

ØKONOMISK UGEBREVS "HØRINGSSVAR" TIL NYE ANBEFALINGER

Komitéen for God Selskabsledelse har sendt udkast til nye anbefalinger i høring, og det er den største revision i fem år. Chefredaktør Morten W. Langer giver i denne kommentar nogle forslag til komitéen omkring udformning af de endelige anbefalinger.

LEDELSE

Komitéen for God Selskabsledelse giver i udkastet til de reviderede anbefalinger et rigtigt godt bud på at opdatere og modernisere de eksisterende anbefalinger til international standard. Men der er forsat en stribe forbedringsmuligheder, som det i høringsfase kunne være værd at overveje for komitéen:

For det første fremgår det af en ny 1.2. at "komitéen anbefaler, at bestyrelsen tilrettelægger selskabets generalforsamling, så aktionærer, der ikke kan være fysisk til stede eller er repræsenteret på generalforsamlingen, kan stemme, stille spørgsmål til ledelsen eller i øvrigt komme med indlæg, forud for generalforsamlingen." Det anbefales også, at aktionærerne kan tage stilling til hvert enkelt dagsordenspunkt via fuldmagter eller brevstemmer.

Hvis denne anbefaling skal være en ægte modernisering med fremtidssikring, bør komitéen gå et skridt videre ved at anbefale, at aktionærer kan stemme og stille spørgsmål via web direkte ind i den fysiske generalforsamling. Teknologien er i dag fuldstændig på plads til dette, og stemmeafgivning og spørgsmål stillet på forhånd, kan aldrig være lige så godt som "direkte webbaseret deltagelse" og stemmeafgivning med NemID.

For det andet forslås det i en ny 2.1.2. at "bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter og løbende følger op på selskabets overordnede strategiske mål for at sikre værdiskabelsen i selskabet." Modsat nye anbefalinger om selskabets purpose og oplysning om selskabets kapitalstruktur omfatter anbefalingen ikke et oplysningskrav om, at bestyrelsen bør redegøre herfor i ledelsesberetningen. På den måde har den nye anbefaling ikke et særligt indhold, da det må antages, at alle selskabers bestyrelser arbejder løbende med strategien. Men en redegørelse for strategien, herunder fremdrift i forhold til tidligere melding herom, kan være værdifuld ny viden for interessenterne.

For det tredje omfatter en ny anbefaling 4.1.1. at "be-

styrelsens og direktionens vederlag samt øvrige ansættelsesvilkår både er konkurrencedygtig og forenelig med selskabets langsigtede aktionærinteresser." I en kommentar tilføjes det, at "ved fastlæggelsen af vederlagspakker bør bestyrelsen hvis relevant tage hensyn til såvel nationale som internationale sammenlignelige poster. Det er vigtigt, at bestyrelsen foretager den rette afvejning mellem at undgå for høje vederlagspakker og samtidig tiltrække de rette kompetencer, hvilket bestyrelsen bør begrunde i vederlagsrapporten."

Indirekte kan det læses som en retfærdiggørelse af de højere direktørlønninger, som nogle gange har udløst offentlig kritik og vrede blandt politikere. Balanceakten, som skitseret i den nye anbefaling, er helt oplagt og fornuftig. Men det ville være god ekstra info for regnskabslæserne at få oplyst, hvilke peer group selskaber, man sammenligner sig med. Det kunne indføres i anbefalingen.

For det fjerde synes vi, at der i anbefaling 4.1.3. om topledelsens variable aflønning mangler noget. I anbefalingen hedder det, at "Komitéen anbefaler, at den variable del af vederlaget har et loft på tildelingstidspunktet, og at der er gennemsigtighed om den potentielle værdi på udnyttelsestidspunktet under pessimistiske, forventede og optimistiske scenarier."

Hvis komitéen ønsker at komme op på international standard omkring de variable lønninger, bør der indføres en formulering om, at den variable aflønning bør udmåles efter en gruppe veldefinerede navngivne peer group selskaber, som kan danne grundlag ved en sammenligning af performance på eksempelvis udvikling i salg, lønsomhed, innovationskraft og ikke-finansielle målsætninger.

En variabel aflønning har især til hensigt at belønne den ekstraordinære gode præstation, og hvis ledelsen har præsteret ringere end konkurrenterne, er der ingen god grund til en ekstra variabel aflønning. På dette felt halter udformningen af de danske toplederlønninger mange år efter international best practice, og det vil være på tide, at komitéen skubber lidt på i den rigtige retning her.

Ekstra bonus til topchefen for en præstation ringere end konkurrenterne giver ingen mening, men det ses stadig ofte herhjemme.