



# **Corporate Governance i Greentech Energy Systems A/S**

Gennemgang af Corporate Governance-anbefalinger ud fra  
“følg eller forklar”-princippet

**Lovpligtig redegørelse for 2011**



## Corporate Governance i Greentech Energy Systems A/S

Ledelsen i Greentech Energy Systems A/S benytter anbefalingerne for god selskabsledelse aktivt i sit arbejde med Selskabets drift og har de seneste år i stor udstrækning implementeret Corporate Governance-anbefalingerne i forbindelse med bestyrelsens arbejde.

Greentech Energy Systems A/S mener, at god selskabsledelse er et vigtigt element i realiseringen af Koncernens strategi og målsætninger, ligesom en god kommunikation med Koncernens interessenter er en forudsætning for, at værdiansættelsen af Greentech-aktien reflekterer værdien af Selskabet.

Komiteen for god selskabsledelse offentliggjorde den seneste version af anbefalingerne for god selskabsledelse i august 2011. Nedenfor gennemgås disse anbefalinger ud fra "følg eller forklar"-princippet, således at anbefalingerne (og eventuelle kommentarer) er angivet til venstre, Greentech Energy Systems A/S' implementering/ikke-omplementering i midten og de tilhørende kommentarer til højre.

### Indhold

1. Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse .....	3
2. Interessenternes rolle og betydning for selskabet samt selskabets samfundsansvar .....	7
3. Åbenhed og transparens .....	8
4. Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar.....	9
5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering.....	13
6. Ledelsens vederlag .....	25
7. Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering) .....	29
8. Risikostyring og intern kontrol .....	31
9. Revision.....	33



## 1. Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse

Selskabets aktionærer, medarbejdere og øvrige interessenter har en fælles interesse i, at selskabet til enhver tid er i stand til at tilpasse sig skiftende krav og dermed vedblivende er konkurrencedygtigt og kan skabe værdi. Et positivt samspil mellem ledelse og aktionærer er derfor af væsentlig betydning. Aktionærernes indflydelse udøves på generalforsamlingen. Aktionærerne bør ved aktivt at udøve deres rettigheder og indflydelse som selskabets ejere medvirke til, at selskabets ledelse varetager aktionærernes interesser bedst muligt og sikrer en hensigtsmæssig og afbalanceret udvikling af selskabet på kort og lang sigt.

God selskabsledelse forudsætter hensigtsmæssige rammer, der gør det enkelt for aktionærerne at indgå i dialog med selskabets ledelse. Dette kan bl.a. fremmes ved at sikre, at aktionærerne til stadighed er velorienterede om selskabets situation og fremtidsudsigter og, at generalforsamlingen reelt er et forum for kommunikation og drøftelse samt det sted, hvor aktionærerne gør deres synspunkter gældende og træffer beslutninger.

Anbefalinger for god selskabsledelse	Greentech Energy Systems A/S følger	Greentech Energy Systems A/S følger ikke	Greentech Energy Systems A/S' praksis og holdninger
<b>1.1. Dialog mellem selskabet og aktionærerne</b>			
1.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan bl.a. gennem investor relations arbejde sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærerne, således at det centrale ledelsesorgan kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet, og at investor relations materiale gøres tilgængeligt for alle investorer på selskabets hjemmeside.	√		Greentech Energy Systems A/S prioriterer kontakten til aktionærer og potentielle investorer højt. Selskabet har en informativ hjemmeside med opdaterede informationer om Selskabet og med mulighed for at tilmelde sig en nyhedsservice via e-mail for nye meddelelser fra Selskabet. Alle relevante henvendelser og spørgsmål fra aktionærer besvares løbende under skyldig hensyntagen til Fondsbørsens regler om offentliggørelse af viden.  Endvidere offentliggøres investor relations-materiale på Selskabets hjemmeside straks efter Selskabets deltagelse i større investormøder.
<b>1.2. Kapital- og aktiestruktur</b>			



<p>1.2.1. Det <b>anbefales</b>, at det centrale ledelsesorgan årligt vurderer, hvorvidt selskabets kapital- og aktiestruktur fortsat er i aktionærernes og selskabets interesse, samt redegør for denne vurdering i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside.</p> <p><i>Kommentar: Kapital- og aktiestruktur betyder i denne sammenhæng aktiekapitalens størrelse, aktiestørrelsen, antallet af aktieklasser og aktieklassernes respektive stemmeret inkl. stemmeretsbegrænsninger, ret til udbytte, forholdet mellem egen- og fremmedfinansiering, egne aktier, aktietilbagekøb m.v. Det centrale i vurderingen er at sikre, at selskabet er passende kapitaliseret, samt sikre passende likviditet i aktien og en rimelig fordeling af risiko og indflydelse.</i></p>	√		<p>Det er en integreret del af bestyrelsens arbejde løbende at vurdere den mest hensigtsmæssige kapital- og aktiestruktur.</p> <p>Selskabets bestyrelse ønsker at sikre en stadig forbedret likviditet i Selskabets aktie, hvilket bestyrelsen forventer kan ske ved et fortsat forbedret informationsniveau, implementering af ny strategi samt en forøgelse af omfanget af nationale og internationale institutionelle investorer.</p>
<b>1.3. Generalforsamling</b>			
<p>1.3.1. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan og direktionen fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen.</p>	√		<p>Generalforsamlingen indkaldes i henhold til vedtægterne. Dagsorden er udformet således, at aktionærerne får et fyldestgørende billede af de anliggender, der omfattes af dagsordens punkter. De enkelte emner på dagsordenen suppleres af en redegørelse på selve generalforsamlingen.</p> <p>Greentechs generalforsamling er et reelt forum for kommunikation og drøftelse samt det sted, hvor aktionærerne kan gøre deres synspunkter gældende og træffe beslutninger.</p>

<p>1.3.2. Det <b>anbefales</b>, at det centrale ledelsesorgan beslutter eller indstiller til generalforsamlingen, om generalforsamling skal afholdes ved fysisk fremmøde eller som delvis eller fuldstændig elektronisk generalforsamling.</p> <p><i>Kommentar: Elektroniske generalforsamlinger giver aktionærerne mulighed for at deltage i en generalforsamling, selvom de f.eks. er forhindret i at møde fysisk frem. En delvis elektronisk generalforsamling betyder, at aktionærerne har mulighed for at deltage enten ved fysisk fremmøde eller elektronisk.</i></p>	<p>✓</p>		<p>Bestyrelsen følger løbende den teknologiske udvikling og muligheden for helt eller delvist at afholde elektronisk generalforsamling. På nuværende tidspunkt finder bestyrelsen ikke dette relevant.</p>
<p>1.3.3. Det <b>anbefales</b>, at der i fuldmagter til det øverste ledelsesorgan gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.</p>	<p>✓</p>		<p>Fuldmagter, der gives til bestyrelsen, gives kun til en generalforsamling ad gangen. Fuldmagter meddeles Selskabets bestyrelse på skrift.</p> <p>Medmindre aktionæren ønsker andet, angives aktionærens stillingtagen til hvert enkelt punkt på dagsordenen i fuldmagten.</p>
<p>1.3.4. Det <b>anbefales</b>, at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen er til stede på generalforsamlingen.</p>	<p>✓</p>		<p>Selskabets ledelse vil aktivt forsøge at sikre, at samtlige medlemmer af bestyrelse/direktion er til stede på den ordinære generalforsamling, medmindre ekstraordinære omstændigheder gør sig gældende.</p>
<b>1.4. Overtagelsesforsøg</b>			
<p>1.4.1. Det <b>anbefales</b>, at det centrale ledelsesorgan fra det øjeblik, det får kendskab til, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat, afholder sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.</p> <p><i>Kommentar: Det er ikke afgørende, hvordan det centrale ledelsesorgan får kendskab til, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat. Kendskab kan være opnået før tilbudsgiver offentliggør.</i></p>	<p>✓</p>		<p>Bestyrelsen drøfter løbende, hvordan den optimale aktionærstruktur bør være, og det er principielt bestyrelsens holdning, at væsentlige ændringer i denne sammenhæng i videst muligt omfang bør forelægges generalforsamlingen, herunder et eventuelt overtagelsestilbud.</p>



