



ERHVERVS- OG
VÆKSTMINISTEREN

12. januar 2012

Besvarelse af spørgsmål 22 alm. del stillet af Erhvervs-, Vækst- og Eksportudvalget 14. december 2011 efter ønske fra Mette Reissmann (S)

ERHVERVS- OG
VÆKSTMINISTERIET
Slotsholmsgade 10-12
1216 København K

Spørgsmål:

I forlængelse af den tekniske gennemgang af Kapitalkravsdirektivet og -forordningen (CRD IV) bedes ministeren redegøre for, hvor er der sammenfald og forskelle mellem Nørby-udvalgets anbefalinger om god selskabsledelse og de foreslåede bestemmelser i CRD IV om Corporate Governance.

Tlf. 33 92 33 50
Fax 33 12 37 78
CVR-nr 10 09 24 85
oem@oem.dk
www.oem.dk

Svar:

Kommissionens forslag til kapitalkravsdirektivet af 20. juli 2011 indeholder 3 egentlige bestemmelser om corporate governance for finansielle virksomheder. Der pågår i øjeblikket forhandlinger om direktivet. I forbindelse med forhandlingerne har flere medlemsstater gjort indsigelse mod forslaget om bestemmelser om corporate governance, som de finder for detaljerede. Det må derfor forventes, at den nuværende version af bestemmelserne kan ændre sig.

Nedenfor er de enkelte bestemmelser i udkastet til direktivet gennemgået sammen med de gældende anbefalinger om god selskabsledelse (Komiteen for god selskabsledelses anbefalinger om god selskabsledelse fra august 2011) Gennemgangen viser, at der i vidt omfang er indholdsmæssigt sammenfald mellem direktivet og komiteens anbefalinger for god selskabsledelse, men anbefalingerne er generelt mere udførlige og vidtgående end direktivforslaget. Finanstilsynet skal føre tilsyn med direktivbestemmelsernes overholdelse, og overtrædelse heraf er strafbelagt.

Risikostyring

a. Kapitalkravsdirektivet

Artikel 75 vedrører de overordnede krav til risikostyring i institutterne, herunder instituttets pligt til at udarbejde strategier og politikker, der er egnede til at imødegå de risici, som instituttet er eller vil blive eksponeret overfor.

Der skal nedsættes et risikoudvalg sammensat af medlemmer fra bestyrelsen, som ikke samtidig er en del af den daglige ledelse af selskabet.

Risikoudvalget skal

- have de fornødne kompetencer til at forstå og overvåge instituttets strategi og risikovillighed,
- løbende rådgive bestyrelsen om instituttets risikosituation og -

strategi samt om gennemførelsen af strategien.

Det vil være muligt for Finanstilsynet at give et institut tilladelse til ikke at nedsætte et risikoudvalg, hvis det ud fra en proportionalitetsbetragtning ikke findes hensigtsmæssigt at etablere et sådant. I givet fald overtager bestyrelsen risikoudvalgets opgaver.

Risikoudvalget skal have regelmæssig kontakt med instituttets risikostyringsfunktion og om nødvendigt adgang til ekspertrådgivning. Endvidere skal udvalget fastlægge arten, omfanget, formatet og hyppigheden af de risikooplysninger, som udvalget skal modtage fra den daglige ledelse.

Udover risikoudvalget skal institutter have en selvstændig risikostyringsfunktion, som er uafhængig af de driftsmæssige og ledelsesmæssige funktioner. Risikostyringsfunktionen skal deltage aktivt i udviklingen af instituttets risikostrategi og i alle væsentlige risikostyringsbeslutninger. Lederen af risikostyringsfunktionen skal kunne rapportere direkte til bestyrelsen, om nødvendigt uden om den daglige ledelse.

Lederen af risikostyringsfunktionen skal være en uafhængig overordnet medarbejder, som udelukkende skal beskæftige sig med risikostyring. Hvis proportionalitetshensyn ikke gør det berettiget at have en dedikeret medarbejder som leder af risikostyringsfunktionen, kan opgaven varetages af en anden overordnet medarbejder, forudsat at der ikke opstår interessekonflikter. Lederen af risikostyringsfunktionen kan ikke afsættes uden bestyrelsens godkendelse.

b. Anbefalingerne for god selskabsledelse

Anbefalingerne for god selskabsledelse indeholder følgende anbefalinger vedrørende risikostyring.

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.

