

Præsentation af reviderede Anbefalinger for God Selskabsledelse

Tirsdag den 13. april 2010 kl. 15:30-16:00, CBS

Velkomst (15:30 – 15:35)

God eftermiddag og velkommen til konferencen om de reviderede anbefalinger for god selskabsledelse. Særlig velkomst til dagens indlægsholdere og tak for jeres medvirken. Og tak til Copenhagen Business School for at lægge lokaler til konferencen. Endelig tak for det fine fremmøde. Det er dejligt, at så mange fra danske selskabers bestyrelser, direktioner, nøglemedarbejdere og øvrige interessenter vil bruge eftermiddagen sammen med komitéen, for at drøfte de reviderede anbefalinger og nogle trends indenfor corporate governance.

Ved indgangene lå der print af de endelige anbefalinger; eet notat der beskriver ændringerne i forhold til 2008-anbefalingerne, et andet beskriver ændringerne der er sket som resultat af høringen. Endvidere pressemeddelelsen som blev udsendt i torsdags, da anbefalingerne kom på gaden. Jeg håber, at I har forsynet Jer.

Dagens program kan ses bag mig. Efter en kort introduktion fra mig om de nye anbefalinger og nogle af de reaktioner, komitéen har mødt i høringsarbejdet, vil vi få et par præsentationer på engelsk. Først om de internationale trends og forventningerne til udviklingen fremover. Dette indlæg vil blive givet af Grant Kirkpatrick fra OECD. Dernæst vil Peter Montagnon drøfte, hvordan man løbende sikrer aktionærernes engagement. Peter er blandt andet medlem af EU Kommissionens Corporate Governance Forum.

Så vil Peter Ravn, Adm. direktør i SimCorp A/S, give sit syn på anbefalingerne. Og endelig vil vi have to indlæg om, hvor vi står og hvad vi kan forvente af fremtiden. Henholdsvis et indlæg fra den akademiske verden ved Steen Thomsen, professor her på CBS og et indlæg fra Carsten Fode, Advokat og Partner i Kromann Reumert.

Vi slutter med debat, hvor de der har givet indlæg og komitéens medlemmer kan besvare spørgsmål fra salen. Desværre har Grant Kirkpatrick og Peter Montagnon ikke mulighed for at blive til afslutningen.

Jeg håber, vi får en oplysende og interessant eftermiddag, hvor vi også får opfyldt et af komitéens mål om øget dialog om selskabsledelse i danske virksomheder.

Velkommen !

Nye anbefalinger for god selskabsledelse (15:35 – 16:00)

Jeg skal på 25 min. introducere de væsentligste af de nye anbefalinger, baggrunden herfor og de vigtigste bemærkninger, der har været til forslagene. Det er meget kort tid. Jeg forudsætter, at de fleste af Jer har sat sig ind i anbefalingerne. Formentlig har en del også været blandt de, der gav hørings svar.

Om komitéen vil jeg blot nævne, at den begyndte sit arbejde i 2001 og fik navn efter sin formand Lars Nørby Johansen. De anbefalinger, der udkom i 2001 er blevet revideret et par gange og seneste grundige opdatering fandt sted i 2005 – med et par kapitler opdateret i 2008. Komitéen er uafhængig og selvsupplerende, idet komitéen indstiller nye medlemmer til udpegning af Økonomi- og Erhvervsministeren. Der foreligger et sæt vedtægter, som bl.a. kan ses på Komitéens hjemmeside. Komitéens medlemmer

repræsenterer således ikke organisationer og på trods af Økonomi- og Erhvervsministerens udpegning, har ministeren ikke instruktionsbeføjelse overfor komitéen.

Lad mig understrege, at komitéen ikke er en myndighed der har sanktionsmuligheder overfor virksomhederne. Vores opgave er alene at udforme de anbefalinger, som er dagens tema.

I maj 2009 skete der en væsentlig udskiftning i komitéen, idet bl.a. formanden Lars Nørby Johansen udtrådte efter de maksimalt 8 år man kan sidde i komitéen. Komitéen er i dag sammensat som det er beskrevet bag mig. Arbejdet med de nu fremlagte anbefalinger startede i juni 2009. Høringsudkastet blev udsendt i december måned 2009 med høringsfrist primo februar 2010. Siden har komitéen så finpudset anbefalingerne i lyset af de fremkomne høringssvar.

Men hvorfor var det overhovedet nødvendigt med en revision af anbefalingerne?

