

15. december 2009

Væsentligste ændringer i Anbefalingerne for god Selskabsledelse

Kapitel 1 Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse

- Ny anbefaling om, at det centrale ledelsesorgan fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen. (1.3.1.)
- Ny anbefaling om, at det centrale ledelsesorgan beslutter, om generalforsamlingen skal afholdes ved fysisk fremmøde eller som delvis eller fuldstændig elektronisk generalforsamling. (1.3.2.)
- Ny anbefaling om, at selskabet i årsregnskabsmeddelelsen offentliggør oplysninger om særlige beslutningsforslag, der påtænkes optaget på dagsordenen for den næste ordinære generalforsamling. Tilsvarende gælder, hvis selskabet offentliggør årsrapporten i stedet for en årsregnskabsmeddelelse. (1.3.3.)
- Ny anbefaling om, at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen skal være til stede på generalforsamlingen. (1.3.5.)

Kapitel 2 Interessenternes rolle og betydning for selskabet og selskabets samfundsansvar

- Ny anbefaling om, at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfundsansvar. (2.1.3.)

Kapitel 3 Åbenhed og transparens

- Ny anbefaling om, at selskabet i ledelsesberetningen i årsrapporten og i efterfølgende delårsrapporter klart og konsekvent beskriver selskabets/koncernens forventede udvikling, herunder særlige forudsætninger og usikre faktorer, som er lagt til grund for beskrivelsen. (3.1.4.)

Kapitel 4 Det øverste ledelsesorgans opgaver og ansvar

- Ny anbefaling om, at det øverste ledelsesorgan sikrer, at de nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer er til stede, for at selskabet kan nå sine strategiske mål. (4.1.2.)
- Ny anbefaling om, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger sine væsentligste opgaver i relation til den løbende vurdering af direktionens arbejde og den finansielle og ledelsesmæssige kontrol med selskabet. (4.1.3.)
- Opstrammet anbefaling om, at det øverste ledelsesorgan fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til det øverste ledelsesorgan og til kommunikation i øvrigt mellem de to ledelsesorganer. (4.3.1.)
- Ny anbefaling om, at formanden organiserer og leder møderne med henblik på at sikre effektiviteten i ledelsesorganets arbejde og at skabe bedst mulige forudsætninger for medlemmernes arbejde enkeltvis og samlet. (4.4.3.)
- Formandens rolle ved deltagelse i den daglige ledelse (4.4.5.)

Kapitel 5 Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering

- Opstrammet anbefaling om at det øverste ledelsesorgan årligt beskriver, hvilke kompetencer det skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og at en sådan kompetencebeskrivelse offentliggøres. (5.1.1.)
- Opstrammede anbefalinger om sammensætning af det øverste ledelsesorgan. International erfaring indgår som kriterium. Kandidaternes beskrivelse af øvrige poster skal også omfatte udvalgsposter. (5.1.2.-5.1.3.)
- Tydeliggørelse af kriterier for at opfylde krav om uafhængighed som generalforsamlingsvalgt ledelsesmedlem (5.4.1.)
- Ny anbefaling om, at hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende arbejde, således at vedkom-

mende ikke påtager sig flere hverv end at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis. (5.7.1.)

- Det hierarkiske forhold mellem ledelsesudvalg og det centrale ledelsesorgan er tydeliggjort. Se også bilag 1, pkt. 1.3.
- Det anbefales at nedsætte et egentligt revisionsudvalg samt et nomineringsudvalg, et vederlagsudvalg og eventuelt et risikoudvalg i særlige tilfælde. (5.10.1.- 5.10.4.)
- Visse forhold vedr. udvalg, som hidtil er indgået i et bilag til anbefalingerne, er ændret til egentlige anbefalinger. (5.10.2.- 5.10.3.)

Kapitel 6 Ledelsens vederlag

- Det er tydeliggjort, at vederlag kan bestå af såvel en fast som en variabel lønandel samt fokus på en langsigtet værdiskabelse for selskabet.
- Vederlagspolitikken og ændringer heri bør godkendes på generalforsamlingen. (6.1.2.)
- Vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af vederlagskomponenter. (6.1.3.)
- Ny anbefaling, der fastlægger krav til evt. variable komponenter indeholdt i vederlagspolitikken, der bl.a. sikrer en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaflønning, påregnelige risici og værdiskabelse for aktionærerne på kort og langt sigt. (6.1.5.)
- Det præciseres, at ved aktiebaseret aflønning bør optionsordninger tidligst kunne udnyttes 3 år efter tildelingen. (6.1.7.)
- Mulighed for selskabet for at kræve tilbagebetaling af en variabel andel i helt særlige tilfælde. (6.1.8.)
- Loft over værdien af fratrædelsesaftaler. (6.1.9.)
- Tydeliggørelse af sammenhængen mellem vederlagspolitikken og de konkrete vederlag (6.2.3.)

Nyt kapitel 7 om Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)

- Ny anbefaling om, at selskabet i årsrapporten bekræfter, at regnskabsaflæggelsen sker under forudsætning om fortsat drift (going concern forudsætningen) med angivelse af de eventuelle særlige forudsætninger, der ligger til grund herfor, samt i givet fald eventuelle usikkerheder der knytter sig hertil. (7.1.2.)

Kapitel 8 Risikostyring og intern kontrol

- Opstrammet anbefaling om, at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt identificerer de væsentligste forretningsmæssige risici, der er forbundet med realiseringen af selskabets strategi og overordnede mål, samt risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen. (8.1.1.)
- Ny anbefaling om, 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. (8.1.3.)
- Opstrammet anbefaling om, at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici. (8.2.1.)

Kapitel 9 Revision

- Ny anbefaling om, at det øverste ledelsesorgan sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og det øverste ledelsesorgan. (9.1.1.)
- Opstrammet anbefaling om, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter, hvorvidt der skal etableres en intern revision, samt begrundet beslutningen i ledelsesberetningen i årsrapporten. (9.2.1.)