Det anbefales ikke udtrykkeligt, at selskabet nedsætter et risikoudvalg, men det anføres, at selskabets øverste ledelsesorgan løbende bør vurdere, om der er behov for andre end de udtrykkeligt anbefalede ledelsesudvalg, som f.eks. et risikoudvalg.

Etableringen af ledelsesudvalg, som f.eks. et risikoudvalg, har alene et forberedende formål forud for behandlingen i det øverste ledelsesorgan. Det må ikke medføre, at væsentlig information, som alle medlemmer af det øverste ledelsesorgan har behov for at modtage, alene tilgår ledelsesudvalget.

Det øverste ledelsesorgan bevarer det fulde ansvar for alle de beslutninger, der er forberedt i et ledelsesudvalg.

Det anbefales, jf. pkt. 8.1.1. i Komiteen for god selskabsledelses anbefalinger, 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.

Det anbefales endvidere, jf. pkt. 8.1.2., 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.

Det anføres i en kommentar til afsnittet om risikostyring, at rapporteringen til det øverste ledelsesorgan bl.a. kan omfatte tiltag og handlingsplaner, som kan acceptere, eliminere, øge, reducere eller dele disse risici.

Det anbefales, jf. pkt. 8.2.1., 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.

Det anbefales endelig, jf. pkt. 8.3.1., at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici.

c. Sammenfatning

Direktivets krav vedrørende risikostyring i ledelsen svarer således indholdsmæssigt til anbefalingerne for god selskabsledelse på de fleste områder. Anbefalingerne indeholder ikke et krav om, at der nedsættes et egentligt risikoudvalg, men alene at dette overvejes løbende. Det bemærkes, at anbefalingen om etableringen af en egentlig whistleblowerordning også er indeholdt i CRD IV, men blot ikke som en del af corporate governance bestemmelserne.

Ledelsesordninger

a. Kapitalkravsdirektivet

Artikel 86 indeholder de overordnede krav til organisationen og sammensætningen af ledelseorganerne i institutterne, herunder at disse skal være egnede til at sikre effektiv og forsvarlig ledelse af instituttet. Bestyrelsen skal løbende vurdere effektiviteten af organisationen og træffe passende foranstaltninger til at afhjælpe eventuelle mangler. Endelig er der forbud mod at være bestyrelsesformand og administrerende direktør i samme institut.

Der skal nedsættes et nomineringsudvalg, der skal

- løbende gennemgå instituttets politik for udvælgelse og ansættelse af medlemmer til bestyrelsen og anbefale kandidater til ledige pladser i bestyrelsen,
- fastlægge det kompetencemæssige krav til potentielle ledelsesmedlemmer, samt det forventede tidsmæssige forbrug for en bestyrelsespost,
- løbende vurdere bestyrelsens struktur størrelse og sammensætning,
- vurdere de enkelte medlemmers kompetencer og erfaringer og indberette resultatet af vurderingen til bestyrelsen.

På linje med hvad der gælder for risikoudvalget, vil det være muligt for Finanstilsynet at give et institut tilladelse til ikke at nedsætte et nomineringsudvalg ud fra et proportionalitetshensyn.

Nomineringsudvalget skal have adgang til nødvendige ressourcer og om nødvendigt ekstern bistand til at varetage udvalgets opgaver.

b. Anbefalingerne for god selskabsledelse

Anbefalingerne om god selskabsledelse indeholder en række anbefalinger vedrørende ledelsesorganernes opgaver, ansvar, sammensætning og organisering. I det følgende udvælges enkelte anbefalinger, der har en berøringsflade til kravene i CRD IV.

Det anføres, at det øverste ledelsesorgans væsentligste opgave 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.

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.

Det anbefales, jf. pkt. 5.1.1., 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.

I pkt. 5.1.3. anbefales det, 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.

Endelig anbefales det i pkt. 5.1.4., at der årligt i ledelsesberetningen redegøres for sammensætningen af det øverste ledelsesorgan, herunder for mangfoldighed, samt for de enkelte medlemmers særlige kompetencer.

Det anbefales, jf. pkt. 5.3.1., 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.

Det anbefales endvidere, jf. pkt. 5.10.7., at det øverste ledelsesorgan nedsætter et nomineringsudvalg, som har mindst følgende forberedende opgaver:

- at 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 at vurdere ledelsesorganernes struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale det øverste ledelsesorgan eventuelle ændringer,
- årligt at vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til det øverste ledelsesorgan herom,
- at overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af ledelsesorganerne, til kandidater til ledelsesposter, og
- at indstille til det øverste ledelsesorgan forslag til kandidater til ledelsesorganerne.