Mange virksomheder ønsker fred og ro på denne front, hvilket komitéen også har forståelse for, men det er urealistisk at tro, at det er muligt. Finanskrisen og den efterfølgende økonomiske krise vil sætte en tsunami af regulering i gang. Regulering, der som hovedregel vil være lovgivning – ikke mindst for finansielle virksomheder. Hvis vi skal undgå eller minimere lovgivning, er vi simpelthen nødt til at få børsnoterede virksomheder til at være mere åbne og ærlige i deres meldinger om selskabsledelsen.

Situationen i forhold til 2005-anbefalingerne var konkret den, at omverdenen havde bevæget sig gevaldigt meget siden den seneste gennemgribende revision. Dertil kommer, at den nye selskabslov, der blev vedtaget i 2009 og ikraftsat for hovedpartens vedkommende 1. marts i år, blandt mange andre ændringer introducerer helt nye begreber for ledelsen i danske selskaber. Loven kan vel også karakteriseres som en liberalisering, der overlader mere til selskaberne og dermed f.eks. til soft law regulering.

Endvidere er der kommet:

- nye EU-henstillinger bla. om aflønning og om vederlæggelsesudvalg

- Nasdaq OMX har udsendt nye Regler for udstedere af aktier,

-årsregnskabsloven er ændret bla vedrørende krav om oplysning i ledelsesberetningen om:

- Samfundsansvar
- "gennemsigtighed" herunder kapitalstruktur og ejerforhold
- redegørelse for virksomhedsledelse, og endelig

- ny revisorlov der bl.a. foreskriver nedsættelse af revisionsudvalg og specificerer udvalgets opgaver.

Men man kan heller ikke se bort fra, at den internationale udvikling indenfor corporate governance - som har været forstærket af finanskrisen - også har medført et pres fra myndigheder og lovgivere for en opdatering.

Det er komitéens egen opfattelse, at det udkast, der blev sendt i høring i december måned 2009, var en grundig og omfattende revision, der bl.a. rummede nyskabelser indenfor definition af uafhængighed, gik længere hvad angår ledelsesudvalg end de tidligere anbefalinger og tydeliggjorde behovet for en god forståelse af aktionærernes rolle. Endvidere rummede forslaget en lang række mindre væsentlige, men dog ikke ubetydelige opdateringer om f.eks. den arbejdende bestyrelsesformand, bestyrelsens kompetence-beskrivelse, en række bestemmelser omkring ledelsens vederlæggelse, en anbefaling om samfundsansvar samt oplysning vedr. going concern.

Det er også komitéens opfattelse, at den pressedækning der har været af høringsudkastet har været omfattende. Vi mener at åbenhed, transparens og debat om god selskabsledelse er en fordel, så vi hilser dækningen velkommen. En del af høringssvarene anerkender store dele af komitéens forslag, men der har naturligvis også været en række svar, der har angrebet komitéens udkast og ønsket ændringer, visse af dem endda ændringer, der ville bringe anbefalingerne tilbage til 2008, 2005 eller endog før 2001 anbefalingerne. I lyset af hvad jeg sagde for et øjeblik siden om regulering, har vi ikke kunnet tage alle høringsinput alvorligt.

Det er komitéens opfattelse, at vi med de endelige anbefalinger har taget skyldigt hensyn til de væsentligste kommentarer, der er fremkommet under høringen og samtidig har fået et sæt anbefalinger, der er på højde med EU- og OECD's anbefalinger for god selskabsledelse samt rimeligt i tråd med den internationale udvikling.

Det er endvidere komitéens forståelse, at NASDAQ OMX København vil kunne adoptere disse anbefalinger, som en del af oplysningsforpligtelserne.

Før anbefalingerne kommenteres vil jeg gerne lige nævne, hvordan komitéen ser på sit arbejdsprogram for den resterende del af 2010 og 2011:

- Det er komitéens håb, at vi vil være i stand til at give virksomhederne rimelig arbejdsro til at forholde sig til anbefalingerne i årsrapporterne for 2010 og 2011. Men vi er nødt til at tage det forbehold, at omverdenen fortsat vil være i forandring og vi kan derfor kun stræbe mod kontinuitet i arbejdet, men der skal ikke herske tvivl om, at det er vores målsætning.
- Dernæst vil vi gerne arbejde sammen med virksomhederne for at udveksle synspunkter og erfaringer om den konkrete brug af anbefalingerne.
- Komitéen vil i samarbejde med NASDAQ OMX København indsamle erfaringer om selskabernes arbejde med anbefalingerne og en del af dette kan tænkes offentliggjort.
- Og sluttelig vil komitéen følge udviklingen omkring god selskabsledelse internationalt.

