

**Redegørelse vedrørende anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse
(Redegørelse for virksomhedsledelse, jf. årsregnskabsloven § 107 b.)**

Selskabet er omfattet af anbefalingerne for god selskabsledelse, som er tilgængelige på Komitéen for God Selskabsledelses hjemmeside www.corporategovernance.dk.

Skemaet er tænkt som et hjælperedskab for de selskaber, der i skemaform ønsker at redegøre for, hvordan selskabet efterlever anbefalingerne. Skemaets anbefalingstekster erstatter ikke anbefalingerne, og der henvises til anbefalingerne for god selskabsledelse for så vidt angår forord, indledninger og kommentarer.

Bemærk: Nedenstående skema indeholder Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger af 16. august 2011.

Nasdaq OMX Copenhagen A/S's har besluttet at medtage 2010 anbefalingerne i Regler for udstedere af aktier pr. 1. juli 2010. Skemaet kan anvendes ved udarbejdelse af redegørelse for virksomhedsledelse i årsrapporten vedrørende regnskabsår, der starter den 1. januar 2010 eller senere. Selskaber med skævt regnskabsår kan ligeledes anvende skemaet, selv om regnskabsaflæggelsen sker for et regnskabsår, der starter tidligere end den 1. januar 2010.

Denne tjekliste er udarbejdet på baggrund af og svarer til det skema, som fremgår af www.corporategovernance.dk, som er udarbejdet den 4. august 2010.

Det fremgår af årsregnskabslovens § 107 b, stk.1, nr. 3, at selskabet skal angive årsagerne til, at selskabet har besluttet at fravige dele af anbefalingerne. Selskabet kan i kolonnen til højre oplyse, hvorfor man ikke følger en given anbefaling, og hvad man har gjort i stedet.

Selskabet er ikke forpligtet til at forklare, hvis en anbefaling følges, men det kan være en fordel at forklare det, således at det vises, hvad selskabet gør for at følge en anbefaling. Det kan også oplyses kolonnen til højre.

**Introduktion/konklusion:
Redegørelse vedr. regnskabsåret 01.01.2012-31.12.2012**

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
1. Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse			
<i>1.1. Dialog mellem selskabet og aktionærerne</i>			
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.	X		Der inviteres løbende til investorseminarer hvor alle eksisterende og potentielle investorer har mulighed for at deltage. Alt materiale fra investorpræsentationer gøres tilgængelige på selskabets hjemmeside.
<i>1.2. Kapital- og aktiestruktur</i>			
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	X		Der er ikke specifikt redegjort for denne vurdering i ledelsesberetningen i årsrapporten for 2011. Informationen er publiceret på selskabets hjemmeside under Investor/IR-politik.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
vurdering i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside.			
<i>1.3. Generalforsamling</i>			
1.3.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan og direktionen fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen.	X		Før hver generalforsamling opfordres alle aktionærer til at deltage.
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.	X		For at sikre en så direkte dialog som muligt med aktionærerne fastholdes afholdelsen af en fysisk generalforsamling.
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.	X		Dette gøres alle aktionærer opmærksomme på ifb. med indkaldelsen til generalforsamlingen.
1.3.4. Det anbefales , at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen er til stede på generalforsamlingen.	X		Hele bestyrelse og direktion er til stede ved generalforsamlingen og deltager aktivt i præsentationer og evt. besvarelse af uddybende spørgsmål.
<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	X		Bestyrelsen overholder dette punkt, men dette har endnu ikke været relevant.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.			
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.	X		Bestyrelsen overholder dette punkt, men dette har endnu ikke været relevant.
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.	X		Bestyrelsen har vurderet de vigtigste interessenter som: Investorer, Medarbejdere, samarbejdspartnere, kunder. Interesserne ift. selskabet er beskrevet i årsrapporten for 2012 for medarbejdere under CSR-afsnittet s. 26-27 samt for investorer s. 32-33.
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.	X		Selskabets politikker er meget overordnede og findes beskrevet i årsrapporten for 2012 på side 32-33. Ligeledes beskrevet på http://www.trifork.com/investors/investor-service/ir-policy
<i>2.2. Samfundsansvar</i>			
2.2.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	X		Der er redegjort for politikkerne i årsrapporten for 2012, s. 26-27. Disse er ligeledes publiceret på selskabets hjemmeside under:

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
			http://www.trifork.com/investors/investor-service/ir-contact
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.	X		Bestyrelsen har vedtaget en kommunikationsstrategi. Denne vurderes løbende og revideres som minimum en gang pr. år i forbindelse med bestyrelsens strategiseminar.
3.1.2. Det anbefales , at oplysninger fra selskabet til markedet udfærdiges på dansk og engelsk.	X		Fra og med 2011 er alle selskabsmeddelelser og rapporter ligeledes udarbejdet på engelsk.
3.1.3. Det anbefales , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.		X	Selskabet offentliggør halvårs- og årsrapporter. I første og tredje kvartal offentliggøres udelukkende periodemeddelelser med omsætning og EBITDA samt en kort redegørelse over selskabets forventninger til den resterende del af regnskabsåret. Selskabet mener ikke på nuværende tidspunkt at have en størrelse og udvikling, hvor der vil være væsentlig ekstra information for investorerne ved at offentliggøre mere fyldestgørende kvartalsrapporter
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.	X		Via løbende bestyrelsesseminarer fastlægges og justeres selskabets strategi løbende. Direktionen arbejder efterfølgende løbende med effektivering af strategierne.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
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.	X		I forbindelse med strategiseminar vurderes ligeledes kompetencer og finansielle ressourcer
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.	X		Disse vurderinger sker løbende på bestyrelsesmøder
4.1.4. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan hvert år drøfter selskabets aktiviteter for at sikre mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder at der er lige muligheder for begge køn, samt at det øverste ledelsesorgan fastsætter konkrete mål og i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside redegør for såvel sin målsætning som status for opfyldelsen heraf.	X		Selskabet vurderer i bestyrelsen løbende selskabets aktiviteter i denne sammenhæng. En nærmere redegørelse findes på selskabets hjemmeside under corporate governance. http://www.trifork.com/investors/investor-service
4.2. Forretningsordener			
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.	X		Bestyrelsen vurderer løbende om der er behov for tilpasninger af forretningsordnen – og gør i givet fald dette løbende.
4.2.2. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår og godkender en for-	X		Bestyrelsen diskuterer løbende hvor vidt der på områder er behov for