<i>liggør beslutningen om, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat. Det er ikke i strid med anbefalingen, at det centrale ledelsesorgan søger at formå andre til at fremsætte alternative (konkurrerende) overtagelsestilbud.</i>			
1.4.2. Det <b>anbefales</b> , 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.	√		Bestyrelsen er forpligtet til at kommentere tilbuddet for i videst muligt omfang at informere alle aktionærer om tilbuddet og vil på ingen måde begrænse aktionærernes beslutning i forhold til overtagelsestilbud.

## 2. Interessenternes rolle og betydning for selskabet samt selskabets samfundsansvar

For at selskabet til enhver tid er i stand til at tilpasse sig skiftende krav og dermed vedblivende er konkurrencedygtigt og værdiskabende, er det afgørende, at selskabet udover dialogen med aktionærerne har gode relationer til sine øvrige interessenter (stakeholders).

Selskabets ledelse bør drive og udvikle selskabet under behørig hensyntagen til dets interessenter og i passende omfang indgå i aktiv dialog med disse for at udvikle og styrke selskabet. En sådan dialog kan bl.a. foregå ved afholdelse af investormøder.

Anbefalinger for god selskabsledelse	Greentech Energy Systems A/S følger	Greentech Energy Systems A/S følger ikke	Greentech Energy Systems A/S' praksis og holdninger
<b>2.1. Selskabets politik i relation til interessenterne</b>			
2.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan identificerer selskabets vigtigste interessenter samt deres væsentligste interesser i forhold til selskabet.	√		Der henvises til Selskabets interessentpolitik, som er offentliggjort på Selskabets hjemmeside.
2.1.2. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder investorerne, og sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.	√		Der henvises til Selskabets interessentpolitik, som er offentliggjort på Selskabets hjemmeside.
<b>2.2. Samfundsansvar</b>			
2.2.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.		×	<p>Greentech er sig sin rolle som samfundsaktør i en lokal, national og international kontekst meget bevidst. Dette betyder, at Selskabet vil arbejde målrettet for at sikre, at kerneforretningen og aktiviteterne udvikles på en økonomisk, miljø- og samfundsmæssigt ansvarlig måde ved både at leve op til lovgivningskrav og tage frivillige CSR-initiativer i de lande og lokalsamfund, hvor Greentech opererer.</p> <p>Greentech arbejder endnu ikke systematisk med frivillig integrering af samfundsansvar som en del af Selskabets strategi og aktiviteter og har således ikke endnu udformet politikker på området.</p>

### 3. Åbenhed og transparens

Aktionærer, herunder potentielle aktionærer, og øvrige interessenter har i forskelligt omfang behov for information om selskabet. Deres forståelse af og relation til selskabet afhænger bl.a. af omfanget og kvaliteten af den information, selskabet offentliggør.

Åbenhed og transparens er væsentlige forudsætninger for, at selskabets aktionærer og øvrige interessenter løbende har mulighed for at vurdere og forholde sig til selskabet og dets fremtid.

Et frugtbart samspil mellem selskabet og dets interessenter forudsætter åbenhed og gensidig respekt.

En gennemarbejdet og ajourført kommunikationsstrategi hjælper selskabet til rettidigt at levere pålidelige, nøjagtige og ajourførte interne og eksterne oplysninger af høj kvalitet og til at opfylde de til enhver tid gældende oplysningsforpligtelser.

Anbefalinger for god selskabsledelse	Greentech Energy Systems A/S følger	Greentech Energy Systems A/S følger ikke	Greentech Energy Systems A/S' praksis og holdninger
<b>3.1. Afgivelse af oplysninger til markedet</b>			
3.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan vedtager en kommunikationsstrategi.  <i>Kommentar.</i> Et selskabs kommunikationsstrategi omhandler bl.a. hvilken type oplysninger, der skal offentliggøres, samt hvordan, hvornår og over for hvem offentliggørelse skal finde sted.	√		Greentech Energy Systems A/S lægger stor vægt på at give aktionærerne indsigt i Selskabets udvikling og prioriterer i det hele taget at holde et højt informationsniveau bl.a. ved løbende formulering af mål og opfølgning på disse. Der er vedtaget en kommunikationspolitik, der sikrer, at markedet løbende opdateres på udviklingen og effekten heraf. Kommunikationspolitikken forefindes på Selskabets hjemmeside.
3.1.2. Det <b>anbefales</b> , at oplysninger fra selskabet til markedet udfærdiges på dansk og engelsk.	√		Markedet informeres gennem meddelelser på dansk og engelsk og via præsentationer for eksisterende og potentielle investorer, som tillige offentliggøres på hjemmesiden. Der henvises endvidere til koncernens IR-politik, som ligeledes fremgår af Selskabets hjemmeside.
3.1.3. Det <b>anbefales</b> , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	√		Greentech Energy Systems A/S offentliggør kvartalsrapporter og har i 2010 ligeledes implementeret offentliggørelse af månedsmeddelelser, hvori den realiserede produktion og øvrige væsentlige begivenheder offentliggøres.



#### 4. Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar

Det påhviler det øverste ledelsesorgan at varetage aktionærernes interesser med omhu og under behørig hensyntagen til de øvrige interessenter.

Det øverste ledelsesorgans væsentligste opgaver er at ansætte en kompetent direktion, at fastlægge direktionens opgaver, ansættelsesforhold og arbejdsdeling samt at sikre klare retningslinjer for ansvarlighed, planlægning og opfølgning samt risikostyring. Det er det øverste ledelsesorgans opgave at udøve kontrol med direktionen og at fastlægge retningslinjer for på hvilken måde, denne kontrol skal udøves.

Det er det øverste ledelsesorgans opgave at sikre, at direktionen fortsat udvikles og fastholdes eller afskediges, samt at direktionens vederlag afspejler såvel den langsigtede værdiskabelse i selskabet som de konkrete resultater, direktionen opnår.

Både det øverste og det centrale ledelsesorgan skal påse, at selskabets kapitalberedskab til enhver tid er forsvarligt.

Det er det centrale ledelsesorgans opgave at varetage den overordnede og strategiske ledelse af selskabet. Det centrale ledelsesorgan skal fastlægge selskabets strategiske mål og sikre, at de nødvendige forudsætninger for at nå disse mål er til stede i form af såvel finansielle som kompetencemæssige ressourcer, samt sikre en forsvarlig organisation af selskabets virksomhed.

