

Anbefalinger for god selskabsledelse

- oplæg og diskussion

v/Peter Albrechtsen, advokat (L)

AnsættelsesAdvokater – Erfa-gruppe 4
25. maj 2011

Corporate governance

- Definition:
 - "Det system, som anvendes til at lede og kontrollere en virksomhed, dvs. som muliggør kontrol og styring gennem ejerskab, bestyrelsesstruktur, aflønningssystemer, selskabslovgivning m.v."
(fra corporategovernance.dk)
- Udspring i amerikanske skandaler i starten af det 21. århundrede – Enron (2001), Tyco, Peregrine Systems m.fl. og den følgende vedtagelse af The Sarbanes-Oxley Act (US) i 2002
- Kravet om sikkerhed for markedets tillid og interessenternes investeringer har smittet af på resten af verden

Corporate governance i Danmark

- Nørby-udvalget
 - Rapport om Corporate Governance i Danmark fra 2001 -> Første anbefalinger
- Siden Kommittéen for god Selskabsledelse
 - P.t. ni medlemmer – Én **advokat**, én statsaut. revisor, syv direktører
- Fire opdateringer af Anbefalinger for god selskabsledelse siden 2001.
 - Senest i april 2010

Anbefalingerne

- Børsnoterede selskaber/Andre selskaber
- Soft law – "Best practice"
- Men understøttet af hard law

- Årsregnskabslovens § 107b, stk. 1 (uddrag)

"En virksomhed, som har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS-land, skal medtage en redegørelse for virksomhedsledelse, der omfatter følgende:

1) Oplysning om, hvorvidt virksomheden er omfattet af en kodeks for virksomhedsledelse, med henvisning til den kodeks, virksomheden i givet fald er omfattet af. (Anbefalingerne)

2) Angivelse af, hvor den i nr. 1 omhandlede kodeks er offentligt tilgængelig.

3) Angivelse af, hvilke dele af den i nr. 1 omhandlede kodeks virksomheden fraviger, og grundene hertil, hvis virksomheden har besluttet at fravige dele af kodeksen." ("Comply or explain" – "Følg eller forklar")

- Se også børsreglerne: Pkt. 4.3 i Regler for udstedere af aktier optaget til handel på NASDAQ OMX Copenhagen → Krav om redegørelse

Anbefalingerne - Indhold

- Ni overordnede punkter (aktionærernes rolle og samspil med ledelsen; åbenhed og transparens; ledelsens opgaver, sammensætning og ansvar; risikostyring; revision m.fl.
- Ansættelsesretlig interesse:

Pkt. 6 – "Ledelsens vederlag"

Relevante anbefalinger – I ansættelsesretligt lys

- 6.1.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan vedtager en **vederlagspolitik** for det øverste ledelsesorgan og direktionen.
- 6.1.3. Det anbefales, at vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen.
- 6.1.5. Det anbefales, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,
 - fastsættes **grænser for de variable dele** af den samlede vederlæggelse (% af grundløn) ...
 - er klarhed om resultatkriterier og målbarhed for udmøntning af variable dele, og
 - er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår.

Relevante anbefalinger – I ansættelsesretligt lys

- Vedrørende incitamentsaf lønning, husk også hard law:

- Selskabslovens § 139 (tidligere § 69b):

" **Inden et aktieselskab**, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked, indgår en konkret aftale om incitamentsaf lønning af et medlem af selskabets ledelse, skal kapital selskabets øverste ledelsesorgan have fastsat overordnede retningslinjer for kapital selskabets incitamentsaf lønning af kapital selskabets ledelse. (Mindst hvem, hvad, betingelser for tildeling, nutidsværdi og tidsmæssigt perspektiv) Retningslinjerne skal være behandlet og godkendt på kapital selskabets generalforsamling. ...

Stk. 3. Konkrete aftaler om incitamentsaf lønning, jf. stk. 1, kan tidligst indgås **dagen efter** at de gældende, godkendte retningslinjer er offentliggjort på kapital selskabets hjemmeside... Ved indgåelse af konkrete incitamentsaftaler skal de gældende, godkendte retningslinjer overholdes. ..."

- Se også Vejledning til Retningslinjer for Incitamentsaf lønning (corporategovernance.dk)

Relevante anbefalinger – I ansættelsesretligt lys

- En afstikker til lov om finansiel virksomhed :

- § 77d:

"Inden en finansiel virksomhed (PI; RK; Inv. forv.; Fondsm.; Fors.)... indgår en aftale om variabel løn eller fratrædelsesgodtgørelse med et medlem af virksomhedens bestyrelse eller direktion, skal virksomhedens øverste organ have godkendt virksomhedens lønpolitik ... herunder retningslinjer for tildeling af variabel løn samt retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelser.

Stk. 2. I en finansiel virksomhed ... skal formanden for bestyrelsen i sin beretning for virksomhedens øverste organ redegøre for aflønningen af virksomhedens **bestyrelse og direktion**. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om aflønningen i det foregående regnskabsår og om den forventede aflønning i indeværende og det kommende regnskabsår.

Stk. 3. Finansielle virksomheder ... skal i årsrapporten offentliggøre det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen, som vedkommende som led i dette hverv har modtaget fra virksomheden i det pågældende regnskabsår, og som vedkommende i samme regnskabsår har modtaget som medlem af bestyrelsen eller direktionen i en virksomhed inden for samme koncern. ..."

Relevante anbefalinger – I ansættelsesretligt lys

Tilbage til anbefalingerne:

- 6.1.6. Det anbefales, at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.
- 6.1.7. Det anbefales, at hvis direktionen aflønnes med **aktiebaseret aflønning**, skal programmerne være revolverende, dvs. optionerne tildeles periodisk og bør tidligst kunne udnyttes 3 år efter tildelingen...
- 6.1.9. Det anbefales, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.
- 6.2.3. Det anbefales, at der i års-/koncernregnskabet gives oplysning om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan og direktionen modtager fra selskabet...
- 6.2.5. Det anbefales, at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport. (opsigelsesvarsler, exit bonus, coc, pensionsordninger m.m.)

Relevante anbefalinger – I ansættelsesretligt lys

Og nu til "gyseren" – **Claw back**:

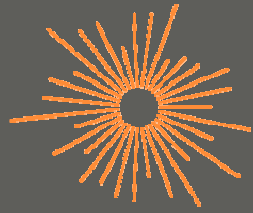
- 6.1.8. Det anbefales, at vederlagsaftaler for direktionen, der indeholder aftaler om variable lønandele, fastslår en ret for selskabet til **i helt særlige tilfælde** at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige.
 - "...i helt særlige tilfælde..."?
 - Tilregnelserkrav?
 - Almindelige obligationsretlige regler (condictio indebitii) ctr. den aftalte forpligtelse?
 - Hvor går grænsen?
 - Til inspiration ->

Relevante anbefalinger – I ansættelsesretligt lys

- Lov om finansiel virksomhed § 77a, stk. 5

”Den finansielle virksomhed ... skal sikre sig, at bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, og som modtager variabel løn, skal **tilbagebetale den variable løn helt eller delvis**, hvis den variable løn er udbetalt på grundlag af oplysninger om resultater, som kan dokumenteres at være fejlagtige, og hvis modtageren er i **ond tro**.

- I kraft 1. januar 2011
- Forarbejder: Condictio indebitii - Ex. bevidst afgivelse af fejlagtige regnskabsoplysninger
- Grundlag: EU's (Rådets) kapitalkravsdirektiv (CRD III) fra oktober 2010 (i forlængelse af Kommissionens henstilling fra 2009 om aflønningspolitik i den finansielle sektor)



The end...