



Erhvervsstyrelsen  
Langelinie Allé 17  
2100 København Ø  
[cg-komite@erst.dk](mailto:cg-komite@erst.dk)

31. august 2017

Vesterbrogade 32  
1620 København V

Telefon 33 43 70 00  
[mail@danskeadvokater.dk](mailto:mail@danskeadvokater.dk)  
[www.danskeadvokater.dk](http://www.danskeadvokater.dk)

Dok.nr. D-2017-036157

## Udkast til reviderede anbefalinger for god selskabsledelse 2017

Komiteén for god Selskabsledelse har den 7. juli 2017 sendt udkast til nye anbefalinger for god selskabsledelse ("Anbefalinger(ne)") i høring.

Udkastet har været behandlet i Danske Advokaters fagudvalg for henholdsvis bestyrelsesarbejde og selskabsret.

Danske Advokater støtter komitéens bestræbelser på løbende at opdatere Anbefalingerne, herunder i lyset af ændringer af den retlige regulering af selskaberne. Danske Advokater har i den forbindelse nedenstående bemærkninger til udkastet til nye Anbefalinger.

### 1. Anbefaling 2.1.6 – Mangfoldighed

Komiteén anbefaler, at "nationalitet" erstatter "international erfaring" ved beskrivelsen af, hvad mangfoldighed omfatter. Danske Advokater finder, at international erfaring er et mere hensigtsmæssigt kriterium til beskrivelse af en persons kompetencer end dennes nationalitet. Fastlæggelsen af en persons nationalitet kan endvidere efter omstændighederne give anledning til tvivl.

Danske Advokater anbefaler således, at det hidtidige kriterium ("international erfaring") opretholdes i såvel Anbefaling 2.1 som Anbefaling 3.1.2.

Hvis komitéens anbefaling på dette punkt opretholdes, bør der ske konsekvensrettelse i kommentaren til Anbefaling 3.1.3, hvor der stadig henvises til "international erfaring". På tilsvarende vis, bør "nationalitet" i dette tilfælde overvejes medtaget i tredje punkt i Anbefaling 3.3.2, jf. også Anbefaling 3.5.1, hvor bestyrelsens sammensætning, herunder mangfoldighed anbefales inddraget i bestyrelsesevalueringen.

### 2. Anbefaling 3.2.1 – Bestyrelsens uafhængighed

I lyset af den foreslåede ændring af "kontrollerende aktionær" til "aktionær med betydelig indflydelse" bør brugen af "kontrollerende" i andet og fjerde afsnit af den ledsagende kommentar konsekvensrettes.

### **3. Anbefaling 3.3.2 – Ledelseshverv**

I Anbefaling 3.1.3 foreslås "danske og" indsat før "udenlandske virksomheder" i Anbefalingens første punkt. Gennemføres denne ændring, bør "danske og" ligeledes medtages i ottende punkt af Anbefalingen i 3.3.2.

### **4. Anbefaling 3.3.3 – Antallet af andre ledelseshverv**

I kommentaren til Anbefaling 3.3.1 inddrages "antallet og omfanget af udvalgsposter samt øvrige tillidsposter" i vurderingen af, hvorvidt det enkelte bestyrelsesmedlem har tilstrækkeligt med ressourcer til at kunne varetage sit bestyrelseshverv på en for selskabet tilstrækkelig vis.

Danske Advokater anbefaler, at "omfanget" af andre ledelseshverv samt "udvalgsposter og øvrige tillidsposter" tillige inddrages i den foreslåede nye Anbefaling 3.3.3. Tidsforbruget bør ligeledes fremgå som en relevant faktor.

### **5. Anbefaling 3.4.3 – Revisionsudvalg**

Det følger af revisorlovens § 31, stk. 1, at revisionsudvalget kan omfatte personer, der er valgt hertil af generalforsamlingen. Adgangen til at inddrage sådanne personer i revisionsudvalget er fra en lovændring i 2016 og giver det enkelte selskab mulighed for at tilføre revisionsudvalget en højere grad af specialiseret ekspertise end den kompetence, som bestyrelsen allerede besidder, og som skønnes relevant for det (øvrige) bestyrelsesarbejde.