Det er væsentligt, at det centrale ledelsesorgan sikrer, at der løbende sker en udvikling af og opfølgning på selskabets strategiske mål og på, om forudsætningerne for at nå disse er til stede.

Anbefalinger for god selskabsledelse	Greentech Energy Systems A/S følger	Greentech Energy Systems A/S følger ikke	Greentech Energy Systems A/S' praksis og holdninger
<b>4.1. Overordnede opgaver og ansvar</b>			
4.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.	√		I forlængelse af den seneste udvikling i Greentech Energy Systems A/S har bestyrelsen besluttet at introducere periodiske strategiseminarer, hvor Selskabets fremtidige strategi og risici drøftes, og planer og ansvarsfordeling fastlægges.
4.1.2. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt drøfter og sikrer, at de nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer er til stede for, at selskabet kan nå sine strategiske mål.	√		På kommende strategiseminarer vil bestyrelsen drøfte og sikre, at de nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer er til stede, for at Selskabet kan nå sine mål.
4.1.3. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger sine væsentligste opgaver i relation til den finansielle og ledelsesmæssige kontrol med selskabet, herunder på hvilken måde det vil udøve kontrol med direktionens arbejde.	√		Bestyrelsens opgaver er fastsat i bestyrelsens forretningsorden og forretningsgange. Dette omfatter tillige direktionens rapportering til bestyrelsen for dennes kontrol af, at bestyrelsens beslutninger implementeres og følges.

<p>4.1.4. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan hvert år drøfter selskabets aktiviteter for at sikre mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder at der er lige muligheder for begge køn, samt at det øverste ledelsesorgan fastsætter konkrete mål og i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside redegør for såvel sin målsætning som status for opfyldelsen heraf.</p> <p><i>Kommentar: Der kan med fordel udarbejdes handlingsplaner, der beskriver selskabets indsats for mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer f.eks. ved at arbejde for at øge antallet af kvindelige ledere i selskabet generelt. Der bør fastsættes konkrete mål for selskabets mangfoldighed, f.eks. for andelen af kvinder på udvalgte ledelsesniveauer.</i></p>	<p>√</p>		<p>Greentech opererer i 6 lande, og ansættelse i Selskabet er baseret på kompetencer, evner og resultater uafhængigt af race, hudfarve, etnicitet, nationalitet, social baggrund, køn, religion, alder, politiske holdninger eller seksualitet.</p> <p>Greentech værdsætter forskellighed, da Greentech mener, dette øger innovationen og styrker Selskabets kultur.</p> <p>Bestyrelsen vil på årlig basis drøfte status på mangfoldigheden i Selskabet, og i Årsrapporten for 2011 er lavet en opgørelse over sammensætningen i relation til alder, køn og erfaring angivet.</p> <p>Bestyrelsen har ikke opstillet målsætninger eller målbare aktiviteter, som skal sikre lige muligheder for begge køn, da Bestyrelsen mener, at ansættelse i Greentech, herunder på ledelsesniveau, er baseret på kvalifikationer og ikke køn.</p>
<b>4.2. Forretningsordener</b>			
<p>4.2.1. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår sin forretningsorden med henblik på at sikre, at den er dækkende og tilpasset selskabets virksomhed og behov.</p>	<p>√</p>		<p>Bestyrelsens forretningsorden gennemgås fast en gang årligt.</p>
<p>4.2.2. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår og godkender en forretningsorden for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til det øverste ledelsesorgan samt til kommunikation i øvrigt mellem de to ledelsesorganer.</p>	<p>√</p>		<p>Direktionens forretningsgang, herunder direktionsinstruksen, gennemgås fast en gang årligt.</p>
<b>4.3. Formanden og næstformanden for det øverste ledelsesorgan</b>			

<p>Formanden for det øverste ledelsesorgans væsentligste opgaver vil normalt omfatte fastsættelsen af en mødeplan for året, dagsorden for møderne og at lede møderne. Formanden sikrer tillige, at medlemmerne løbende opdaterer og uddyber deres viden om selskabet og påser, at det enkelte medlems særlige viden og kompetence bliver anvendt bedst muligt og til gavn for selskabet. Desuden er det formandens opgave at sikre gode og konstruktive relationer i det øverste ledelsesorgan og med direktionen samt en effektiv kommunikation, herunder med aktionærerne.</p>			
<p>4.3.1. Det <b>anbefales</b>, at der vælges en næstformand for det øverste ledelsesorgan, som fungerer i tilfælde af formandens forfald og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden.</p>	<p>✓</p>		<p>Bestyrelsen er konstitueret med en formand og en næstformand. Næstformandens rolle er i overensstemmelse med anbefalingerne og bestyrelsens forretningsorden.</p>
<p>4.3.2. Det <b>anbefales</b>, at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse, som indeholder en beskrivelse af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.</p>	<p>✓</p>		<p>Formanden og næstformandens opgaver og ansvarsområder er defineret i bestyrelsens forretningsorden.</p>
<p>4.3.3. Det <b>anbefales</b>, at formanden for det øverste ledelsesorgan organiserer, indkalder og leder møderne med henblik på at sikre effektiviteten i ledelsesorganets arbejde og med henblik på at skabe bedst mulige forudsætninger for medlemmernes arbejde enkeltvis og samlet.</p>	<p>✓</p>		<p>Alle bestyrelsesmøder indkaldes, organiseres og ledes af bestyrelsesformanden.</p>
<p>4.3.4. Det <b>anbefales</b>, at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden om at udføre særlige opgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, skal der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom inklusive forholdsregler til sikring af, at bestyrelsen bevarer den overordnede ledelse og kontrolfunktion. Der skal sikres en forsvarlig arbejdsdeling mellem formanden, næstformanden, den øvrige bestyrelse og direktionen. Aftaler om formandens deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf skal oplyses i en selskabsmeddelelse.</p>	<p>✓</p>		<p>Kun efter særligt samtykke fra den siddende bestyrelse, udfører formanden særlige opgaver for Selskabet. Bestyrelsesformanden har i 2011 ikke udført særlige opgaver for Selskabet.</p>
<p><i>Kommentar: Anbefalingen er alene relevant for</i></p>			



*bestyrelser, da formanden for et tilsynsråd ikke må udføre opgaver for selskabet, som ikke er en del af hvervet som formand.*



*En aftale om, at formanden påtager sig særlige opgaver, skal indeholde bestemmelser om de særlige forholdsregler, der samtidig er vedtaget til sikring af rolle- og ansvarsdelingen i bestyrelsen og mellem bestyrelse og direktion.*

## 5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering

I selskaber, hvor bestyrelsen udgør det øverste ledelsesorgan, bør bestyrelsen sammensættes således, at den er i stand til at varetage sine ledelsesmæssige, herunder de overordnede og strategiske opgaver.

Det er væsentligt, at det øverste ledelsesorgan i et selskab er sammensat således, at varetagelsen af de kontrolmæssige opgaver kan ske effektivt, og at der samtidig er en konstruktiv og kvalificeret dialog med direktionen. Det er ligeledes væsentligt, at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan altid handler uafhængigt af særinteresser.

