

Bilag 1

DONG Energy A/S – bemærkninger til udkast til reviderede anbefalinger for god selskabsledelse

Anbefaling	Forslag til ændring	Kommentar fra DONG Energy A/S
3.3.3	Ny anbefaling om en årlig evalueringsproces vedrørende bestyrelsens og direktionens øvrige ledelseshverv.	<p>Udkastet er efter vores opfattelse uklart på en række punkter, som med fordel kunne tydeliggøres.</p> <p>Det gælder navnlig i forhold til:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) om bestyrelsen årligt skal forholde sig til, om antallet af øvrige ledelseshverv er rimeligt for de enkelte medlemmer af bestyrelsen og direktionen, <u>eller</u> ii) om bestyrelsen alene skal opstille og årligt forholde sig til generelle retningslinjer for antallet af øvrige ledelseshverv. <p>Vi foreslår derudover, at komiteen overvejer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - en ordlyd, som sikrer, at det enkelte ledelsesmedlems individuelle kapacitet til at varetage ledelseshverv også kan inddrages i den evalueringsproces, som skal gennemføres efter anbefaling 3.3.3, - sammenhængen med anbefaling 3.3.1, hvorefter det enkelte bestyrelsesmedlem bør vurdere, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende hverv. <p>Udkastet til anbefaling er indsat i afsnittet "Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv". Da anbefalingen både relaterer sig til bestyrelses- og direktionsmedlemmers øvrige hverv og den årlige evaluering, bør det overvejes at inkludere punktet under anbefalingernes afsnit 3.5.</p>

<p>4.1.2 (første bullet)</p>	<p>Bestyrelsen bør fastsætte en samlet øvre grænse for den absolutte værdi af de variable komponenter på udnyttelsestidspunktet.</p>	<p>Udkastet til anbefaling med tilhørende kommentar er efter vores opfattelse uklart. Særligt er det uklart, om kommentaren skal forstås derhen, at selskabet på tidspunktet for tildeling af fx aktieoptioner eller Performance Share Units skal fastsætte en øvre grænse for den absolutte markedsværdi, som disse instrumenter kan udgøre på udnyttelsestidspunktet, således at selskabet - såfremt denne øvre grænse siden overskrides - skal kunne regulere det antal aktiebaserede instrumenter, som direktøren kan udnytte i det pågældende år. Vi foreslår, at anbefaling og kommentar kombineres i en klarere anbefaling.</p>
<p>4.1.2 (andet bullet)</p>	<p>Vederlagspolitikken bør indeholde kriterier, der sikrer, at et variabelt vederlag helt eller delvist optjenes over minimum tre regnskabsår.</p>	<p>Vi formoder, at hensigten med udkastet er, at et selskabs eventuelle langsigtede incitamentsprogrammer - som supplement til et selskabs eventuelle kortsigtede incitamentsordninger - bør have en optjeningsperiode på minimum 3 år, og at der således er ikke tale om, at enhver variabel lønandel skal have en optjeningsperiode på 3 år. Dette kunne med fordel præciseres, fx ved at ændre formuleringen til <i>"...er kriterier, der sikrer, at variabelt vederlag både består af kort- og langsigtede vederlagsdele, hvor de langsigtede vederlagsdele skal have en optjeningsperiode på mindst tre år"</i>.</p> <p>Vi anbefaler i øvrigt, at opgørelsen af perioden på de tre år ensrettes i udkastet - i anbefaling 4.1.2 bruges udtrykket "3 regnskabsår", mens der i anbefaling 4.1.4 tales om "mindst tre år".</p>
<p>4.1.2 (tredje bullet)</p>	<p>I forhold til at kræve tilbagebetaling af variable lønandele, er det tilføjet, at tilbagebetaling kan ske på "grundlag af oplysninger, som efterfølgende viser sig fejlagtige, og eller er påvirket af uagtsom adfærd."</p>	<p>Udkastet er efter vores opfattelse uklart, herunder særligt forståelsen af sætningen "og eller er påvirket af uagtsom adfærd". Såfremt det alene skal være muligt for selskabet at kræve tilbagebetaling af variable lønandele, hvis direktøren har handlet uagtsomt, kunne formuleringen lyde: <i>"sikres en mulighed for selskabet for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, hvis de forhold, som har dannet grundlag for udbetalingen, efterfølgende viser sig at være fejlagtige, og direktøren vidste eller burde vide dette."</i></p>

4.1.5	Anbefaling om fratrædelsesordning i tilfælde af selskabets opsigelse.	Udkastet er efter vores opfattelse uklart. Den nuværende ordlyd kan læses sådan, at et selskab generelt ikke bør benytte fratrædelsesgodtgørelser. Vi er i tvivl, om dette er hensigten, eller om hensigten i stedet har været, at den samlede vederlæggelse af direktøren i tilfælde af selskabets opsigelse maksimalt må udgøre et beløb svarende til 2 års løn, uden at der tages stilling til, om vederlaget helt eller delvist udbetales som fratrædelsesgodtgørelse.
5.2.1	Rapporteringen fra whistleblower-ordningen bør forankres i bestyrelsen, ikke i revisionsudvalget.	Udkastet er efter vores opfattelse uklart, herunder om i) revisionsudvalget ikke længere må forbehandle rapporteringer modtaget via en whistleblower-ordning, eller ii) det alene forsøges præciseret, at den samlede bestyrelse altid bør modtage rapporteringen, evt. efter forbehandling i selskabets revisionsudvalg. Hvis det er den sidstnævnte forståelse, som skal lægges til grund, bør det præciseres i udkastet.