

Komitéen for god Selskabsledelse  
Erhvervsstyrelsen  
Langelinie Allé 17  
2100 København Ø  
Sendt til: cg-komite@erst.dk



---

**FINANS  
DANMARK**

## Hørings svar vedrørende anbefalingerne for god selskabsledelse

### Hørings svar

Komitéen for god Selskabsledelse har den 7. juli 2017 sendt udkast til nye anbefalinger for god selskabsledelse i høring.

25. august 2017  
Dok. nr. 572767-v1

Udkastet giver Finans Danmark anledning en række bemærkninger – dels af overordnet karakter og dels relateret til konkrete anbefalinger.

Det fremgår af indledningen til anbefalingerne, at komitéen har valgt ikke at indføre specifikke anbefalinger for den finansielle sektor, fordi sektorens særlige forhold er lovreguleret.

Samspelet mellem lovreguleringen og anbefalingerne fra komitéen udgør en særlig udfordring for de finansielle virksomheder. Virksomhederne er som udgangspunkt interesseret i at følge anbefalingerne fra komitéen, selvom det er acceptabelt at vælge at forklare, hvorfor man ikke følger en anbefaling i stedet for at efterleve den. Det skyldes, at det kan blive opfattet negativt, hvis en virksomhed undlader at efterleve en anbefaling, selvom der sikres fornøden transparens med en god og fyldestgørende forklaring.

Set i det lys er det afgørende, at det alene er virksomhedernes egne aktive valg, der skal begrunde eventuel manglende efterlevelse. Sådanne aktive valg kan virksomheden herefter redegøre konkret for.

Det betyder naturligvis, at der ikke må være konflikt mellem anbefalingerne og lovgivningen for virksomheder. Det betyder også, at anbefalingerne bør tage højde for de overvejelser, lovgiver har gjort sig i forbindelse med udarbejdelse af konkret lovgivning, så anbefalingerne ikke går imod hensigten med lovgivningen.

Finans Danmark har i det følgende redegjort for en række områder, hvor der efter vores opfattelse bør ses på samspillet mellem anbefalingerne og lovgivningen, ligesom der er gjort enkelte øvrige bemærkninger.

### **Anbefaling 3.3.3.**

Det fremgår af anbefalingen, at den årlige evalueringsprocedure bør omfatte både nuværende og potentielle nye bestyrelsesmedlemmer. Evalueringsproceduren skal indeholde en vurdering af, hvad der anses som et rimeligt niveau for antallet af andre ledelseshverv, og der henvises i den forbindelse til konkrete forhold ved de øvrige ledelseshverv.

Finans Danmark skal hertil bemærke, at det er vanskeligt at foretage denne vurdering for så vidt angår potentielt nye bestyrelsesmedlemmer, da der vil være tale om en konkret vurdering, der både afhænger af den enkelte person og vedkommendes øvrige ledelseshverv.

### **Anbefaling 3.4.3.**

Det følger af kommentaren til anbefalingen om revisionsudvalget, at revisionsudvalget bør bestå alene af bestyrelsesmedlemmer og ikke eksterne parter. Dette står imidlertid i kontrast til § 31, stk. 1, i revisorloven, som blev ændret i 2016, hvorefter revisionsudvalget udgøres af medlemmer af virksomhedens bestyrelse, tilsynsråd eller af personer, der er valgt på virksomhedens generalforsamling eller tilsvarende organ som medlem af udvalget.

Det følger af bemærkningerne til revisorloven, at bestemmelsen er indført for at give virksomhederne mulighed for at lade udvalgets formand og udvalgets øvrige medlemmer vælge direkte på virksomhedens generalforsamling, idet det ikke længere vil være et krav, at udvalgets medlemmer samtidig skal være medlem af virksomhedens øverste ledelsesorgan. Herved opnås en smidigere proces ved etableringen af et revisionsudvalg, ligesom personer med særlig indsigt i revision og regnskabsforhold ikke unødigt optager en plads i virksomhedens bestyrelse. Flertallet af medlemmerne af udvalget skal dog være uafhængige af virksomheden, medmindre alle samtidig er medlem af virksomhedens bestyrelse.