Generelt

Komitéens hjemmeside www.corporategovernance.dk er blevet moderniseret og den rummer mulighed for at se relevante publikationer. Endvidere finder man et skema, som komitéen har udarbejdet til inspiration for selskaberne. Skemaet kan downloades og er ment som en hjælp til selskaberne, men det er frivilligt, om man vil benytte denne form – eller lave sin egen til brug for ledelsesberetningen. Det er vigtigt, at opgaven ikke bliver et spørgsmål om "tick the box", men en velovervejet beskrivelse til brug for aktionærene.

Anbefalingerne er fortsat soft law og anbefalingerne passer ikke nødvendigvis på alle selskabers situation. Som bekendt, er anbefalingerne underlagt det såkaldte "følg eller forklar-princip". Kombinationen af soft law og følg eller forklar er en kæmpe fordel frem for lovgivning.

Det er fortsat komitéens opfattelse, at det er ligeså validt at forklare en afvigelse fra anbefalingerne som det er at følge den. Men mange virksomheder er betænkelige ved at

skulle forklare sig vedrørende afvigelser. Vi mener fortsat, at gode forklaringer er udmærkede pejlemærker for investorerne.

Men det kræver positiv medvirken for at virke. Positiv medvirken først og fremmest fra virksomhederne, men også fra ejerne, samfundet generelt – herunder pressen, og også andre interessenter.

Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse

Komitéen har valgt at tydeliggøre, at ledelsesorganerne skal fremme aktivt ejerskab herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen (1.3.1.). Til gengæld har komitéen lyttet til en række indsigelser mod den del af anbefalingerne, der gik på at selskaberne også skulle fremme kommunikationen *mellem* aktionærerne. Den del af anbefalingerne var ikke ny fra den seneste revision, men ikke desto mindre har vi fundet anledning til at fjerne den, da det er svært at anvise gode metoder for selskaberne til at sikre, at aktionærerne kan kommunikere sammen.

Komitéen havde i høringsudkastet indført en anbefaling om at væsentlige forslag til generalforsamlingen skulle offentliggøres på tidspunktet for årsregnskabs fremlæggelse. Denne anbefaling er udgået, idet vi er enige med de selskaber, der har fremført, at det er vigtigere at generalforsamlingsmaterialet er af høj kvalitet og med mulige seneste ændringer frem for, at de er tidligt offentliggjort.

Anbefalingerne rummer nu en opfordring til at tage stilling til, i hvor høj grad man ønsker at anvende e-generalforsamling enten helt eller delvist.

Komitéen har valgt ikke for nærværende at beskæftige sig mere med aktionærernes eventuelle redegørelse for brug af stemmeretten, men vi drøfter gerne vores syn på emnet omkring aktivt ejerskab med f.eks. institutionelle investorer.

Samfundsansvar

Der blev i 2009 vedtaget lovgivning om at store virksomheder skal supplere ledelsesberetningen med en redegørelse for samfundsansvar (ÅRL § 99a). Har Selskabet ikke politikker for samfundsansvar, skal dette oplyses i ledelsesberetningen. Komiteen finder at børsnoterede selskaber bør have politikker for samfundsansvar hvorved selskaberne omfattes af loven. Komitéen har derfor valgt ikke at indføre detaljerede regler i anbefalingerne om, hvordan selskabet lever op til sit samfundsansvar.

Åbenhed og transparens

I udkastet, der blev sendt i høring, havde komitéen valgt at indføre en anbefaling om, at selskaberne i årsrapporten og i efterfølgende delårsrapporter skulle beskrive den forventede udvikling, herunder de særlige forudsætninger og usikre faktorer, som er lagt til grund for beskrivelsen. Denne anbefaling er nu udgået.

Men når komitéen valgte at tage den ind, var det alene fordi formuleringerne i Nasdaq OMX Copenhagens regler for udstedere af aktier - som det også er fremgået af debatten - kan give anledning til tvivl.

Retsstillingen er imidlertid den, at de bestemmelser der allerede fremgår af Årsregnskabslovens § 99 Stk. 1 Litra 6) og tilsvarende regnskabsbekendtgørelse for finansielle virksomheder, at Ledelsesberetningen **skal** beskrive virksomhedens forventede udvikling, herunder særlige forudsætninger og usikre faktorer som ledelsen har lagt til grund for beskrivelsen. Det har Komitéen tilslutning til fra OMX og E&S.

Komitéen har kunnet konstatere, at en række virksomheder ikke fuldt ud er klar over, at denne regel findes i årsregnskabsloven. Så vi ønskede blot at hjælpe virksomhederne ved at præcisere det i anbefalingerne. Nu er det så op til selskaberne selv at overholde loven.