Det øverste ledelsesorgan bør løbende vurdere, om dets sammensætning og medlemmernes kompetencer enkeltvis og samlet afspejler de krav, selskabets situation og forhold stiller. Mangfoldighed kan øge kvaliteten af arbejdet i det øverste ledelsesorgan. Det øverste ledelsesorgan bør med henblik på at øge værdiskabelsen hvert år evaluere sin personsammensætning og sikre den nødvendige fornyelse sammenholdt med ønsket om kontinuitet.

Anbefalinger for god selskabsledelse	Greentech Energy Systems A/S følger	Greentech Energy Systems A/S følger ikke	Greentech Energy Systems A/S' praksis og holdninger
<b>5.1. Sammensætning</b>			
5.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan årligt beskriver, hvilke kompetencer det skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og at kompetencebeskrivelsen offentliggøres på hjemmesiden. Indstillingen til generalforsamlingen om sammensætningen af det øverste ledelsesorgan bør udformes i lyset heraf.			Greentech Energy Systems A/S lægger stor vægt på at have en bestyrelse, der kan inspirere og støtte Selskabets direktion gennem en relevant og nuanceret sammensætning af kompetencer. De relevante kompetencer er beskrevet på Selskabets hjemmeside. I Selskabets aktuelle bestyrelse er repræsenteret kompetencer inden for: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vedvarende energiproduktion</li> <li>• Elforsyning</li> <li>• Finansiering</li> <li>• Kommunikation med aktiemarkedet</li> <li>• Cleantech-porteføljevaltning</li> <li>• Lokale forhold på fokusmarked</li> <li>• Miljø</li> <li>• Hydro.</li> </ul>
5.1.2. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan sikrer en formel, grundig og for medlemmerne transparent proces for udvælgelse og indstilling af kandidater til ledelsesorganet. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater skal der tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. international erfaring, køn og alder.			Ved vurdering af sammensætning og indstilling af nye kandidater til bestyrelsen tages der hensyn til behovet for fornyelse og mangfoldighed. Kandidaternes kompetencer og erfaring er dog de afgørende faktorer for indstillingen.  Selskabets nuværende bestyrelse er en international bestyrelse med medlemmer fra 4 europæiske lande og med stor aldersspredning.

<p>5.1.3. Det <b>anbefales</b>, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til det øverste ledelsesorgan er på dagsordenen, udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes øvrige ledelsehverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser, og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver.</p> <p><i>Kommentar: Beskrivelsen kan indeholde oplysning om de rekrutteringskriterier, det øverste ledelsesorgan har fastlagt, herunder de krav til professionelle kvalifikationer, brancheerfaring, international erfaring, uddannelsesmæssig baggrund m.v., som det er væsentligt at have repræsenteret i det øverste ledelsesorgan.</i></p>		<p>×</p>	<p>Ved indkaldelse til generalforsamlinger med forslag om genvalg af den siddende bestyrelse, henvises til Greentechs hjemmeside for information om de enkelte kandidater. Selskabet vurderer, at disse kandidatbeskrivelser øger omfanget af indkaldelsen unødigt.</p> <p>Greentech Energy Systems A/S vil ved fremtidige valg af nye bestyrelsesmedlemmer udsende en nærmere beskrivelse af kandidaterne, herunder deres kompetencer og øvrige tillidshverv, sammen med indkaldelsen til generalforsamlingen.</p>
<p>5.1.4. Det <b>anbefales</b>, at der årligt i ledelsesberetningen redegøres for sammensætningen af det øverste ledelsesorgan, herunder for mangfoldighed, samt for de enkelte medlemmers særlige kompetencer.</p>	<p>√</p>		<p>Sammensætningen af Greentech Energy Systems A/S' bestyrelse samt de enkelte medlemmers kompetencer er beskrevet i årsrapporten samt på Selskabets hjemmeside.</p>
<b>5.2. Uddannelse af medlemmer af det øverste ledelsesorgan</b>			
<p>5.2.1. Det <b>anbefales</b>, at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet.</p>	<p>√</p>		<p>Nye medlemmer af bestyrelsen modtager straks efter tiltrædelsen en grundig præsentation af Selskabet, og bestyrelsen vil løbende overveje eventuel supplerende opdatering, hvis dette måtte være nødvendigt.</p>
<p>5.2.2. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan årligt foretager en vurdering af, om der er områder, hvor medlemmernes kompetence og sagskundskab bør opdateres.</p> <p><i>Kommentar: Formanden bør i samarbejde med de enkelte medlemmer tage stilling til, om der er behov for at tilbyde den pågældende relevant supplerende uddannelse.</i></p>	<p>√</p>		<p>Endvidere vurderer bestyrelsesformanden uformelt årligt sammen med de enkelte bestyrelsesmedlemmer behovet for indføring af bestyrelsesmedlemmet i faglige problemstillinger inden for eksempelvis:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Projektudvikling</li> <li>• Projektstyring</li> <li>• Projektfinansiering</li> <li>• Energimarkedet.</li> </ul>

**5.3. Antal medlemmer af det øverste ledelsesorgan**



<p>5.3.1. Det <b>anbefales</b>, at antallet af medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke er større end, at der kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle medlemmer har mulighed for at deltage aktivt.</p>	<p>√</p>		<p>Greentech Energy Systems A/S' bestyrelse består p.t. af 5 medlemmer, der alle er valgt af generalforsamlingen. Størrelsen er fastsat på basis af ønsket om at have de relevante kompetencer repræsenteret og at sikre en effektiv beslutningsproces.</p>
<p>5.3.2. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan i forbindelse med forberedelsen af hvert års generalforsamling overvejer, hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov.</p>	<p>√</p>		<p>Bestyrelsen foretager, jf. bestyrelsens forretningsorden, forud for generalforsamlingen en vurdering af behovet for justering af antallet af bestyrelsesmedlemmer.</p>




**5.4. Det øverste ledelsesorgans uafhængighed**

<p>5.4.1. Det <b>anbefales</b>, 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</li> </ul>	<p>√</p>		<p>Bortset fra Luca Rovati, der er repræsentant for den største aktionær i Greentech Energy Systems, anses samtlige bestyrelsesmedlemmer som værende uafhængige og uden særinteresser i Selskabet, ud over evt. at være aktionærer.</p> <p>I henhold til bestyrelsens forretningsorden må et bestyrelsesmedlem ikke deltage i behandling af spørgsmål om aftale mellem Selskabet og ham selv. Det samme gælder spørgsmål om aftale mellem Selskabet og tredjemand, hvis bestyrelsesmedlemmet deri har en væsentlig interesse.</p>
---	----------	--	---

<p>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,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• være eller inden for de seneste tre år have været ansat eller partner hos ekstern revisor,</li><li>• være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet,</li><li>• have været medlem af det øverste ledelsesorgan i mere end 12 år, eller</li><li>• være i nær familie med personer, som betragtes som afhængige.</li></ul> <p><i>Kommentar: Ved uafhængighed forstås, at den pågældende ikke har nære bånd til eller repræsenterer direktionen, formanden for det øverste ledelsesorgan, kontrollerende aktionærer eller selskabet.</i></p> <p>Ledelsesorganet bør ved anvendelse af uafhængighedskriterierne lægge vægt på det materielle snarere end det formelle.</p> <p>Det er vigtigt, at ledelsesorganet sikrer fornyelse blandt ledelsesmedlemmerne, og at de enkelte ledelsesmedlemmer er bevidste om værdien af efter omstændighederne at forholde sig kritisk til tidligere truffne beslutninger.</p> <p>Det forhold, at et medlem af det øverste ledelsesorgan er valgt med majoritetsaktionærens stemmer, har ikke i sig selv indflydelse på vurderingen af</p>			
--	--	--	--