Det er efter Finans Danmarks opfattelse ikke hensigtsmæssigt, at der i kommentaren til en anbefaling fastholdes en sammensætning af revisionsudvalget, som lovgiver eksplicit har valgt at ændre. Finans Danmark skal derfor opfordre til, at der skabes overensstemmelse mellem lovgivningen og anbefalingerne, herunder kommentarerne.

### **Anbefaling 3.5.1.**

Det fremgår af anbefalingen om evalueringsprocedure for bestyrelsen, at der bør inddrages ekstern bistand minimum hvert tredje år.



Finans Danmark er enig i vigtigheden af en velbeskrevet og struktureret evalueringsproces. Processen skal dog samtidig tilrettelægges på en måde, der er proportional i forhold til kompleksiteten af virksomheden. Finans Danmark mener på den baggrund ikke, at der bør være et ubetinget krav om, at anvende ekstern bistand til evalueringen, men at virksomhederne i stedet bør overveje at inddrage ekstern bistand. Samtidig skal det sikres, at inddragelse af ekstern bistand kan ske i overensstemmelse med de regler, der gælder om tavshedspligt, databeskyttelse mv. i bestyrelserne.

### **Ledelsens vederlag**

Udfordringen med anbefalingernes sammenspil med særreglerne på det finansielle område er særligt tydeligt i kapitlet om ledelsens vederlag. Finans Danmark skal derfor opfordre til, at anbefalingerne bliver gennemgået med henblik på at sikre overensstemmelse. Alternativt bør der findes en praktisk løsning, der sikrer, at finansielle virksomhed ikke skal angive manglende overholdelse af anbefalingerne alene som følge af lovmæssige forpligtelser.

Udfordringerne gør sig efter Finans Danmarks opfattelse særligt gældende i forhold til nedenstående anbefalinger:

#### **Anbefaling 4.1.2.**

I reguleringen vedrørende lønpolitik i finansielle virksomheder er der fastsat en bagatelgrænse på 100.000 kr., som betyder, at der kan gøres undtagelse fra visse dele af aflønningsreglerne, herunder kravet om udbetaling i instrumenter, kravet om udskydelse og/eller kravet om en tilbageholdelsesperiode, hvis det findes forsvarligt. Det bør sikres, at anvendelse af denne bagatelgrænse, som lovgiver har vurderet hensigtsmæssig, ikke bringer virksomhederne i konflikt med anbefalingerne.

Det bør ligeledes sikres, at lovgivningen og anbefalingerne er overensstemmende i forhold til betingelserne for muligheden for at kræve tilbagebetaling af variable løndelev, samt tidspunktet for hvornår værdien af de variable løndelev opgøres.

#### **Anbefaling 4.1.4.**

Anbefalingen beskriver optjeningsperiode og tidspunktet for udnyttelse og/eller udbetaling af aktiebaseret aflønning, men det står ikke Finans Danmark klart, hvordan anbefalingen skal læses i forhold til reguleringen på det finansielle område. Det fremstår umiddelbart som om, efterlevelse af anbefalingen i kombina-



tion med den finansielle regulering vil betyde udskydelse af variabel aflønning for personer i den finansielle sektor i op til 7 år, hvilket ikke er hensigtsmæssigt.

#### **Anbefaling 4.1.5.**

Anbefalingen foreslås ændret fra alene at angive en maksimalværdi af fratrædelsesgodtgørelsen til at vedrøre opsigelsesperioder og fratrædelsesgodtgørelse. Den foreslåede anbefaling synes imidlertid at inddæmme virksomhedernes mulighed for at fastlægge en kombination af længden af opsigelsesperioden og størrelsen af fratrædelsesgodtgørelsen ved alene at lægge op til løn i opsigelsesperioden. I lovgivningen for ansættelse af andre personalegrupper fungerer kombinationen af dels løn i opsigelsesperioden, dels fratrædelsesgodtgørelse meget hensigtsmæssigt. Det er efter Finans Danmarks opfattelse muligt at opretholde en maksimalværdi af fratrædelsesgodtgørelser samtidig med, at der sikres fleksibilitet i fratrædelsesordningen.

Finans Danmark står naturligvis til rådighed, hvis ovenstående giver anledning til spørgsmål.

Med venlig hilsen

**Helene V. Grønfeldt**

Direkte: +45 3370 1060

Mail: [hvg@fida.dk](mailto:hvg@fida.dk)

