

Nr.	Anbefaling	Således har RIAS indrettet sig og begrundelse herfor
3.2.1.	Det anbefales, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, således at bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser. For at være uafhængig må den pågældende ikke: • være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab • indenfor de seneste 5 år have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen, • 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, et datterselskab eller et associeret selskab, • være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner hos ekstern revisor, • være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskaber, • have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller • være i nær familie med personer, som ikke betragtes som uafhængige	RIAS A/S har en hovedaktionær, der ejer alle A-aktier og dermed har mere end 50% af stemmerne samt en række minoritetsaktionærer. Ejerstrukturen har betydning for sammensætningen af selskabets bestyrelse og er årsag til, at selskabet ikke følger anbefalingerne.

3.4.2.	Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.	RIAS A/S har en hovedaktionær, der ejer mere end 50% af aktierne, og en række minoritetsaktionærer. Ejerstrukturen har betydning for sammensætningen af selskabets bestyrelse og er årsag til, at selskabet ikke følger anbefalingen.
3.4.7.	Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et vederlagsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver: • indstille vederlagspolitikken (herunder "Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning") for bestyrelsen og direktionen til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse. • Fremkomme med forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældende indsats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, som medlemmer af bestyrelsen og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, og • indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet.	Der er ikke nedsat et vederlagsudvalg. Bestyrelsen har vedtaget en meget enkel vederlagspolitik for såvel bestyrelse som direktion. Vederlagspolitikken indeholder ikke incitamentsaflønning eller andre variable komponenter. Det er således bestyrelsens vurdering, at der ikke er behov for et vederlagsudvalg.
3.4.8.	Det anbefales, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.	Se venligst kommentaren til foregående anbefaling.
4.1.4.	Det anbefales, at hvis der anvendes aktiebaseret aflønning, skal programmerne være revolverende, dvs. tildeles periodisk og bør have en løbetid på mindst 3 år efter tildelingen.	Der anvendes ikke aktiebaseret aflønning.
4.2.1.	Det anbefales, at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på generalforsamlingen.	Bestyrelsen anser det for at være et anliggende mellem bestyrelsesformand og direktion.

4.2.2.	Det anbefales, at aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.	På grund af vederlagets størrelse anser bestyrelsen dette som værende et rent bestyrelsesanliggende, se i øvrigt foregående kommentar.
--------	--	--