<p>den pågældende persons uafhængighed. Det er andre forhold, der indvirker på spørgsmålet om uafhængighed, herunder eksempelvis at vedkommende er ledelsesmedlem hos eller i øvrigt har nære bånd til selskabets hovedaktionær.</p> <p>Krydsende ledelsesrepræsentation forekommer eksempelvis, hvor et medlem af det øverste ledelsesorgan i selskab A er direktør i selskab B, samtidig med at et medlem af det øverste ledelsesorgan i selskab B er direktør i selskab A. En lignende situation kan opstå, hvis et medlem af det øverste ledelsesorgan i øvrigt har væsentlige relationer til direktører i selskabet gennem deltagelse i andre selskaber eller enheder.</p>			
<p>5.4.2. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt oplyser hvilke medlemmer, det anser for uafhængige, og at det oplyses, om nye kandidater til det øverste ledelsesorgan anses for uafhængige.</p> <p><i>Kommentar: Det øverste ledelsesorgan beslutter, hvilke medlemmer der betragtes som afhængige/uafhængige.</i></p>			<p>Greentech Energy Systems A/S oplyser på hjemmesiden, hvilke bestyrelsesmedlemmer der anses for uafhængige, ligesom nye kandidater til bestyrelsen vurderes mht. uafhængighed.</p>
<b>5.5. Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan</b>			
<p>5.5.1. Det <b>anbefales</b>, at der i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside redegøres for reglerne for medarbejdervalg og for selskabets anvendelse heraf i selskaber, hvor medarbejderne har valgt at benytte selskabslovgivningens regler om medarbejderrepræsentation.</p>			<p>Det oplyses i årsrapporten, at Selskabet ikke har medarbejdervalgte medlemmer af bestyrelsen, da moderselskabet Greentech Energy Systems A/S ikke indtil nu har opfyldt kravet i selskabsloven om at have mere end 35 ansatte.</p>

5.6. Mødefrekvens			
5.6.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan mødes regelmæssigt i henhold til en i forvejen fastlagt møde- og arbejdsplan, og når det i øvrigt skønnes nødvendigt eller hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov, samt at antallet af afholdte møder oplyses i årsrapporten.			Bestyrelsen mødes efter en møde- og arbejdskalender med 5 faste årlige møder. Derudover mødes bestyrelsen, når der måtte være særlige behov, og i 2011 blev der afholdt i alt 13 møder, inklusive telefonbestyrelsesmøder.
5.7. Medlemmernes engagement og antallet af andre ledelseshverv			
5.7.1. Det <b>anbefales</b> , at hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende arbejde, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv end, at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.  <i>Kommentar: Ved vurderingen skal der tages hensyn til antallet og omfanget af udvalgsposter. Som hovedregel må det antages, at et medlem af det øverste ledelsesorgan, der samtidig er direktør i et selskab, ikke kan varetage mere end nogle få poster som menigt bestyrelsesmedlem eller en formandspost og en menig post i selskaber, der ikke er en del af koncernen.</i>			Bestyrelsen lægger vægt på, at hvert enkelt bestyrelsesmedlem er i stand til at levere det engagement og den arbejdsindsats, der er nødvendig for at have en professionelt og dynamisk fungerende bestyrelse. Enkelte bestyrelsesmedlemmer har flere bestyrelsesposter, end corporate governance-anbefalingerne tilsiger. Bestyrelsen vurderer dog, at det ikke er nogen hindring for deres engagement i Greentech Energy Systems A/S, da bestyrelsen mener, at det er omfanget af arbejdet, der knyttes til bestyrelsesmedlemmets tillidshverv, der er afgørende for, om de kan bestride deres bestyrelsesopgaver i Greentech Energy Systems A/S og ikke antallet af tillidshverv.
5.7.2. Det <b>anbefales</b> , at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af det øverste ledelsesorgan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• den pågældendes stilling,</li> <li>• den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og</li> </ul>			Greentech Energy Systems A/S' bestyrelse, herunder de enkelte medlemmers stilling, øvrige ledelseshverv og aktiebesiddelser, er nærmere beskrevet i årsrapporten.

<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>			
5.8.1. Det <b>anbefales</b> , at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af det øverste ledelsesorgan, og at årsrapporten indeholder oplysninger om aldersgrænsen og om alderen på de enkelte bestyrelsesmedlemmer.		<b>X</b>	Der er ikke i Selskabets vedtægter fastsat en aldersgrænse for bestyrelsesmedlemmerne, hvis alder fremgår af årsrapporten. Selskabets bestyrelse mener ikke, at alder er af afgørende betydning for at udføre bestyrelsesarbejde, men fokuserer på, at hvert enkelt bestyrelsesmedlem er i stand til at levere det engagement og den arbejdsindsats, der er nødvendig.
<b>5.9. Valgperiode</b>			
5.9.1. Det <b>anbefales</b> , at de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.	✓		Bestyrelsesmedlemmerne er på valg hvert år på generalforsamlingen.
5.9.2 Det <b>anbefales</b> , at årsrapporten oplyser tidspunktet for medlemmets indtræden i det øverste ledelsesorgan, hvorvidt genvalg af medlemmet har fundet sted, samt udløbet af den nye valgperiode.	✓		Tidspunktet for de enkelte medlemmers indtræden i bestyrelsen fremgår af årsrapporten.
<b>5.10. Ledelsesudvalg (komitéer)</b>			

<p>Ledelsesudvalg kan bidrage til at øge effektiviteten og højne kvaliteten af arbejdet i det øverste ledelsesorgan ved at medvirke til forberedelse af det materiale, der skal ligge til grund for beslutninger i det øverste ledelsesorgan, herunder materiale vedrørende revision, ledelsens sammensætning og ledelsens vederlæggelse.</p> <p>Etableringen af ledelsesudvalg har alene et forberedende formål forud for behandlingen i det øverste ledelsesorgan, og må ikke medføre, at væsentlig information, som alle medlemmer af det øverste ledelsesorgan har behov for at modtage, alene tilgår ledelsesudvalget.</p> <p>Det øverste ledelsesorgan bevarer det fulde ansvar for alle de beslutninger, der er forberedt i et ledelsesudvalg.</p> <p>Nedsættelsen af et udvalg må ikke medføre, at den fornødne behandling i det øverste ledelsesorgan begrænses eller undlades.</p> <p>Det øverste ledelsesorgan vurderer løbende, om der kan være behov for yderligere ledelsesudvalg, herunder f.eks. et risikoudvalg.</p>			
<p>5.10.1. Det <b>anbefales</b>, at selskabet i ledelsesberetningen i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside offentliggør:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ledelsesudvalgenes kommissorier,</li> <li>• udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt</li> <li>• navnene på medlemmerne i det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer og, hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer.</li> </ul>		<p>×</p>	<p>Grundet Selskabets størrelse og antallet af bestyrelsesmedlemmer, har Greentech hidtil ikke fundet det nødvendigt at nedsætte udvalg under bestyrelsen.</p>
<p>5.10.2. Det <b>anbefales</b>, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p> <p><i>Kommentar: Et ledelsesudvalgs funktion kan varetages af det samlede ledelsesorgan, forudsat at eventuelle særlige krav til udvalget er opfyldt i det øverste ledelsesorgan, herunder om uafhængighed, faglige kvalifikationer m.v.</i></p>		<p>×</p>	<p>Grundet Selskabets størrelse og antallet af bestyrelsesmedlemmer, har Greentech hidtil ikke fundet det nødvendigt at nedsætte udvalg under bestyrelsen.</p>
<p>5.10.3. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt <u>revisionsudvalg</u>.</p>	<p>✓</p>		<p>Der er nedsat en revisionskomité bestående af hele bestyrelsen. Dette vurderes at være hensigtsmæssigt, da størrelsen af bestyrelsen og Selskabet samt kompleksiteten i regnskabs- og revisionsforholdene er relativt beskedne.</p>