Ledelsens opgaver og ansvar

I relation til ledelsens opgaver og ansvar har den nyeste opdatering indføjet en anbefaling om, at det øverste ledelsesorgan skal sikre, at de nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer er til stede for at selskabet kan nå sine strategiske mål. Dette har ikke stødt på væsentlige bemærkninger, da det formentlig allerede er noget, virksomhederne gør, men vi har fundet det rigtigt at specificere det, da det er af helt afgørende betydning at denne rolle varetages med stor omhyggelighed.

Endvidere har vi indføjet anbefalinger om, hvilke foranstaltninger man bør overveje, når formanden påtager sig særlige opgaver eller deltager i den daglige ledelse i selskabet. Vi anerkender, at en bestyrelsesformand kortvarigt kan være nødsaget til at påtage sig konkrete opgaver i den daglige ledelse f.eks. ved et direktionsskifte. Den vigtigste parameter for at aktionærene kan være trygge er, at der er en bestyrelsesbeslutning inklusive forholdsregler til sikring af, at bestyrelsen bevarer den overordnede ledelse og kontrolfunktion. Og der skal være fuld gennemsigtighed om de forhold, der gælder. Herunder, at selskabet meddeler markedet, hvor lang tid en sådan rolle tænkes varetaget. Endvidere bør bestyrelsen i en sådan situation overveje, om næstformanden skal have formandens rolle helt eller delvist og andre medlemmer af bestyrelsen kan ligeledes få særlige roller for at sikre, at magten i selskabet ikke koncentrerer på een person. Selskabsloven er på dette punkt liberaliseret, og derfor prøver komitéen at vejlede yderligere med anbefalingerne.

Ledelsens sammensætning og organisering

Komitéen har opstrammet anbefalingen om, at det øverste ledelsesorgan årligt beskriver hvilke kompetencer, det skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver (5.1.1.). Endvidere, at en sådan kompetencebeskrivelse offentliggøres på hjemmesiden. De bemærkninger, der er kommet til dette punkt, har komitéen ikke fulgt, idet vi mener, at det er helt afgørende, at bestyrelsen sikrer, at den er optimalt påklædt til at møde selskabets udfordringer og at denne vurdering skal gennemføres årligt i forbindelse med forberedelsen til generalforsamlingen. Det er jo i øvrigt en forudsætning for at kunne have en meningsfyldt drøftelse med aktionærene på generalforsamlingen om emnet. Ligeledes kan jeg nævne, at vi har fastholdt den tidligere anbefaling om, at evaluering af bestyrelsen finder sted hvert år, ligeledes for at kunne vurdere behovet for fornyelse forud for forberedelsen til generalforsamlingen.

Den formentlig mest omtalte anbefaling har været indførelsen af en regel om en åremålsgrænse for bortfald af uafhængighed. Komitéen er for så vidt helt enig med mange af de betragtninger, der er fremkommet i høringsprocessen og for komitéen er det langt vigtigere at få bestyrelserne og aktionærene til aktivt at tage stilling til, om der foreligger afhængighed eller uafhængighed, og at bestyrelsen i disse spørgsmål lader deres beslutning afhænge af materielle snarere end af formelle forhold. Det er bestyrelsen, der er overdommer på, hvem der betragtes som afhængige og uafhængige, men da uafhængige medlemmer af den øverste ledelse er internationalt anerkendt som helt afgørende og fundamental for at sikre god selskabsledelse, har komitéen valgt at indføre en 12-års grænse for bortfald af uafhængighed. Dette betyder ikke, at enkelte bestyrelsesmedlemmer ikke kan sidde i en bestyrelse i mere end 12 år, så er vedkommende bare ikke længere uafhængig.

Alt dette betyder, at anciennitetsfordelingen skal overvejes nøje sammen med mange andre forhold, når bestyrelsens fornyelse planlægges. Det er uhyre vigtigt, at en

tilstrækkelig andel af bestyrelsens medlemmer kan forholde sig kritisk til tidligere truffne beslutninger. 12-års grænsen svarer i øvrigt til EU-henstillingerne på området, så hvis lovgiver bliver indblandet, er det valgte åremål det absolut mest sandsynlige.

Komitéen anerkender, at erfaring er meget vigtig – også i bestyrelsesarbejde. Men spørgsmålet kan omformuleres til : hvor gamle skal erfaringerne have lov at være ? Det har været fremført, at det tager lang tid at sætte sig ind i en ny virksomhed eller ny branche, men det er altså komitéens opfattelse, at hvis man har de rette kompetencer i udgangspunktet, så bør et valgt bestyrelsesmedlem være på omgangshøjde med alle andre efter ganske kort tid sammenlignet med både 9 og 12 år.

