**Corporate Governance
i
Roblon A/S**

November 2011

Komitéen for god selskabsledelses anbefalinger	Selskabets holdninger og praksis:
1. Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse	
<i>1.1. Dialog mellem selskabet og aktionærerne</i>	
<p>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.</p>	<p>Roblon A/S lægger vægt på at videregive åben og relevant information til selskabets aktionærer og øvrige interessenter. Roblons hjemmeside giver alle interesserede elektronisk adgang til informationer om selskabet - herunder fondsårsmeddelelser, regnskabsresultater mm. Alle forespørgsler og henvendelser fra aktionærer og andre interessenter besvares hurtigst muligt.</p>
<i>1.2. Kapital- og aktiestruktur</i>	
<p>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.</p>	<p>Bestyrelsen vurderer løbende selskabets finansielle forhold, finansielle mål, udbyttepolitik og aktiestruktur. Roblons aktiekapital er opdelt i A-aktier og B-aktier. Med den nuværende ejerstruktur, har bestyrelsen ingen umiddelbare planer om at foreslå en sammenlægning af de to aktieklasser. Denne ejerstruktur har efter ledelsens opfattelse været med til at sikre grobund for en langsigtet, konsekvent strategi for selskabet med ambitiøse, langsigtede mål. Ved at realisere disse skabes der øget værdi for aktionærer, kunder og medarbejdere.</p>
<i>1.3. Generalforsamling</i>	
<p>1.3.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan og direktionen fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen.</p>	<p>Selskabet fremmer aktivt ejerskab ved udsendelse af halvårs- og årsregnskabsmeddelelse til navnenoterede aktionærer og årsrapport til aktionærer, der ønsker det. Indkaldelse til selskabets generalforsamling udsendes til navnenoterede aktionærer og offentliggøres på selskabets hjemmeside og i trykte medier.</p>
<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.</p>	<p>Bestyrelsen i selskabet har besluttet at generalforsamling alene afholdes ved fysisk fremmøde, da det vurderes som værdifuldt, at aktionærerne har mulighed for at følge fremlæggelse og efterfølgende debat.</p>

Komitéen for god selskabsledelses anbefalinger	Selskabets holdninger og praksis:
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.	På selskabets hjemmeside findes formular til brug for stemmeafgivelse ved fuldmagt. Der er endvidere adgang til stemmeafgivelse pr. brev.
1.3.4. Det anbefales , at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen er til stede på generalforsamlingen.	Selskabets bestyrelse og direktion tilstræber altid at være tilstede ved generalforsamlingerne.
<i>1.4. Overtagelsesforsøg</i>	
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.	Bestyrelsen vil ikke forsøge at imødegå et offentligt fremsat overtagelsestilbud uden bemyndigelse fra generalforsamlingen.
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.	Eventuelle konkrete overtagelsestilbud vil af bestyrelsen blive forelagt aktionærerne.
2. Interessenternes rolle og betydning for selskabet og selskabets samfundsansvar	
<i>2.1. Selskabets politik i relation til interessenterne og samfundsansvar</i>	
2.1.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan identificerer selskabets vigtigste interessenter samt deres væsentligste interesser i forhold til selskabet.	Roblon har ikke en egentlig politik for selskabets forhold til sine interessenter. De væsentligste interessenter er identificeret på overordnet niveau.
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.	Roblon har ikke en egentlig politik for selskabets forhold til sine interessenter
<i>2.2. Samfundsansvar</i>	

