

Erhvervsstyrelsen  
Komitéen for god selskabsledelse  
Langelinie Alle 17  
2100 København Ø

Att.: Lars Frederiksen

25.. august 2017

## Udkast til reviderede anbefalinger for god selskabsledelse 2017

Dansk Erhverv skal hermed bekræfte modtagelsen af høringsmaterialet dateret den 7. juli 2017.

### Generelle bemærkninger

Dansk Erhverv hilser det velkommen, at Komitéen for god selskabsledelse med jævne mellemrum ser på, hvorvidt de nuværende anbefalinger for god selskabsledelse skal opdateres. Det er en af fordelene ved anbefalingernes status som værende *soft law*, at disse umiddelbart kan opdateres og dermed altid afspejle best practice.

Dansk Erhverv støtter tanken om en forenkling af anbefalingerne.

### Specifikke bemærkninger

Anbefaling 2.1.6, hvor der fremover skal udarbejdes en politik for mangfoldighed i bred forstand. I kommentaren til anbefaling 2.1.6 og i anbefaling 3.1.2 er ”international erfaring” udgået som et af kriterierne. ’International erfaring’ er imidlertid et vigtigt diversitetsparameter og kunne ind sættes igen.

#### 3.1.4

Anbefalingen om at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmer af bestyrelsen, foreslås udgået. Dansk Erhverv er tilhænger af dette forslag, idet selskaberne dermed er mere fritstillet. Det forudsætter dog bl.a., at bestyrelsens selvevaluering fungerer optimalt og at det er vigtigt, at der fortsat er fokus på bestyrelsesevalueringer.

#### 3.3.3

Det er fornuftigt, at selskabet skal tage stilling til, hvor mange andre bestyrelsesposter bestyrelsen må have, men dette kunne bestyrelsen også drøfte i en anden sammenhæng end den årlige evalueringprocedure, hvilket særligt vil være tilfældet i forhold til direktionen. Det kunne derfor præciseres, at drøftelsen skal ske årligt og **f.eks.** ske i evalueringproceduren. Det kunne ligeledes præciseres om vurderingen angår, hvad der er et rimeligt niveau for det enkelte, specifikke medlem – eller om det er et standard niveau, der skal gælde alle bestyrelsesmedlemmer.

### 3.5.1

Dansk Erhverv støtter op om omkring de foreslåede ændringer, dog bør der ikke stå, at "Evalueringssprocedureren bør offentliggøres på selskabets hjemmeside...". Der bør stå, at evalueringssproceduren **beskrives** på selskabets hjemmeside. Det er ikke klart, hvad der henviser til, når selskabet skal redegøre for hvordan evalueringen **konkret** er foretaget. Hvis der tænkes på at selskabet skal redegøre for, hvordan **seneste** evaluering konkret er foretaget kunne dette anføres. Hvorvidt formanden skal redegøre for bestyrelsesevaluering på generalforsamling er nok tvivlsomt, idet dette tager for lang tid, og der vil derfor sjældent være plads til en sådan redegørelse på en generalforsamling. Derudover kan evalueringen være foretaget mere end 6 måneder før generalforsamlingen og dermed ikke længere være aktuel. Man kunne evt. i stedet for i indkaldelsen til generalforsamlingen indsætte en henvisning til det sted på hjemmesiden, hvor der er redegjort for bestyrelsesevalueringen.

### 4.1.2

Det foreslås at 4.1.2 ændres på flere punkter. I fjerde punkt bør det vel præciseres, at optjening over 3 år kun vedrører langsigtede aktiebaserede programmer og ikke den kortsigtede årlige kontant bonus. I femte punkt kunne det præciseres, at "såfremt fejlen eller den uagtsomme adfærd har givet anledning til et større vederlag end hvad der ellers ville have været tilfældet". Kommentaren til 4.1.2 er formuleret som en anbefaling, men er ikke indsat som en anbefaling, hvilket kan give anledning til tvivl. Endvidere er det ikke klart, hvad en "absolut" værdi er, herunder om det kan være et antal månedslønningerne eller en procent af en aktiekurs. Endelig er der sjældent et udnyttelsestidspunkt for den kortsigtede årlige kontant bonus, hvorfor kommentaren/anbefalingen formentlig vedrører langsigtede aktiebaserede programmer.

### 4.1.5

Dansk Erhverv støtter intentionerne bagved ændringsforslaget, men skal kraftigt advare imod, at den toårige periode fremstår som en opsigelsesperiode. Vedkommende direktør vil i en sådan periode teknisk set være ansat med alle de rettigheder, der dertil hører. Dansk Erhverv foreslår, at anbefalingen omformuleres: "Det anbefales, at den samlede værdi af opsigelsesperiode og fratrædelsesgodtgørelse sammenlagt ikke giver mere end to års vederlag inkl. alle vederlagsandele."

Dansk Erhverv har ikke bemærkninger til resten af ændringsforslagene.

Med venlig hilsen

**Sven Petersen**  
Erhvervsjuridisk fagchef