<p><i>Kommentar: I større selskaber og i selskaber med komplekse regnskabs- og revisionsforhold vil det typisk ikke være tilstrækkeligt, at det samlede øverste ledelsesorgan udøver revisionsudvalgets funktion.</i></p>			
<p>5.10.4. Det <b>anbefales</b>, 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>			<p>Eftersom revisionskomitéen i Greentech består af hele bestyrelsen, kan Selskabet ikke følge anbefalingen om, at bestyrelsesformanden ikke bør være formand for komitéen.</p> <p>Bestyrelsesmedlemmerne besidder den fornødne ekspertise og erfaring vedr. finansielle, regnskabs- og revisionsforhold.</p>
<p>5.10.5. Det <b>anbefales</b>, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansielle rapportering overvåger og rapporterer til det øverste ledelsesorgan om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• regnskabspraksis på de væsentligste områder,</li> <li>• væsentlige regnskabsmæssige skøn,</li> <li>• transaktioner med nærtstående parter, og</li> <li>• usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne.</li> </ul>			<p>Bestyrelsen, der samlet fungerer som revisionskomité, overvåger de væsentlige områder, som omtales i anbefalingen.</p>
<p>5.10.6. Det <b>anbefales</b>, at revisionsudvalget:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald,</li> </ul>			<p>Grundet kompleksiteten i Selskabets regnskabs- og revisionsforhold har bestyrelsen besluttet, at der ikke er behov for etablering af en intern revision.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• fremkommer med anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision og den interne revisions budget, og</li> <li>• overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.</li> </ul>			
<p>5.10.7. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u>, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• beskrive de kvalifikationer, der kræves i de to ledelsesorganer og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer,</li> <li>• årligt vurdere ledelsesorganernes struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale det øverste ledelsesorgan eventuelle ændringer,</li> <li>• årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt 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 ledel-</li> </ul>		<p>×</p>	<p>Grundet Selskabets størrelse og antallet af bestyrelsesmedlemmer, har Greentech hidtil ikke fundet det nødvendigt at nedsætte udvalg under bestyrelsen.</p>

sesorgan forslag til kandidater til ledelsesorganerne.			
5.10.8. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan nedsætter et vederlagsudvalg, som har mindst følgende forberedende opgaver: <ul style="list-style-type: none"> <li>• indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitamentsaf-lønning) 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>		×	Grundet Selskabets størrelse og antallet af bestyrelsesmedlemmer, har Greentech hidtil ikke fundet det nødvendigt at nedsætte udvalg under bestyrelsen.
5.10.9. Det <b>anbefales</b> , at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.		×	Grundet Selskabets størrelse og antallet af bestyrelsesmedlemmer, har Greentech hidtil ikke fundet det nødvendigt at nedsætte udvalg under bestyrelsen.
<b>5.11. Evaluering af arbejdet i det øverste ledelsesorgan og i direktionen</b>			

<p>5.11.1. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan fastlægger en evalueringsprocedure, hvor det samlede øverste ledelsesorgan og dets individuelle medlemmers bidrag og resultater årligt evalueres.</p> <p><i>Kommentar: Evalueringen bør indeholde en vurdering af det øverste ledelsesorgans sammensætning. Evalueringen af formanden bør forestås af et andet medlem end formanden.</i></p>		<p>×</p>	<p>Greentech Energy Systems A/S' bestyrelse har ikke en formaliseret selvevaluering, men en løbende dialog med henblik på at optimere bestyrelsesarbejdet.</p>
<p>5.11.2. Det <b>anbefales</b>, at evalueringen af det øverste ledelsesorgan forestås af formanden, at resultatet drøftes i det øverste ledelsesorgan, og at der i årsrapporten oplyses om fremgangsmåden ved selvevalueringen og resultaterne deraf.</p>		<p>×</p>	<p>Greentech Energy Systems A/S' bestyrelse har ikke en formaliseret selvevaluering, men en løbende dialog med henblik på at optimere bestyrelsesarbejdet.</p>
<p>5.11.3. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.</p> <p><i>Kommentar: Direktører, som er medlemmer af selskabets bestyrelse, bør ikke deltage i bestyrelsens evaluering af direktionen, da de i denne sammenhæng er inhabile.</i></p>		<p>×</p>	<p>Greentech Energy Systems A/S' bestyrelse har ikke en formaliseret evaluering af direktionen, men en løbende dialog med henblik på at optimere direktionsarbejdet.</p>
<p>5.11.4. Det <b>anbefales</b>, at direktionen og det øverste ledelsesorgan fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem formanden for det øverste ledelsesorgan og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for det øverste ledelsesorgan.</p>		<p>×</p>	<p>Greentech Energy Systems A/S' bestyrelse og direktion har ikke en formaliseret evaluering af samarbejdet mellem de to ledelsesorganer, men har en løbende dialog med henblik på at optimere samarbejdet mellem direktion og bestyrelse.</p>



## 6. Ledelsens vederlag

Det er vigtigt, at der er åbenhed og transparens om alle væsentlige forhold vedrørende principperne for og størrelsen af ledelsesmedlemmernes vederlag. Principperne for vederlaget skal understøtte en langsigtet værdiskabelse for selskabet.

En konkurrencedygtig vederlæggelse er en forudsætning for at tiltrække og fastholde kompetente medlemmer af et selskabsledelse. Den samlede vederlæggelse, dvs. den faste og den variable del samt andre vederlagskomponenter, bør ligge på et rimeligt niveau og afspejle ledelsens selvstændige indsats, ansvar og værdiskabelse for selskabet. Den variable del af vederlaget skal baseres på realiserede resultater over en periode med sigte på langsigtet værdiskabelse.