Komitéen for god selskabsledelses anbefalinger	Selskabets holdninger og praksis:
2.2.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	Roblon lever op til lovgivningen og reglerne i de lande, hvor der er forretningsmæssige aktiviteter. Bestyrelsen har for nærværende ikke vedtaget egentlige politikker for selskabets samfundsansvar.
3. Åbenhed og transparens	
<i>3.1. Afgivelse af oplysninger til markedet</i>	
3.1.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan vedtager en kommunikationsstrategi.	Roblon sikrer gennem det interne regelsæt, at alle relevante oplysninger om kurspåvirkende forhold offentliggøres korrekt og rettidigt.
3.1.2. Det anbefales , at oplysninger fra selskabet til markedet udfærdiges på dansk og engelsk.	Alle meddelelser offentliggøres på dansk og engelsk.
3.1.3. Det anbefales , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	Roblon A/S offentliggør ingen kvartalsrapport. Roblon A/S offentliggør korte periodemeddelelser, idet kvartalsrapporter ikke vurderes at ville bidrage til en bedre forståelse af selskabets aktiviteter.
4. Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar	
<i>4.1. Overordnede opgaver og ansvar</i>	
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.	Roblons bestyrelse drøfter og fastsætter årligt, i henhold til forretningsordenen for bestyrelsen, selskabets målsætning og overordnede strategi.
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.	I forbindelse med den årlige budgetudarbejdelse sikres at de nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer afstemmes for at realisere fastsatte 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.	Bestyrelsen drøfter løbende opgaverne omkring den finansielle og ledelsesmæssige kontrol.

Komitéen for god selskabsledelses anbefalinger	Selskabets holdninger og praksis:
<i>4.2. Forretningsordener</i>	
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.	Bestyrelsen gennemgår på årlig basis forretningsordenen, som tilpasses efter behov.
4.2.2. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår og godkender en forretningsorden for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til det øverste ledelsesorgan samt til kommunikation i øvrigt mellem de to ledelsesorganer.	Bestyrelsen har udarbejdet en forretningsorden for direktionen, som fastlægger ansvar og opgaver. Forretningsordenen gennemgås årligt og tilpasses efter behov.
<i>4.3. Formanden og næstformanden for det øverste ledelsesorgan</i>	
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 sparingspartner for formanden.	I henhold til Roblons vedtægter, konstituerer bestyrelsen sig med såvel bestyrelsesformand som næstformand.
4.3.2. Det anbefales , at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse, som indeholder en beskrivelse af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.	Beskrivelsen af bestyrelsesformandens opgaver, pligter og ansvar er integreret i bestyrelsens forretningsorden
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.	Bestyrelsesformanden sørger for indkaldelse og ledelse af selskabets bestyrelsesmøder, samt sikrer at nødvendigt forberedelsesmateriale udsendes rettidigt til bestyrelsens medlemmer.
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.	Såfremt bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden om at udføre særlige opgaver for selskabet, vil der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom, samt en beskrivelse af arbejdsdelingen mellem direktionen og bestyrelsen samt de enkelte medlemmer af bestyrelsen.

Komitéen for god selskabsledelses anbefalinger	Selskabets holdninger og praksis:
5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering	
<i>5.1. Sammensætning</i>	
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.	Roblons bestyrelse er sammensat, så der er sikret et bredt erfaringsgrundlag i den samlede bestyrelse. Sammenfattende kan siges om valget af medlemmer til Roblons bestyrelse, at dette foretages ud fra en konkret vurdering af medlemmernes og kandidaternes kvalifikationer og kompetencer i hvert enkelt tilfælde. Der er ikke udarbejdet kompetencebeskrivelse for 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.	Udvælgelse og indstilling af bestyrelseskandidater sker efter en grundig proces, baseret på ønskerne om et bredt erfaringsgrundlag i den samlede bestyrelse.
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.	Under hensyntagen til Roblons størrelse og kompleksitet, vurderer bestyrelsen, at der ikke er behov for at udsende en detaljeret beskrivelse af de opstillede bestyrelseskandidater forud for generalforsamlingen. Ved opstilling af nye kandidater vil en kort præsentation af disse, fremgå af indkaldelsen til generalforsamlingen.
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.	Bestyrelsesmedlemmernes aktuelle tillidsposter fremgår af årsrapporten.
<i>5.2. Uddannelse af medlemmer af det øverste ledelsesorgan</i>	
5.2.1. Det anbefales , at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet.	Bestyrelsesformanden sørger for at introducere nye medlemmer i selskabets bestyrelse i samarbejde med direktionen.
5.2.2. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan årligt foretager en vurdering af, om der er områder, hvor medlemmernes kompetence og sagkundskab bør opdateres.	Bestyrelsen vurderer løbende hvorvidt der er områder, hvor bestyrelsesmedlemmernes kompetencer bør opdateres, og supplerende uddannelse af bestyrelsesmedlemmer finder sted, hvor det er relevant.