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
retningsorden 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.			yderligere rapportering. I forbindelse med bestyrelsesmøder diskuteres og justeres evt. krav til direktionens rapportering. Der er etableret et bestyrelses-site hvor materiale gøres tilgængeligt til bestyrelsen og som kan benyttes som kommunikationskanal imellem bestyrelse og direktion.
<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 sparringspartner for formanden.	X		Bestyrelsen har valg Jesper Carøe 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.	X		Bestyrelsen har godkendt en arbejdsbeskrivelse med en redegørelse for formandens og næstformandens opgaver. Denne gennemgås som minimum en gang pr. år i forbindelse med bestyrelsens review-proces.
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.	X		Bestyrelsesformanden står for på bestyrelsesmøderne at sikre fastlæggelsen af de næste bestyrelsesmøder. I praksis indkalder direktionen til bestyrelsesmøder på foranledning af bestyrelsesformanden. Bestyrelsesformanden leder alle bestyrelsesmøder.
4.3.4. Det anbefales , at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden om at udføre særlige opgaver for selskabet, herun-	X		Der har ikke været sådanne tilfælde. Medlemmer af bestyrelsen er kun i begrænset omfang været med alt løse udvalgte opgaver som anses som værende en naturlig del af bestyrelsesarbejdet.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
<p>der 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>5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering</p>			
<p>5.1. <i>Sammensætning</i></p>			
<p>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.</p>	X		<p>Beskrivelsen er udført under dette punkt i årsrapporten for 2012 s. 30-31, som ligeledes er tilgængelig på virksomhedens hjemmeside. Der er på hjemmesiden ikke oprettet et separat område hvor beskrivelsen fremtræder alene.</p>
<p>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</p>	X		<p>Der er en fast rutine for udvælgelsen af kandidater til bestyrelsen. Udvalgelsen sker efter en forudgående opdatering af ønsker til kompetencer hos fremtidige kandidater.</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. international erfaring, køn og alder.			
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.	X		Samtidigt med indkaldelse til generalforsamling hvor bestyrelsesmedlemmer er på valg præsenteres disse på virksomhedens hjemmeside sammen med agendaen for 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.	X		Dette er beskrevet på side 30 i årsrapporten for 2012.
<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.	X		Hvert nyt medlem gennemgår før tiltrædelsen en samlet præsentation og introduktion til virksomhedens forskellige forretningsområder.
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.	X		Bestyrelsen vurderer i forbindelse med det årlige strategiseminar hvor vidt der er enkelte medlemmers kompetence der skal opdateres eller om bestyrelsen bør tilføres nye kompetencer.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
<i>5.3. Antal medlemmer af det øverste ledelsesorgan</i>			
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.	X		Bestyrelsen størrelse findes passende.
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.	X		Bestyrelsen vurderer løbende om sammensætningen af bestyrelsen er fornuftig – eller bør suppleres med yderligere kompetence. Før hver generalforsamling afholdes et bestyrelsesmøde med det formål at fastlægge indhold og agenda.
<i>5.4. Det øverste ledelsesorgans uafhængighed</i>			
5.4.1. Det anbefales , at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte ledelsesmedlemmer er uafhængige, således at det øverste ledelsesorgan kan handle uafhængigt af særinteresser. For at være uafhængig må den pågældende ikke: <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 			Med den nuværende sammensætning lever Trifork ligeledes op til dette punkt. Det kan diskuteres hvor vidt Knud Arnum Hansen kan betragtes som nært familiemedlem da han er svoger til Kresten Krab Thorup. Det er bestyrelsens vurdering at dette ikke er tilfældet.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
<p>selskab i anden egenskab end som medlem af det øverste ledelsesorgan,</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 eksternt 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. 			
<p>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.</p>	X		<p>Dette anføres før hver generalforsamling i forbindelse med valg eller genvalg af bestyrelsen.</p>
<p>5.5. Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan</p>			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
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.	X		Trifork følger de lovgivne regler om evt. medarbejderrepræsentanter i selskabets bestyrelse. På nuværende tidspunkt er der ikke indvalgt medarbejderrepræsentanter i nogen af koncernens selskaber. Informationen findes under investorservice/IR-politik på selskabets hjemmeside.
<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.	X		Som udgangspunkt afholdes der kvartalsvise bestyrelsesmøder. Agendaer fastlægges før hvert møde ligesom relevant baggrundsmateriale gøres tilgængeligt for alle bestyrelsesmedlemmer. I 2012 er der afholdt 6 bestyrelsesmøder samt et bestyrelsesseminar.
<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.	X		Dette er lagt ud til de enkelte bestyrelsesmedlemmer.
5.7.2. Det anbefales , at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af det øverste ledelsesorgan: <ul style="list-style-type: none"> • den pågældendes stilling, • den pågældendes øvrige ledelseshverv, 	(X)		Bestyrelsens medlemmer opdaterer alle løbende profilbeskrivelser på selskabets Bestyrelses-site. Tabel med koncernledelsens ejerandele i selskabet opdateres ligeledes

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
<p>herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og</p> <ul style="list-style-type: none"> 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>med bestyrelsens aktieandele.</p> <p>I årsrapporten for 2012 findes beskrivelserne på s. 28 og aktieandele på s. 32.</p>
<i>5.8. Aldersgrænse</i>			
<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>	X		<p>Selskabet har valgt at fastsætte en øvre grænse som den gældende pensionsalder.</p>
<i>5.9. Valgperiode</i>			
<p>5.9.1. Det anbefales, at de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.</p>	X		<p>På hver generalforsamling vælges/genvælges alle bestyrelsesmedlemmer på baggrund af de indstillede kandidater.</p>
<p>5.9.2. Det anbefales, at årsrapporten oplyser tidspunktet for medlemmets indtræden i det</p>	X		<p>Informationer om genvalg og udløb af aktuelle valgperiode er ikke angivet.</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
øverste ledelsesorgan, hvorvidt genvalg af medlemmet har fundet sted, samt udløbet af den aktuelle valgperiode.			vet individuelt pr. medlem i årsrapporten for 2011. Valgperioden er på 1 år og hele bestyrelsen er på valg/genvalg hvert år på den ordinære generalforsamling. Findes beskrevet på s. 30-31 i årsrapporten for 2012.
5.10. Ledelsesudvalg (komitéer)			
5.10.1. Det anbefales , at selskabet i ledelsesberetningen i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside offentliggør: <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. 	X		Da det ind til nu er bestyrelsen der samlet varetager alle ledelsesudvalg er dette beskrevet i årsrapporten. Der er ind til nu udelukkende defineret revisionskomite, hvor kommissoriet for denne offentliggøres på selskabets hjemmeside under investor relations/IRpolitik. Udvalg for M&A kommissorie er etableret bestående af to bestyrelsesmedlemmer. Sammensætningen af udvalget evalueres løbende.
5.10.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.	X		Idet der ikke er nedsat udvalg der ikke varetages af den samlede bestyrelse svarer dette til uafhængighedsprincippet for bestyrelsen. Her er minimum halvdelen af bestyrelsesmedlemmerne uafhængige.
5.10.3. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt <u>revisionsudvalg</u> .	X		Der er nedsat et revisionsudvalg der varetages af den samlede bestyrelse.
5.10.4. Det anbefales , at det ved sammensætningen af revisionsudvalget sikres, at: <ul style="list-style-type: none"> • formanden for det øverste ledelsesor- 	X		I det revisionsudvalget varetages af den samlede bestyrelse svarer sammensætningen af dette udvalg med sammensætningen af bestyrel-