Anbefalinger for god selskabsledelse	Greentech Energy Systems A/S følger	Greentech Energy Systems A/S følger ikke	Greentech Energy Systems A/S' praksis og holdninger
<b>6.1. Vederlagspolitikens form og indhold</b>			
6.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan vedtager en vederlagspolitik for det øverste ledelsesorgan og direktionen.	√		<p>Vederlagspolitikken i Greentech Energy Systems A/S er baseret på at kunne tiltrække og fastholde de kritiske kompetencer, som er forudsætningen for Selskabets succes.</p> <p>De overordnede retningslinjer for incitament aflønning til bestyrelsen og direktionen er vedtaget af generalforsamlingen og tilgængelig på Selskabets hjemmeside.</p> <p>Greentech vil i 2012 foretage en uddybning af vederlagspolitikken.</p>
6.1.2. Det <b>anbefales</b> at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling.	√		<p>De overordnede retningslinjer for vederlagspolitikken, som også indeholder en beskrivelse af de enkelte vederlagskomponenter til bestyrelsen og direktionen blev godkendt på den ordinære generalforsamling i 2008 og forefindes på Selskabets hjemmeside.</p>
6.1.3. Det <b>anbefales</b> , at vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen.	√		<p>Vederlagspolitikken i Greentech Energy Systems A/S er baseret på at kunne tiltrække og fastholde de kritiske kompetencer, som er forudsætningen for Selskabets succes.</p> <p>De overordnede retningslinjer for incitament aflønning til bestyrelsen og direktionen er vedtaget af generalforsamlingen og tilgængelig på Selskabets hjemmeside.</p> <p>Greentech vil i 2012 gøre vederlagspolitikken mere detaljeret.</p>
6.1.4. Det <b>anbefales</b> , at vederlagspolitikken indeholder: <ul style="list-style-type: none"> <li>• en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og</li> <li>• en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balan-</li> </ul>	√		<p>Vederlagspolitikken i Greentech Energy Systems A/S er baseret på at kunne tiltrække og fastholde de kritiske kompetencer, som er forudsætningen for Selskabets succes.</p> <p>De overordnede retningslinjer for incitament aflønning til bestyrelsen og direktionen er vedtaget af generalforsamlingen og tilgængelig på Selskabets hjemmeside.</p> <p>Greentech vil i 2012 foretage en uddybning af vederlagspolitikken.</p>

<p>cen mellem de enkelte vederlagskomponenter.</p> <p><i>Kommentar: Komiteens vejledning til beskrivelse af overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning (jf. selskabslovens § 139), som supplerer selskabslovens krav til beskrivelse af overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning, kan naturligt indgå i selskabets overvejelser på området.</i></p>			
<p>6.1.5. Det <b>anbefales</b>, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,</p> <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 ledelsesaflønnning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærene på kort og lang sigt,</li> <li>• er klarhed om resultatkriterier 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>	<p>√</p>		<p>Vederlagspolitikken i Greentech Energy Systems A/S er baseret på at kunne tiltrække og fastholde de kritiske kompetencer, som er forudsætningen for Selskabets succes.</p> <p>De overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning til bestyrelsen og direktionen er vedtaget af generalforsamlingen og tilgængelig på Selskabets hjemmeside.</p> <p>Greentech vil i 2012 foretage en uddybning af vederlagspolitikken.</p>
<p>6.1.6. Det <b>anbefales</b>, at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.</p>	<p>√</p>		<p>I henhold til de overordnede retningslinjer må Selskabets bestyrelse ikke modtage incitamentsaflønnning.</p>
<p>6.1.7. Det <b>anbefales</b>, 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</p>	<p>√</p>		<p>Der er på nuværende tidspunkt ikke implementeret aktiebaserede aflønningsprogrammer i Selskabet. Hvis aktiebaserede programmer implementeres, vil de være i overensstemmelse med anbefalingerne.</p>

mellem indløsningskursen og markedskursen på tildelingstidspunktet skal forklares.			
6.1.8. Det <b>anbefales</b> , at vederlagsaftaler for direktionen, der indeholder aftaler om variable lønandele, fastslår en ret for selskabet til i helt særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige.		X	Greentech vurderer, at det alene er rimeligt at kræve tilbagebetaling af variable lønandele i tilfælde, hvor Selskabet har et krav på tilbagebetaling i overensstemmelse med den almindelige danske retsgrundsætning om tilbagesøgningskrav, som tilkommer den, der har erlagt en ydelse i den urigtige formening, at den pågældende var pligtig til at erlægge ydelsen ("condictio indebiti").
6.1.9. Det <b>anbefales</b> , at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.	√		Aftaler om fratrædelsesgodtgørelse udgør maksimalt en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag, bortset fra "change of control"-aftaler.
<b>6.2. Oplysning om vederlagspolitikken</b>			
6.2.1. Det <b>anbefales</b> , at vederlagspolitikken er klar og overskuelig, og at indholdet omtales i ledelsesberetningen i årsrapporten, samt at vederlagspolitikken offentliggøres på selskabets hjemmeside.	√		Der blev på generalforsamlingen i 2008 vedtaget overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning af bestyrelse og direktion i Greentech. Disse retningslinjer fremgår af Selskabets hjemmeside, ligesom vederlagspolitikken omtales i årsrapporten.  Der er i 2008 og 2009 tildelt incitamentsaflønnning til Selskabets direktion i overensstemmelse med ovenstående retningslinjer.
6.2.2. Det <b>anbefales</b> , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	√		De overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning til bestyrelsen og direktionen er vedtaget af generalforsamlingen. Hvis ønsket, vil bestyrelsesformanden forklare og begrunde politikken på Selskabets generalforsamling.
6.2.3. Det <b>anbefales</b> , at der i års-/koncernregnskabet gives oplysning om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen, og at		X	Det samlede vederlag til bestyrelse og direktion fremgår af årsrapporten. Greentech vurderer, at det ikke er væsentligt for interessenternes vurdering af Selskabet at offentliggøre oplysninger om vederlag for de enkelte medlemmer af direktionen. Direktionens vederlag vurderes at være i overensstemmelse med forholdene i sammenlignelige selskaber. Der er en beskrivelse af direktionens fratrædelsesordninger, herunder opsigelsesvarsel og change of control-aftaler.

der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken.			
6.2.4. Det <b>anbefales</b> , at der som en del af oplysningen om det samlede vederlag oplyses om eventuelle ydelsesbaserede pensionsordninger, selskabet har påtaget sig over for medlemmer af det øverste ledelsesorgan henholdsvis direktionen samt disse ordningers aktuarmæssige værdi og forskydninger over året.	√		Ingen væsentlige ydelsesbaserede ordninger er implementeret.
6.2.5. Det <b>anbefales</b> , at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.  <i>Kommentar: Fratrædelsesordninger omfatter et bredt område inkl. opsigelsesvarsel og eventuel optjening heraf, fratrædelsesgodtgørelse, "change of control"-aftaler, forsikrings- og pensionsordninger, pensionsindbetalinger efter fratreden m.v.</i>	√		Ingen væsentlige fastholdelses- eller fratrædelsesordninger er implementeret, bortset fra opsigelsesvarsler og "change of control"-aftaler, som er omtalt i Årsrapporten.
6.2.6. Det <b>anbefales</b> , at aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regnskabsår.	√		Vederlag til Selskabets bestyrelse fastlægges for det igangværende regnskabsår af Selskabets aktionærer på den ordinære generalforsamling.

## 7. Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)

Hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan og direktionen har ansvar for, at årsrapporten og anden finansiell rapportering udarbejdes i overensstemmelse med lovgivningen, gældende standarder og eventuelle yderligere krav til regnskaber i vedtægter m.v.