Komitéen for god selskabsledelses anbefalinger	Selskabets holdninger og praksis:
5.3. Antal medlemmer af det øverste ledelsesorgan	
5.3.1. Det anbefales , at antallet af medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke er større end, at der kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle medlemmer har mulighed for at deltage aktivt.	Roblon har pt. 4 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer (skal være min. 4 og max. 7 medlemmer) og 2 medarbejdervalgte medlemmer. De generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer vælges for et år ad gangen, men kan genvælges og medarbejder-repræsentanterne vælges for fire år ad gangen og kan ligeledes genvælges.
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.	Bestyrelsen drøfter løbende sin sammensætning, størrelse og resultater i forhold til selskabets udfordringer og udvikling i øvrigt.
5.4. Det øverste ledelsesorgans uafhængighed	
<p>5.4.1. 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"> • være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet eller et associeret selskab, • have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af det øverste ledelsesorgan, • repræsentere en kontrollerende aktionærs interesser, • inden for det seneste år have haft en væsentlig forretningsrelation (f.eks. personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet eller et associeret selskab, • være eller inden for de seneste tre år have været ansat eller partner hos ekstern revisor, • være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet, • have været medlem af det øverste ledelsesorgan i mere end 12 år, eller • være i nær familie med personer, som betragtes som afhængige. 	Bestyrelsen i Roblon opfylder anbefalinger om uafhængighed. Ved indstilling af nye kandidater til bestyrelsen tilstræbes at fastholde den anbefalede andel af uafhængige bestyrelsesmedlemmer.

Komitéen for god selskabsledelses anbefalinger	Selskabets holdninger og praksis:
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.	Det oplyses i selskabets årsrapport hvilke bestyrelsesmedlemmer, der er uafhængige. For ikke uafhængige medlemmer, oplyses årsagen til at pågældende medlem ikke betragtes som uafhængigt.
<i>5.5. Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan</i>	
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.	Valg af medarbejdervalgte repræsentanter i bestyrelsen for Roblon, følger lovgivningens almindelige regler herom.
<i>5.6. Mødefrekvens</i>	
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.	De ordinære bestyrelsesmøder i Roblon afvikles efter en fast årsplan, og møderne er fastlagt mindst 6 måneder frem. Herudover mødes bestyrelsen efter behov. I årsrapporten oplyses det afholdte antal møder.
<i>5.7. Medlemmernes engagement og antallet af andre ledelseshverv</i>	
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.	Roblon vurderer i hvert enkelt tilfælde om det enkelte medlem eller kommende medlem af bestyrelsen har den tilstrækkelige tid og kan afsætte denne til bestyrelsesarbejdet.

Komitéen for god selskabsledelses anbefalinger	Selskabets holdninger og praksis:
<p>5.7.2. Det anbefales, at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af det øverste ledelsesorgan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • den pågældendes stilling, • den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og • det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabet koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret. 	<p>Årsrapporten oplyser bestyrelsesmedlemmernes stilling og bestyrelsesposter i danske og udenlandske selskaber.</p> <p>Bestyrelsesmedlemmerne ejer ikke optioner eller warrants.</p> <p>De enkelte bestyrelsesmedlemmers aktier i Roblon A/S oplyses ikke.</p>
<p>5.8. <i>Aldersgrænse</i></p>	
<p>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.</p>	<p>Der er ikke fastsat en aldersgrænse for bestyrelsesmedlemmer.</p>
<p>5.9. <i>Valgperiode</i></p>	
<p>5.9.1. Det anbefales, at de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.</p>	<p>Alle generalforsamlingsvalgte medlemmer er på valg hvert år.</p>
<p>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.</p>	<p>Roblon oplyser i årsrapporten om tidspunktet for de enkelte bestyrelsesmedlemmers indtræden i bestyrelsen.</p>
<p>5.10. <i>Ledelsesudvalg (komitéer)</i></p>	