Derudover indeholder anbefalingerne for god selskabsledelse i pkt. 5.11. en række anbefalinger om evaluering af arbejdet i det øverste ledelsesorgan og i direktionen.

Med hensyn til bestyrelsesformandens deltagelse i den daglige ledelse, anbefales det, jf. pkt. 4.3.4., at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden om at udføre særlige opgaver for selskabet, herun-

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.

Baggrunden for denne anbefaling er, at selskabsloven for selskaber, der ledes af en bestyrelse fastslår, at en direktør i et aktieselskab ikke kan være formand eller næstformand for bestyrelsen i aktieselskabet, jf. selskabslovens § 111, stk. 1, nr. 1.

c. Sammenfatning

Også kravene til organisation og sammensætning svarer i de to regelsæt i vidt omfang til hinanden. Anbefalingerne er mere konkrete, for så vidt angår rammerne for sammensætning af ledelsen, bl.a. udarbejdelse af en egentlig kompetencebeskrivelse for hvad medlemmerne af ledelsesorganerne skal opfylde, herunder at beskrivelsen skal offentliggøres på selskabets hjemmeside. Endvidere anbefales det, at selskabet inden generalforsamlinger, hvor ledelsen er på valg, udsender en liste over de opstillede kandidaters kompetencer og erfaring samt øvrige ledelseshverv.

Ledelsesorgan

a. Kapitalkravsdirektivet

Artikel 87 indeholder krav om, at medlemmer af ledelsen skal have fyldestgørende viden og erfaring til at varetage deres opgaver i ledelsen af et institut, og at de skal afsætte tilstrækkelig tid til at varetage deres opgaver som bestyrelsesmedlemmer. Endvidere skal medlemmer udvise hæderlighed, integritet og uafhængighed.

Udover at ledelsesmedlemmerne skal afsætte tilstrækkelig tid til at varetage deres hverv, må kun en af følgende kombinationer forekomme samtidigt:

- a) En post som bestyrelsesmedlem og direktør kombineret med to direktionseksterne bestyrelsesposter
- b) Fire eksterne bestyrelsesposter

Poster som bestyrelsesmedlem og direktør eller eksterne bestyrelsesmedlemmer inden for samme koncern regnes som en bestyrelsespost.

Det vil være muligt for Finanstilsynet at dispensere fra dette krav, hvis Finanstilsynet finder, at det forhold, at et medlem har flere end de nævnte poster ikke medfører, at den pågældende ikke kan varetage sine pligter i de enkelte institutter på forsvarlig vis. Ved vurderingen af, hvad der skal anses for tilstrækkelig tid, skal der tages udgangspunkt i arten, omfanget og kompleksiteten af instituttets forpligtelser.

Finanstilsynet skal sikre, at institutterne afsætter tilstrækkelige ressourcer til introduktions- og efteruddannelseskurser til ledelsesmedlemmerne.

Institutterne skal tage hensyn til mangfoldighed ved udvælgelse af medlemmer til ledelsesorganet. Navnlig skal institutterne indføre en politik til at fremme mangfoldighed i relation til køn, alder, geografisk spredning, uddannelse og fag. Oplysninger fra de forskellige medlemsstater om mangfoldighedsledelse indsamles af de kompetente myndigheder, der videregiver disse til European Banking Authority (EBA), der anvender oplysningerne til at bemarkere mangfoldighedsledelse.

Endelig skal EBA udarbejde bindende tekniske standarder på følgende temaer:

- Afsættelse af tilstrækkelig tid til bestyrelsesarbejdet i et institut i forhold til arten, omfanget og kompleksiteten af instituttets aktiviteter. Dette skal anvendes ved Finanstilsynets vurdering af, om der kan gives tilladelse til at besidde flere bestyrelsesposter, end direktivet lægger op til.
- Hvad der skal anses som tilstrækkelig kollektiv viden og erfaring for bestyrelsens medlemmer.
- Den hæderlighed, integritet og uafhængighed, som medlemmerne skal udvise.
- Tilstrækkelige menneskelige og finansielle ressourcer, der skal afsættes til introduktion og efteruddannelse til ledelsesmedlemmer.
- Mangfoldighed, som skal tages i betragtning ved udvælgelse af medlemmer til bestyrelsen.

b. anbefalingerne for god selskabsledelse

Udover de allerede nævnte anbefalinger med hensyn til sammensætning af det øverste ledelsesorgan, indeholder anbefalingerne om god selskabsledelse anbefalinger vedrørende medlemmernes tid til at udføre deres hverv.