Eftersom lovgiver har givet mulighed for at sammensætte revisionsudvalget med særskilt valgte personer med den deraf følgende fleksibilitet til at kunne tilføre udvalget relevante specialkompetencer samt det forhold, at der på nuværende tidspunkt kun er begrænset erfaring med udnyttelsen af denne adgang, finder Danske Advokater, at komitéen bør genoverveje sin kommentar om, at revisionsudvalget alene bør bestå af bestyrelsesmedlemmer, jf. også ordene "blandt bestyrelsens medlemmer" i selve Anbefalingen. Efter Danske Advokaters opfattelse bør en eventuel kommentar og anbefaling som den omhandlede afvente en vurdering af den kommende tids praktiske erfaringer med den mere fleksible adgang til at sammensætte revisionsudvalget.

Brugen af ordet "blandt" kan endvidere give anledning til tvivl om, hvorvidt det anbefales, at revisionsudvalget ikke består af hele bestyrelsen.

### **6. Anbefaling 3.4.7 – Nomineringsudvalg**

I lyset af at arbejdet i nomineringsudvalget er af forberedende karakter, bør det overvejes sprogligt i Anbefalingens fjerde punkt at ændre "stillingtagen til" til "indstilling af", jf. også terminologien i Anbefaling 3.4.8.

### **7. Anbefaling 4.1.1 og 4.2.3 – Vederlagspolitik og vederlagsrapport**

Det følger af art. 9a, stk. 5, i ændringen af aktionærrettighedsdirektivet (2017/828/EU af 17. maj 2017), at

"Medlemsstaterne sikrer, at selskaberne forelægger deres aflønningspolitik for generalforsamlingen til afstemning ved enhver væsentlig ændring og under alle omstændigheder mindst hvert fjerde år."

Det følger videre af artikel 9b, at

"Medlemsstaterne sikrer, at selskabet udfærdiger en klar og forståelig aflønningsrapport...".

Bestemmelserne er indarbejdet i Anbefalingerne, selv om bestemmelserne endnu ikke er blevet implementeret i dansk ret.

Danske Advokater anerkender, at det også før en implementering af bestemmelserne i dansk ret kan være hensigtsmæssigt af afspejle bestemmelserne i Anbefalingerne. Danske Advokater anbefaler dog, at den sproglige beskrivelse af regelsættet ensrettes og adresserer den manglende implementering (eventuelt således at dele af de ændrede Anbefalinger først får virkning efter implementeringen). I sidste punkt af afsnit 4 anføres det således, at "Oplysninger om ledelsens vederlag bør samles i en vederlagsrapport." samtidig med, at det i Anbefaling 4.2.3 anføres, at "Vederlagsrapporten skal offentliggøres på selskabets hjemmeside" (vores understregninger).

Tilsvarende fremgår det af sidste afsnit i Anbefaling 4.1.1, at vederlagspolitikken minimum hvert fjerde år samt ved en hver væsentlig ændring "bør" godkendes på generalforsamlingen. Efter implementeringen af ændringen af aktionærrettighedsdirektivet vil der dog være tale om en pligtmæssig godkendelse, jf. også kommentaren til Anbefalingen.

I Anbefaling 4.2.3 om rapporteringen af det enkelte ledelsesmedlems samlede vederlag inddrages nu også vederlag fra "associerede selskaber". Bestemmelsen går videre end krævet i henhold til artikel 9b, stk. 1, litra c, i ændringen af aktionærrettighedsdirektivet, der omhandler vederlag fra virksomheder i samme koncern. Danske Advokater stiller spørgsmålstejn ved behovet for at udvide anvendelsesområdet på dette punkt. Opretholdes udvidelsen, bør "associerede selskaber" dog ændres til "associerede virksomheder", jf. årsregnskabslovens terminologi.

#### **8. Anbefaling 4.1.2 – Variable vederlagskomponenter**

I sidste punkt af Anbefaling 4.1.2 foreslås det, at selskabets tilbagesøgningsret udvides til tilfælde, hvor der er sket udbetaling på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige "og eller er påvirket af uagtsom adfærd".