Komitéen for god selskabsledelses anbefalinger	Selskabets holdninger og praksis:
<p>5.10.1. Det anbefales, at selskabet i ledelsesberetningen i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside offentliggør:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ledelsesudvalgenes kommissorier, • udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt • navnene på medlemmerne i det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer og, hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer. 	<p>På grund af Roblons størrelse har bestyrelsen ikke fundet det nødvendigt at oprette bestyrelsesudvalg.</p> <p>Den samlede bestyrelse varetager revisionsudvalgets funktion og udvalgets opgaver drøftes i.f.m. bestyrelsesmøderne. Dette oplyses i Roblons årsrapport</p>
<p>5.10.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p>	
<p>5.10.3. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt <u>revisionsudvalg</u>.</p>	<p>På grund af selskabets størrelse og kompleksitet har bestyrelsen besluttet, at den samlede bestyrelse varetager revisionsudvalgets opgaver.</p>
<p>5.10.4. Det anbefales, at det ved sammensætningen af revisionsudvalget sikres, at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • formanden for det øverste ledelsesorgan ikke er formand for revisionsudvalget og, at • udvalget tilsammen råder over en sådan sagkundskab og erfaring, at det har en opdateret indsigt i og erfaring med finansielle forhold samt regnskabs- og revisionsforhold i selskaber, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked. 	<p>Bestyrelsen vurderer løbende om den samlede bestyrelse råder over tilstrækkelig sagkundskab og erfaring, herunder har en opdateret indsigt i og erfaring med finansielle forhold samt regnskabs- og revisionsforholdene for børsnoterede selskaber.</p>
<p>5.10.5. 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"> • regnskabspraksis på de væsentligste områder, • væsentlige regnskabsmæssige skøn, • transaktioner med nærtstående parter, og • usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne. 	<p>Roblons regnskabspraksis på væsentlige områder, samt væsentlige regnskabsmæssige skøn m.v., drøftes af bestyrelsen og Roblons revisor, i forbindelse med gennemgangen af årsrapporten. Herudover overvåger bestyrelsen løbende Roblons regnskabspraksis, væsentlige regnskabsmæssige skøn, transaktioner med nærtstående parter, og usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne.</p>

Komitéen for god selskabsledelses anbefalinger	Selskabets holdninger og praksis:
<p>5.10.6. Det anbefales, at revisionsudvalget:</p> <ul style="list-style-type: none"> • årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald, • fremkommer med anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision og den interne revisions budget, og <p>overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.</p>	<p>Bestyrelsen vurderer hvert år behovet for en intern revision på Roblon. Med baggrund i Roblons størrelse og kompleksitet, har bestyrelsen på nuværende tidspunkt ikke fundet anledning til at ansætte en intern revisor.</p>
<p>5.10.7. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u>, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beskrive de kvalifikationer, der kræves i de to ledelsesorganer og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer, • årligt vurdere ledelsesorganernes struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale det øverste ledelsesorgan eventuelle ændringer, • årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til det øverste ledelsesorgan herom, • overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af ledelsesorganerne, til kandidater til ledelsesposter, og • indstille til det øverste ledelsesorgan forslag til kandidater til ledelsesorganerne. 	<p>Med baggrund i Roblons kompleksitet, størrelse og enkle ledelsesstruktur, har bestyrelsen ikke fundet anledning til at nedsætte et nomineringsudvalg.</p>

