

## Nye spørgsmål/svar på baggrund af compliance undersøgelsen vedr. 2010

	Spørgsmål	Svar
1	Hvad er forskellen mellem en vederlagspolitik og retningslinjer for incitamentsafløjning?	Retningslinjer for incitamentsafløjning er kun en del af en vederlagspolitik.  Det anbefales, at der vedtages en vederlagspolitik, dvs. en politik, der indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, der indgår i vederlæggelsen – ikke kun incitamentsafløjningen.
2	Skal man oprette en whistleblower-ordning for at følge anbefalingen?	Nej, det anbefales alene, at det øverste ledelsesorgan beslutter, hvorvidt der skal etableres en whistleblower-ordning eller ej.  Det vil sige, at et selskab kan følge anbefalingen uden at oprette en sådan ordning.  Selskabet skal i så fald blot oplyse, at man følger anbefalingen og gerne forklare baggrunden for den trufne beslutning.
3	Hvorfor er det ikke nok, at hele bestyrelsen udgør revisionsudvalget, når dette nu er muligt efter revisorloven?	Anbefalingen går videre end loven, idet det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <i>egentligt</i> revisionsudvalg.  Baggrunden herfor er, at det i større selskaber og i selskaber med komplekse regnskabs- og revisionsforhold typisk ikke vil være tilstrækkeligt, at det samlede øverste ledelsesorgan varetager revisionsudvalgets funktion. I et revisionsudvalg kan nogle af bestyrelsens medlemmer med særlig ekspertise fokusere på de opgaver, der er henlagt til revisionsudvalget.  Det understreges, at alle udvalg alene har en forberedende funktion. Den endelige drøftelse og beslutning foregår i bestyrelsen.
4	Hvem er omfattet af anbefaling 6.2.5. om, at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordninger væsentligste indhold skal offentliggøres i selskabets årsrapport?	Anbefalingen vedrører kun direktionens eventuelle fastholdelses- og fratrædelsesordninger.  Anbefalingen er ikke i samme grad relevant for medlemmer af det øverste ledelsesorgan, idet udgangspunktet og anbefalingen er, at medlemmerne er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.

5	<p>Hvordan skal man afrapportere, hvis det omtalte forhold ikke findes eller ikke er indført i selskabet?</p>	<p>Der kan være forskellige grunde til, at et forhold ikke findes eller ikke er indført i et selskab. Det kan f.eks. dreje sig om incitamentsafløvning eller medarbejderrepræsentation.</p> <p>I sådanne tilfælde er det nok at oplyse, at der f.eks. ikke er indført incitamentsafløvning eller oprettet en ordning for medarbejderrepræsentation.</p> <p>En anden grund kan f.eks. være, at selskabet afviger fra en anbefaling på baggrund af specifikke forhold, der gør sig gældende i det pågældende selskab. Dette kan f.eks. være sproget for meddelelser til markedet, jf. anbefaling 3.1.2.</p> <p>Her skal afrapporteringen give oplysning om, <i>hvorfor</i> man i det pågældende selskab ikke anser det for nødvendigt at udfærdige meddelelser til markedet på engelsk, f.eks. at selskabets aktionærer overvejende er danske, og at man ikke forventer, at aktien vil kunne tiltrække mange internationale investorer.</p> <p>Det er ikke tilstrækkeligt at oplyse, at det pågældende selskab ikke anser det for nødvendigt. Baggrunden herfor skal oplyses.</p>
6	<p>Hvordan skal man afrapportere, hvis man kun følger en del af en given anbefaling?</p>	<p>Rapporteringen skal oplyse, at anbefalingen følges med hensyn til det ene forhold, men ikke med hensyn til det andet forhold og baggrunden herfor.</p> <p>Offentliggør et selskab f.eks. fastholdelsesordningers væsentligste indhold i selskabets årsrapport, mens selskabet ikke har indført fratrædelsesordninger, bør dette oplyses samt baggrunden herfor.</p>