I pkt. 5.7.1. 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.

I en kommentar hertil anføres, at der 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.

Desuden anbefales det, jf. pkt. 5.8.1., at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af det øverste ledelsesorgan, og at års-

rapporten indeholder oplysninger om aldersgrænsen og om alderen på de enkelte bestyrelsesmedlemmer.

Med hensyn til introduktion og efteruddannelse anbefales det, jf. pkt. 5.2.1., at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet.

I pkt. 5.2.2. anbefales det, at det øverste ledelsesorgan årligt foretager en vurdering af, om der er områder, hvor medlemmernes kompetence og sagkundskab bør opdateres.

Det anføres hertil i en kommentar, at formanden i samarbejde med de enkelte medlemmer bør tage stilling til, om der er behov for at tilbyde den pågældende relevant supplerende uddannelse.

Det anføres i en kommentar til anbefalingerne til sammensætning af ledelsesorganet, at mangfoldighed øger kvaliteten af arbejdet og samspillet i det øverste ledelsesorgan, blandt andet gennem en forskelligartet tilgang til ledelsesmæssige opgaver.

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.

Det anbefales, jf. pkt. 5.1.2., at det øverste ledelsesorgan sikrer en formel, grundig og for medlemmerne transparent proces for udvælgelse og indstilling af kandidater til ledelsesorganet. Ved vurdering 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.

I en kommentar til denne anbefaling anføres, at den forberedende proces for udvælgelse af kandidater til det øverste ledelsesorgan bør prioritere selskabets målsætning for mangfoldighed, jf. anbefalingerne pkt. 5.1.2. Nomineringsudvalget bør derfor til brug for drøftelsen i det øverste ledelsesorgan fremkomme med forslag til kandidater, der understøtter selskabets målsætning for mangfoldighed i det øverste ledelsesorgan.

Derudover anbefales det, jf. pkt. 4.1.4., 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.

Det anføres i en kommentar, at der med fordel kan 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.

Der er ingen anbefalinger vedr. medlemmernes hæderlighed og integritet.

Med hensyn til medlemmernes uafhængighed anbefales det i pkt. 5.4.1, 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:

- være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet eller et associeret selskab,
- have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af det øverste ledelsesorgan,
- repræsentere en kontrollerende aktionærs interesser,
- inden for det seneste år have haft en væsentlig forretningsrelation (f.eks. personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet eller et associeret selskab,
- være eller inden for de seneste tre år have været ansat eller partner hos ekstern revisor,
- være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet,
- have været medlem af det øverste ledelsesorgan i mere end 12 år, eller,
- være i nær familie med personer, som betragtes som afhængige.

Det anføres i en kommentar, at der ved uafhængighed forstås, at den pågældende ikke har nære bånd til eller repræsenterer direktionen, formanden for det øverste ledelsesorgan, kontrollerende aktionærer eller selskabet.

Ledelsesorganet bør ved anvendelse af uafhængighedskriterierne lægge vægt på det materielle snarere end det formelle.

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.

Det forhold, at et medlem af det øverste ledelsesorgan er valgt med majoritetsaktionærens stemmer, har ikke i sig selv indflydelse på vurderingen af 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.

Det anbefales endvidere, jf. pkt. 5.4.2., at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt oplyser hvilke medlemmer, det anser for uafhængige, og at det oplyses, om nye kandidater til det øverste ledelsesorgan anses for uafhængige.

Det anføres i en kommentar, at det øverste ledelsesorgan beslutter hvilke medlemmer, der betragtes som afhængige/uafhængige.

c. Sammenfatning

Kravene til ledelsesorganet i direktivet er i store træk sammenfaldende med anbefalingerne for god selskabsledelse. Dog indeholder anbefalingerne en henstilling om, at der indføres en egentlig aldersgrænse for medlemmer af ledelsesorganet samt at de eksisterende medlemmers alder offentliggøres. Heroverfor indeholder direktivet et loft for antallet af bestyrelsesposter, som det enkelte medlem kan bestride. Endvidere indeholder direktivet krav til medlemmernes hæderlighed og integritet.