

Væsentligste ændringer i 2010-Anbefalingerne for god selskabsledelse i forhold til 2005-Anbefalingerne (med senere ændringer)

8. april 2010

Kapitel 1 Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse

- Tydeliggørelse af anbefaling, der skal bidrage til at sikre en løbende dialog mellem selskabet og aktionærerne, således at det centrale ledelsesorgan kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet. (1.1.1.)
- Ny anbefaling om, at ledelsesorganerne fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen. (1.3.1.)
- Ny anbefaling om, at det centrale ledelsesorgan beslutter eller indstiller til generalforsamlingen, om generalforsamlingen skal afholdes ved fysisk fremmøde eller som delvis eller fuldstændig elektronisk generalforsamling. (1.3.2.)
- Ny anbefaling om, at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen skal være til stede på generalforsamlingen. (1.3.4.)

Kapitel 2 Interessenternes rolle og betydning for selskabet samt selskabets samfundsansvar

- Ny anbefaling om, at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfundsansvar. (2.2.1.)

Kapitel 3 Åbenhed og transparens

- Ny anbefaling om, at det centrale ledelsesorgan vedtager en kommunikationsstrategi. (3.1.1)

Kapitel 4 Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar

- Ny anbefaling om, at det øverste ledelsesorgan sikrer, at de nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer er til stede, for at selskabet kan nå sine strategiske mål. (4.1.2).
- Ny anbefaling om, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger sine væsentligste opgaver i relation til den løbende vurdering af direktionens arbejde og den finansielle og ledelsesmæssige kontrol med selskabet. (4.1.3.)
- Opstrammet anbefaling om, at det øverste ledelsesorgan fastlægger en forretningsorden for direktionen og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til det øverste ledelsesorgan samt til kommunikation i øvrigt mellem de to ledelsesorganer. (4.2.2.)
- Ny anbefaling om, at formanden organiserer og leder møderne med henblik på at sikre effektiviteten i ledelsesorganets arbejde og at skabe bedst mulige forudsætninger for medlemmernes arbejde enkeltvis og samlet. (4.3.3.)
- Anbefaling om at hvis formanden undtagelsesvis påtager sig særlige opgaver, herunder kortvarig deltagelse i den daglige ledelse, skal der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom, inklusive forholdsregler, der

**Sekretariat:
ERHVERVS- OG SEL-
SKABSSTYRELSEN**

Kampmannsgade 1
1780 København V

Tlf. 33 30 77 00
Fax 33 30 77 99
CVR-nr 10 15 08 17

skal sikre bestyrelsens ledelses- og kontrolfunktioner. Der skal endvidere sikres en forsvarlig arbejdsdeling mellem formand, næstformand, den øvrige bestyrelse og direktion. Aftaler om formandens deltagelse i den daglige ledelse skal oplyses i en selskabsmeddelelse. (4.3.4.)

Kapitel 5 Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering

- Opstrammet anbefaling om at det øverste ledelsesorgan årligt beskriver, hvilke kompetencer det skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og at en sådan kompetencebeskrivelse offentliggøres på selskabets hjemmeside. (5.1.1.)
- Opstrammede anbefalinger om sammensætning af det øverste ledelsesorgan. Ved vurderingen af sammensætningen skal der tages hensyn til behovet for fornyelse og mangfoldighed i relation til bl.a. international erfaring, køn og alder. Beskrivelse af kandidaternes øvrige ledelsesposter skal også omfatte poster i ledelsesudvalg og krævende organisationsopgaver. (5.1.2.-5.1.3.)
- Kriterier for hvornår generalforsamlingsvalgte ledelsesmedlemmer ikke længere kan anses for uafhængige er tilpasset de EU-retlige kriterier for uafhængighed, herunder også for så vidt angår åremål som uafhængigt medlem af det øverste ledelsesorgan (12 år). (5.4.1.)
- Ny anbefaling om, 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. (5.7.1.)
- Det understreges, at ledelsesudvalg alene har et forberedende formål forud for behandlingen i det øverste ledelsesorgan. (5.10.)
- Det anbefales at nedsætte et egentligt revisionsudvalg. (5.10.3)
- Det anbefales at nedsætte et nomineringsudvalg, et vederlagsudvalg og efter behov evt. yderligere ledelsesudvalg. (5.10.7. og 5.10.8)

Kapitel 6 Ledelsens vederlag

- Det er tydeliggjort, at vederlag kan bestå af såvel en fast som en variabel lønandel, der skal understøtte en langsigtet værdiskabelse for selskabet, og den variable del skal basere sig på realiserede resultater.
- Vederlagspolitikken og ændringer heri bør godkendes på generalforsamlingen. (6.1.2.)
- Vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af vederlagskomponenter. (6.1.3.)
- Ny anbefaling, der fastlægger krav til evt. variable komponenter indeholdt i vederlagspolitikken, som bl.a. sikrer en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaflønning, påregnelige risici og værdiskabelse for aktionærerne på kort og langt sigt. (6.1.5.)
- Det præciseres, at ved aktiebaseret aflønning bør optionsordninger tidligst kunne udnyttes 3 år efter tildelingen. (6.1.7.)
- Mulighed for selskabet for at kræve tilbagebetaling af en variabel andel i helt særlige tilfælde. (6.1.8.)
- Loft over værdien af fratrædelsesaftaler. (6.1.9.)
- Tydeliggørelse af sammenhængen mellem vederlagspolitikken og de konkrete vederlag (6.2.3.)

Nyt kapitel 7 om Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)

- Ny anbefaling om, at det øverste ledelsesorgan ved behandling af og godkendelse af årsrapporten tager stilling til, at regnskabsaflæggelsen sker under forudsætning om fortsat drift (going concern forudsætningen) inklusive de eventuelle særlige forudsætninger, der ligger til grund herfor, samt i givet fald eventuelle usikkerheder, der knytter sig hertil. Det øverste ledelsesorgans stillingtagen bør fremgå af ledelsesprotokollen. (7.2.1.)

Kapitel 8 Risikostyring og intern kontrol

- Opstrammet anbefaling om, 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. (8.1.1.)
- Ny anbefaling om, 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. (8.2.1.)
- Opstrammet anbefaling om, at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici. (8.3.1.)

Kapitel 9 Revision

- Ny anbefaling om, at det øverste ledelsesorgan sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og det øverste ledelsesorgan. (9.1.1.)
- Ny anbefaling om, at det øverste ledelsesorgan og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med revisor, og med en evt. intern revisor, uden at direktionen er til stede. (9.1.3.)