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
<p>gan ikke er formand for revisionsudvalget og, at</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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>sen. På denne baggrund er bestyrelsesformanden samtidigt formand for revisionsudvalget.</p> <p>Denne information tilføjes ligeledes til fremtidige årsrapporter.</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. 	X		<p>I det revisionsudvalget varetages af den samlede bestyrelse indgår denne del som en del af bestyrelsens samlede vurdering af regnskabsprocessen og rapporteringer.</p>
<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 • overvåger direktionens opfølgning på 	X		<p>Bestyrelsen/revisionsudvalg vurderer løbende hvor vidt der skal implementeres en intern revision. Ind til videre er dette ikke vurderet relevant som følge af selskabets størrelse.</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
den interne revisions konklusioner og anbefalinger.			
<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. 	X		Trifork har for nærværende, som følge af selskabets størrelse, ikke fundet det nødvendigt at nedsætte hverken nominerings- eller vederlagsudvalg. Bestyrelsen har vurderet at de opgaver der i givet fald skulle varetages af et sådant udvalg bedst varetages af den samlede bestyrelse.
5.10.8. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u> , som har mindst følgende forberedende opgaver:		X	Trifork har for nærværende, som følge af selskabets størrelse, ikke fundet det nødvendigt at nedsætte hverken nominerings- eller vederlags-

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
<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. 			udvalg bestyrelsen har vurderet at de opgaver der i givet fald skulle varetages af et sådant udvalg bedst varetages af den samlede bestyrelse.
5.10.9. Det anbefales , at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.	X		I det der ikke er nedsat et vederlagsudvalg, da den samlede bestyrelse varetager sådanne vurderinger sikres det i stedet at bestyrelsen så vidt muligt i relevante tilfælde anvender egne rådgivere.
<i>5.11. Evaluering af arbejdet i det øverste ledelsesorgan og i direktionen</i>			
5.11.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan fastlægger en evalueringsprocedure, hvor det samlede øverste ledelsesorgans og	X		Denne procedure kører internt i bestyrelsen i forbindelse med det sidste bestyrelsesmøde før generalforsamlingen.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
dets individuelle medlemmers bidrag og resultater årligt evalueres.			
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.	X		Evaluering af bestyrelsen gennemføres på det sidste bestyrelsesmøde hvert kalenderår. Proceduren for dette er at hvert bestyrelsesmedlem udfylder et evalueringsskema for den samlede bestyrelse med vurdering af de områder der vurderes relevant. Resultaterne af selvevalueringen for 2012 har været tilfredsstillende og har ikke givet anledning til rokning i bestyrelsessammensætningen.
5.11.3. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.	X		Denne procedure kører internt i bestyrelsen i forbindelse med det første bestyrelsesmøde efter årsskiftet.
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.	X		Denne evalueringsprocedure gennemføres på selskabets årlige strategiseminar for bestyrelsen.
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.	X		Vederlagspolitikken for det øverste ledelsesorgan følger faste retningslinier og politikker.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
6.1.2. Det anbefales at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling.	X		Bestyrelsens vederlagspolitik findes beskrevet i årsrapporten for 2012 s. 31. De faktiske vederlag offentliggøres årligt (som et samlet vederlag) i forbindelse med selskabets årsrapport.
6.1.3. Det anbefales , at vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen.	X		Politikken findes beskrevet i årsrapporten for 2012 s. 31. Både for bestyrelse og direktion.
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. 	X		Dette vurderes at være indeholdt i de beskrevne vederlagspolitikker i årsrapporten for 2012 s. 31.
6.1.5. Det anbefales , at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter, <ul style="list-style-type: none"> • fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse, • sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaf løning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt, • er klarhed om resultatkræterier og målbarhed for udmøntning af variable dele, og 	X		I alle bonusbaserede vederlagselementer er disse områder adresseret i den gennemførte vederlagspolitik.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
<ul style="list-style-type: none"> er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår. 			
6.1.6. Det anbefales , at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.	X		Der er ingen optionsprogrammer af denne type i virksomheden.
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.	X		Selskabet anvender ikke aktiebaseret aflønning baseret på optioner. Selskabet ønsker dog at implementere en ordning hvor andele af bonus til ledende medarbejdere udbetales som aktier der tildeles på baggrund af et bonusbeløb der omregnes til den aktuelle aktiekurs på tildelingstidspunktet.
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.	X		Dette effektueres i dag - og indarbejdes i alle fremtidige bonusaftaler – og betragtes som en naturlig konsekvens såfremt der tidligere er udbetalt forkerte beløb.
6.1.9. Det anbefales , at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.	X		Der er ingen tilfælde hvor denne grænse har været i spil.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
6.2. Oplysning om vederlagspolitikken			
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.	X		Den overordnede vederlagspolitik offentliggøres på selskabets hjemmeside under investor relations/IR-politik. I årsrapporten for 2012 er dette beskrevet på s. 31.
6.2.2. Det anbefales , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	X		Vederlagspolitikken blev gennemgået på selskabets seneste generalforsamling.
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.		X	Trifork har ikke fundet det relevant at oplyse de enkelte bestyrelses- og direktionsmedlemmers vederlag, da Trifork er af den overbevisning, at aflønningen af bestyrelse og direktion dels er et personligt anliggende, dels følger almindelig dansk praksis.
6.2.4. Det anbefales , at der som en del af oplysningen om det samlede vederlag oplyses om eventuelle ydelsesbaserede pensionsordninger, selskabet har påtaget sig over for medlemmer af det øverste ledelsesorgan henholdsvis direktionen samt disse ordningers aktuarmæssige værdi og forskydninger over året.	X		Der findes ikke sådanne ordninger i selskabet
6.2.5. Det anbefales , at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsent-	X		Der er ingen specielle fastholdelses og fratrædelsesordninger og derfor