Komitéen for god selskabsledelses anbefalinger	Selskabets holdninger og praksis:
<p>5.10.8. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitamentsaf lønning) for det øverste ledelsesorgan og direktionen til det øverste ledelsesorgans godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse, • fremkomme med forslag til det øverste ledelsesorgan om vederlag til medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, og • overvåge, at oplysningerne i årsrapporten om vederlaget til det øverste ledelsesorgan og direktionen er korrekt, retvisende og fyldestgørende. 	<p>Bestyrelse og direktion i Roblon har ingen incitamentsaf lønningsordninger. Med baggrund i Roblons kompleksitet og størrelse, har bestyrelsen ikke fundet anledning til at nedsætte et vederlagsudvalg.</p>
<p>5.10.9. Det anbefales, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.</p>	
<p>5.11. <i>Evaluering af arbejdet i det øverste ledelsesorgan og i direktionen</i></p>	
<p>5.11.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan fastlægger en evalueringsprocedure, hvor det samlede øverste ledelsesorgans og dets individuelle medlemmers bidrag og resultater årligt evalueres.</p>	<p>Med baggrund i Roblons størrelse og kompleksitet har bestyrelsen ikke fundet det nødvendigt med en formaliseret procedure for evaluering af de individuelle medlemmers arbejde, men drøfter løbende samarbejdet i bestyrelsen, ligesom bestyrelsesformanden løbende giver tilbagemeldinger til de enkelte bestyrelsesmedlemmer vedrørende deres indsats i bestyrelsen. Bestyrelsen anser denne form for evaluering for værende fyldestgørende og optimal for Roblon.</p>
<p>5.11.2. Det anbefales, at evalueringen af det øverste ledelsesorgan forestås af formanden, at resultatet drøftes i det øverste ledelsesorgan, og at der i årsrapporten oplyses om fremgangsmåden ved selvevalueringen og resultaterne heraf.</p>	

Komitéen for god selskabsledelses anbefalinger	Selskabets holdninger og praksis:
5.11.3. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.	Evaluering af direktionens arbejde sker løbende. Herudover drøfter bestyrelsesformand og direktion de opnåede resultater én gang årligt i forbindelse med forhandling af direktionens vederlag.
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.	Samarbejdet mellem Roblons direktion og bestyrelse evalueres løbende. Med baggrund i selskabets størrelse og kompleksitetsgrad, har bestyrelsen ikke fundet anledning til at gennemføre en formaliseret evaluering af samarbejdet.
6. Ledelsens vederlag	
<i>6.1. Vederlagspolitikens form og indhold</i>	
6.1.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan vedtager en vederlagspolitik for det øverste ledelsesorgan og direktionen.	Med baggrund i Roblons kompleksitetsgrad og størrelse, har bestyrelsen ikke fundet det nødvendigt at udarbejde en vederlagspolitik. Vederlag til bestyrelse og direktion skal ligge på et markedsmæssigt rimeligt niveau i forhold til selskabets størrelse, udvikling og forhold i øvrigt.
6.1.2. Det anbefales at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling.	Vederlag til direktionen afklares i henhold til Roblons forretningsorden, som godkendes af bestyrelsen. Vederlag til bestyrelsen vurderes ud fra et markedsmæssigt niveau og i forhold til selskabets størrelse og kompleksitet.
6.1.3. Det anbefales , at vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen.	Der findes ingen faste aftaler om incitamentsaflønnning i selskabet.
6.1.4. Det anbefales , at vederlagspolitikken indeholder: <ul style="list-style-type: none"> • en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter. 	

Komitéen for god selskabsledelses anbefalinger	Selskabets holdninger og praksis:
<p>6.1.5. Det anbefales, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,</p> <ul style="list-style-type: none"> • fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse, • sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaf-lønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt, • er klarhed om resultatkriterier og målbarhed for udmøntning af variable dele, og <p>er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår.</p>	
<p>6.1.6. Det anbefales, at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.</p>	<p>Der anvendes ikke aktiebaseret aflønning eller anden incitamentsaflønning for bestyrelsen eller direktionen.</p>
<p>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.</p>	
<p>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.</p>	<p>Der indgår ikke variable lønandele i vederlagsaftalen med direktionen.</p>
<p>6.1.9. Det anbefales, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.</p>	<p>Der er ingen ansættelsesforhold indeholdende fratrædelsesgodtgørelse, som kan overstige de sidste to års vederlag.</p>
<p>6.2. <i>Oplysning om vederlagspolitikken</i></p>	
<p>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.</p>	<p>Bestyrelsen har ikke fundet det nødvendigt at udarbejde en vederlagspolitik. Vederlag til bestyrelse og direktion fremgår alene af årsrapporten.</p>
<p>6.2.2. Det anbefales, at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.</p>	<p>Selskabet har ingen nedskreven vederlagspolitik og som følge heraf fremgår den ikke af formandens beretning.</p>