Rækkevidden af den foreslåede ændring er ikke klar. Sprogligt skal den uagtsomme adfærd have påvirket de oplysninger, som danner grundlag for udbetalingen. Hvis den kumulative del af forslaget, jf. ordet "og", skal finde anvendelse, skal oplysningerne både være fejlagtige og være påvirket af uagtsom adfærd. Dette vil indebære en lempelse i forhold til, at oplysningerne blot skal være fejlagtige. Hvis den alternative del af forslaget, jf. ordet "eller", derimod lægges til grund, vil det fortsat være tilstrækkeligt, at oplysningerne er fejlagtige. Der åbnes dog samtidig op for en tilbagesøgning, hvor oplysningerne ganske vist ikke er fejlagtige, men er "påvirket af uagtsom adfærd". Hvis det er hensigten at udvide Anbefalingen til sådanne tilfælde, bør disse tilfælde beskrives yderligere, herunder med angivelse af, hvad uagtsomheden mere præcist skal vedrøre (ikke blot oplysningerne), hvem der skal have begået det uagtsomme forhold, og hvorledes det uagtsomme forhold har relevans, når det tages i betragtning, at de oplysninger, der har dannet grundlag for udbetalingen ikke er fejlagtige.

## 9. Anbefaling 4.1.5 – Fratrædelsesordninger m.v.

I Anbefaling 4.1.5 anbefales det, at

"der ikke aftales opsigelsesperioder med en varighed på mere end to år, og at der ikke aftales fratrædelsesgodtgørelse i tillæg til vederlaget i opsigelsesperioden".

Bestemmelsen giver indtryk af, at det anbefales, at det samlede vederlag (uanset karakteren af de konkrete elementer heri) i fratrædelsestilfælde ikke bør overstige et beløb, der modsvarer det samlede vederlag i en periode på to år.

Bestemmelsen kan imidlertid læses således, at enhver fratrædelsesgodtgørelse i tillæg til den aftalte opsigelsesperiode (uanset om denne måtte være et år) vil være i strid med Anbefalingen. Dette er næppe hensigten.

Hvis antagelsen om, at det er det samlede vederlag, der er fokus for Anbefalingen, er korrekt, er ordet "fratrædelsesgodtgørelse" for snævert. Der bør i stedet søges inspiration i begrebet "fratrædelsesordninger", således som beskrevet i kommentaren til Anbefaling 4.2.1.

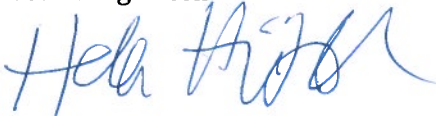
Anbefalingen må efter Danske Advokaters opfattelse i øvrigt forstås således, at en direktør, der efter opsigelsen fritstilles, og får nyt job umiddelbart herefter til mindst samme løn, slet ikke får noget betalt opsigelsesvarsel. Når anbefalingerne nu vil udelukke fratrædelsesgodtgørelse, bliver resultatet en anbefaling, som kan give direktøren 0 kroner i den nævnte situation.

Hvis det reelt er en grænse på 24 måneder, som der ønskes anbefalet, virker det uhensigtsmæssigt, hvis anbefalingerne ikke tillader f.eks. en aftale om 12 måneders opsigelsesvarsel og en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 12 måneders løn. Med den aftale ville direktøren være garanteret fratrædelsesgodtgørelsen og dermed ikke risikere at stå tilbage helt uden betaling efter opsigelsen.

Efter Danske Advokaters opfattelse kunne følgende være en bedre formulering af Anbefalingen:

"Det anbefales, at der ikke i direktørkontrakter aftales opsigelsesvarsler, der overstiger 2 år, og at det samlede vederlag knyttet til eventuelle fratrædelsesordninger, inklusive løn i opsigelsesperioden, ikke overstiger det samlede vederlag i 2 år".

Med venlig hilsen



Helle Hübertz Krogsøe

Vicedirektør

hhk@danskeadvokater.dk