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
ligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.			ikke skrevet noget om dette i årsrapporten.
6.2.6. Det anbefales , at aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regnskabsår.			Det samlede budgetterede vederlag blev præsenteret på selskabets seneste generalforsamling og blev godkendt uden bemærkninger.
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.	X		Dette vurderes at være overholdt i den seneste årsrapport for 2012.
<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.	X		Bestyrelse og direktion har vurderet dette i forbindelse med aflæggelsen af årsregnskabet for 2012 – og vurderet at dette aflægges under forudsætning om fortsat drift.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
8. Risikostyring og intern kontrol			
<i>8.1. Identifikation af risici</i>			
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.	X		Denne identifikation og evaluering sker årligt på bestyrelsens strategiseminar
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.	X		Bestyrelsen informeres løbende om resultatopfølgninger og Business Reviews, der ligeledes forholder sig til de væsentligste risikoområder.
<i>8.2. Whistleblower-ordning</i>			
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.	X		Der er etableret en whistleblower-ordning i selskabet. Der er en fri kommunikationsvej fra medarbejdere til bestyrelsesmedlemmer. Dette er etableret som en anonym kanal hvor tilgang til denne er publiceret på selskabets intranet. Bestyrelsen har ikke modtaget rapporteringer om uetisk adfærd i systemet i 2012.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
<i>8.3. Åbenhed om risikostyring</i>			
8.3.1. Det anbefales , at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici.	X		Dette er beskrevet i årsrapporten for 2012 s. 12-13.
9. Revision			
<i>9.1. Kontakt til revisor</i>			
9.1.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og det øverste ledelsesorgan.	X		Bestyrelsen har mulighed for løbende kontakt til selskabets revisor. Bestyrelsesformand og revisor udveksler løbende informationer.
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.	X		Den nuværende revisionsaftale er lavet med baggrund i en godkendelse af den samlede bestyrelse, der samlet varetager revisionsudvalget. Den oprindelige revisionsaftale er videreført.
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.	X		Bestyrelsesformanden gennemfører mindst en gang årligt et møde med selskabets revisor uden direktionens tilstedeværelse.
<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,	X		Der er endnu ikke vurderet behov for etablering af en intern revision, da de nuværende kontrolforanstaltninger vurderes som tilstrækkelige i

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
hvorvidt der skal etableres en intern revision til understøttelse og kontrol af selskabets interne kontrol- og risikostyringssystemer, samt begrundet beslutningen i ledelsesberetningen i årsrapporten.			forhold til virksomhedens størrelse.