Det påhviler medlemmerne af de pågældende ledelsesorganer at sikre, at den finansielle rapportering er forståelig og afbalanceret og giver et retvisende billede af selskabets aktiver, passiver, finansielle stilling samt resultat og pengestrømme. Ledelsesberetningen skal indeholde en retvisende redegørelse for de forhold, som beretningen omhandler, herunder for fremtidsudsigter.

Anbefalinger for god selskabsledelse	Greentech Energy Systems A/S følger	Greentech Energy Systems A/S følger ikke	Greentech Energy Systems A/S' praksis og holdninger
<b>7.1. Yderligere relevante oplysninger</b>			
7.1.1. Det <b>anbefales</b> , at årsrapporten og den øvrige finansielle rapportering, suppleres med yderligere finansielle og ikke-finansielle oplysninger, hvor det skønnes påkrævet eller relevant i forhold til modtagernes informationsbehov.	√		Selskabets årsrapport udarbejdes under skyldig hensyntagen til de i lovgivningen fastsatte krav. Endvidere udarbejdes der uddybende beskrivelser af Selskabets væsentligste forretningsområder og risici forbundet hermed.
<b>7.2. Going concern forudsætningen</b>			
7.2.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan ved behandling og godkendelse af årsrapporten specifikt tager stilling til, om regnskabsaflæggelsen sker under forudsætning om fortsat drift (going concern forudsætningen) inklusive de eventuelle særlige forudsætninger, der ligger til grund herfor, samt i givet fald eventuelle usikkerheder, der knytter sig hertil.  <i>Kommentar: Ved denne stillingtagen bør der lægges vægt på selskabets konkrete situation, finansielle stilling og fremtidsudsigter herunder budgetter, forventninger til fremtidige pengestrømme, tilstedeværende kreditfaciliteter og disses kontraktlige og forventede forfaldsperioder, samt overholdelse af låneaftaler og eventuelle covenants m.v. Er de nødvendige forudsætninger ikke til stede, kan regnskabet ikke af-</i>	√		Selskabets bestyrelse foretager en grundig vurdering af forudsætningerne for aflæggelse af årsrapporten, herunder forudsætningen om fortsat drift. Ved særlig usikkerhed herom indeholder årsrapporten en uddybende beskrivelse af disse usikkerheder samt bestyrelsens vurdering heraf.



<i>lægges under forudsætning om going concern. Det øverste ledelsesorgans stillingtagen bør fremgå af ledelsesprotokollen.</i>			
--	--	--	--

## 8. Risikostyring og intern kontrol

Effektiv risikostyring og et effektivt internt kontrolsystem medvirker til at reducere strategiske og forretningsmæssige risici, til at sikre overholdelse af gældende regler og forskrifter samt til at sikre kvaliteten af grundlaget for ledelsens beslutninger og den finansielle rapportering. Selskabets strategivalg medfører naturligt risici. Det er væsentligt, at risiciene identificeres og kommunikeres, og at risiciene håndteres på en hensigtsmæssig måde.

Effektiv risikostyring og intern kontrol er en forudsætning for, at det øverste ledelsesorgan og direktionen hensigtsmæssigt kan udføre de opgaver, der påhviler disse organer. Det er derfor væsentligt, at det øverste ledelsesorgan påser, at der er en effektiv risikostyring og effektive interne kontroller.

Anbefalinger for god selskabsledelse	Greentech Energy Systems A/S følger	Greentech Energy Systems A/S følger ikke	Greentech Energy Systems A/S' praksis og holdninger
<b>8.1. Identifikation af risici</b>			
8.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt identificerer de væsentligste forretningsmæssige risici, der er forbundet med realiseringen af selskabets strategi og overordnede mål, samt risici i forbindelse med regnskabsafregningen.	√		Greentech Energy Systems A/S har en detaljeret og effektiv risikostyring, som er koblet op på Selskabets enkelte projekter og forholder sig til en bred vifte af parametre, herunder også politisk og lovgivningsmæssig udvikling. Risici er beskrevet i årsrapporten.
8.1.2. Det <b>anbefales</b> , at direktionen løbende rapporterer til det øverste ledelsesorgan om udviklingen inden for de væsentlige risikoområder og overholdelsen af eventuelle vedtagne politikker, rammer m.v. med henblik på, at det øverste ledelsesorgan kan følge udviklingen og træffe de nødvendige beslutninger.  <i>Kommentar: Rapporteringen til det øverste ledelsesorgan kan bl.a. omfatte tiltag og handlingsplaner, som kan acceptere, eliminere, øge, reducere eller dele disse risici.</i>	√		På bestyrelsesmøderne orienterer direktionen bestyrelsen vedrørende status for de væsentligste risikofaktorer. Dette gælder både strategiske, driftsmæssige, forretningsmæssige og organisatoriske risikofaktorer af væsentlig karakter. Bestyrelse og direktion iværksætter efter vurdering og drøftelse nødvendige forholdsregler til at imødegå de forskellige risici.
<b>8.2. Whistleblower-ordning</b>			
8.2.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan beslutter, hvorvidt der skal etableres en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig	√		Selskabets bestyrelse foretager løbende en vurdering af behovet for implementering af en whistleblower-ordning. Som følge af Selskabets nuværende størrelse og kompleksitet finder Selskabets bestyrelse det ikke relevant at oprette en whistleblower-ordning.



<p>rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.</p> <p><i>Kommentar: Denne anbefaling ventes primært relevant i internationalt arbejdende koncerner. Rapporteringen fra en whistleblower-ordning bør forankres i revisionsudvalget.</i></p>			
<b>8.3. Åbenhed om risikostyring</b>			
<p>8.3.1. Det <b>anbefales</b>, at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedr. forretningsmæssige risici.</p> <p><i>Kommentar: Denne oplysning supplerer den lovpligtige redegørelse i ledelsesberetningen om virksomhedens interne kontrol- og risikostyringssystemer i forbindelse med regnskabsaflæggelsesprocessen (den finansielle rapportering).</i></p>	<p>√</p>		<p>Greentech Energy Systems A/S' risikostyring beskrives i årsrapporten.</p>



## 9. Revision

Sikring af en uafhængig, kompetent og omhyggelig revision er et væsentligt led i det øverste ledelsesorgans arbejde.

Anbefalinger for god selskabsledelse	Greentech Energy Systems A/S følger	Greentech Energy Systems A/S følger ikke	Greentech Energy Systems A/S' praksis og holdninger
<b>9.1. Kontakt til revisor</b>			
9.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og det øverste ledelsesorgan.	√		Bestyrelsen har en løbende dialog og informationsudveksling med revisor i det nødvendige omfang.
9.1.2. Det <b>anbefales</b> , at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem det øverste ledelsesorgan og revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.	√		Revisionsaftalen er indgået mellem bestyrelsen og revisor.
9.1.3. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan		X	Dette har ikke været implementeret som regelmæssig praksis. Fra 2012 vil bestyrelsen mindst én gang årligt mødes med revisor, uden at direktionen er til stede.
<b>9.2. Intern revision</b>			
9.2.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter, hvorvidt der skal etableres en intern revision til understøttelse og kontrol af selskabets interne kontrol- og risikostyringssystemer, samt begrunder beslutningen i ledelsesberetningen i årsrapporten.	√		Som følge af Selskabets størrelse og kompleksitet, har bestyrelsen besluttet ikke at etablere en intern revision.