Komitéen for god selskabsledelses anbefalinger	Selskabets holdninger og praksis:
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.	Bestyrelsens og direktionens vederlag fremgår af årsrapporten. Hvis incitamentsaf lønning måtte indgå i vederlaget vil det være anført i årsrapporten.
6.2.4. Det anbefales , at der som en del af oplysningen om det samlede vederlag oplyses om eventuelle ydelsesbaserede pensionsordninger, selskabet har påtaget sig over for medlemmer af det øverste ledelsesorgan henholdsvis direktionen samt disse ordningers aktuariemæssige værdi og forskydninger over året.	Der findes ingen ydelsesdefinerede pensionsordninger. Hvis sådanne indføres vil de blive oplyst.
6.2.5. Det anbefales , at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.	Roblon har ikke indgået specielle fastholdelses- eller fratrædelsesaftaler med bestyrelse eller direktion.
6.2.6. Det anbefales , at aktionæerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regnskabsår.	Med baggrund i selskabets størrelse og kompleksitet, og da bestyrelse og direktion aflønnes på markedsvilkår, har bestyrelsen ikke fundet anledning til at få vederlaget til bestyrelsen godkendt på selskabets generalforsamling.
7. Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)	
<i>7.1. Yderligere relevante oplysninger</i>	
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.	Roblons bestyrelse og direktion vurderer hvert år, hvorvidt det skønnes nødvendigt at supplere årsrapporten med yderligere finansielle eller ikke finansielle oplysninger, for at give et retvisende billede af selskabets udvikling.
<i>7.2. Going concern forudsætningen</i>	
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.	Under den årlige behandling og godkendelse af selskabets årsrapport, tager bestyrelsen stilling til om regnskabsaflæggelsen sker under forudsætning af fortsat drift, herunder de usikkerheder der kan knytte sig til forholdet. Endvidere vurderer bestyrelsen i den sammenhæng, hvorvidt der er nedskrivningsbehov på selskabets aktiver.

Komitéen for god selskabsledelses anbefalinger	Selskabets holdninger og praksis:
8. Risikostyring og intern kontrol	
8.1. Identifikation af risici	
8.1.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt identificerer de væsentligste forretningsmæssige risici, der er forbundet med realiseringen af selskabets strategi og overordnede mål, samt risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen.	I forbindelse med den årlige revision af selskabets strategi, identificeres de forretningsmæssige risici. Risici beskrives i årsrapporten.
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.	Direktionen udarbejder månedsrapporter til bestyrelsen med orientering om den forretningsmæssige udvikling. I forbindelse med bestyrelsesmøder orienteres bestyrelsen løbende om udviklingen inden for væsentlige risikoområder, overholdelse af politikker og andre relevante forhold.
8.2. Whistleblower-ordning	
8.2.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan beslutter, hvorvidt der skal etableres en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.	Bestyrelsen har ikke for nærværende fundet behov for etablering af en whistleblower-ordning.
8.3. Åbenhed om risikostyring	
8.3.1. Det anbefales , at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici.	De væsentligste forhold vedr. risikostyring er omtalt særskilt i årsrapporten.
9. Revision	
9.1. Kontakt til revisor	
9.1.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og det øverste ledelsesorgan.	Roblons bestyrelse har efter behov, dog minimum en gang om året, dialog og informationsudveksling med selskabets revisor. Herudover gennemgås revisionsprotokollen på førstkommande bestyrelsesmøde efter rapportens udarbejdelse.

Komitéen for god selskabsledelses anbefalinger	Selskabets holdninger og praksis:
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.	Direktionen forhandler revisionsaftale og honorering med selskabets revisor, og fremlægger forslag til godkendelse i bestyrelsen.
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.	Bestyrelsen har for nærværende ikke fundet anledning til at afholde sådanne møder.
<i>9.2. Intern revision</i>	
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 begrundet beslutningen i ledelsesberetningen i årsrapporten.	Bestyrelsen tager en gang årligt stilling til behovet for etablering af intern revision. Der er ikke fundet anledning til at etablere intern revision.