En anden anbefaling, som har påkaldt sig ganske mange kommentarer er komitéens anbefaling om, at der nedsættes et egentligt revisionsudvalg og at der nedsættes et nominerings- og et vederlagsudvalg. Komitéens mål har alene været at få det forberedende arbejde forud for bestyrelsens beslutninger til at fungere så optimalt som muligt. Vi har vænnet os til revisionsudvalg i de børsnoterede selskaber. Jeg tror, de fleste finder, at revisionsudvalgene virker godt og det er komitéens overbevisning, at nominering og vederlag også er så væsentlige processer i en virksomhed, at de kræver øget kompetence og mere forberedelse end i fortiden, og derfor er der god grund til at bestyrelsen har nominerings- og vederlagsudvalg. Komitéen er åben overfor, at nominering og vederlag varetages af den samlede bestyrelse, men da forhåbentlig efter retningslinier som er mere detaljerede end vi historisk har set, hvor det har været formandens opgave at varetage disse funktioner, enten alene eller sammen med et enkelt andet bestyrelsesmedlem. Komitéen har lyttet til de indsigelser, der har været mod det bilag, der var en del af høringsudkastet og hvor ganske detaljerede regler for udvalgenes arbejde blev gjort til en del af "følg eller forklar"-princippet. Derfor har vi indføjet nogle enkelte af anbefalingerne fra bilaget i selve anbefalingerne, men fjernet bilaget. Jeg vil gerne påpege, at det er et af de steder, hvor komitéen har lyttet mere til selskaberne i Danmark end til f.eks. EU-henstillingerne, der netop er ganske detaljerede i deres krav.

Vedrørende antallet af hverv har komitéen valgt at fjerne den præcise beskrivelse af, hvor mange hverv en enkelt person kan påtage sig, idet vi lægger vægt på, at den anbefaling (5.7.1.) som påpeger, at hvert enkelt medlem meget nøje må overveje hvor meget man kan påtage sig under hensyn til virksomhedens interesse, er en generel anbefaling og hvis den overholdes er det unødvendigt at specificere et bestemt antal hverv for en enkelt person. Dette er efter komitéens opfattelse ikke en mere afslappet holdning til dette meget væsentlige punkt, men snarere en opfordring til alle om at tænke sig uhyre godt om. Her er vi også gået fra noget nogen kunne betragte som "tick the box" til en indholdsmæssig vurdering.

Ledelsens vederlag

Komitéen har valgt at indføre en ny anbefaling om at vederlagspolitikken skal godkendes af selskabets generalforsamling. Der er ikke tale om, at *vederlaget* skal godkendes (misforstået af mange), men at vederlagspolitikken godkendes. Den beskæftiger sig med hvor meget af lønnen, der kan være fast henholdsvis variabel, og om der er tale om bonus eller aktiebaseret aflønning. Vederlagspolitikken er således en mere overordnet beskrivelse end incitamentspolitikken, der via lovgivning blev krævet generalforsamlingsgodkendt allerede for flere år siden. Komitéen har derfor alene fundet at det var nødvendigt, at løfte vederlaget op på samme "godkendeshøjde" som incitamentspolitikken.

I relation til ledelsens vederlag er EU-henstillingerne fra 2009 meget specifikke og præcise. Vi har måske ikke implementeret EU-henstillingerne fuldt ud, men det er en balance vi har forsøgt at ramme i de seneste anbefalinger.

Anbefalingerne siger også i den nuværende version, at individuelle oplysninger om aflønning skal medtages i årsrapporten. Det er overhovedet ikke en ny anbefaling, men vi må konstatere, at mange selskaber, fortsat ikke er tilhængere af dette. Det fremgår heller ikke af lovgivningen (selskabsloven). Men det er komitéens opfattelse, at vi lever i det 21. århundrede og alle de lande vi sammenligner os med har indført individualiserede oplysninger. Men de har jo heller ikke nødvendigvis kendskab til Janteloven. For de selskaber, der har fuld transparens på lønområdet, har det jo i øvrigt ikke været noget problem – udover at journalisterne ikke længere gætter, men kan skrive hvad der er sandheden, en sandhed som også mange aktionærer, herunder ikke mindst de institutionelle, finder væsentlige og relevante.

Som et nyt begreb i anbefalingerne og der er indført loft over fratrædelsesordninger på 2 års løn, hvilket er et modificeret krav i forhold til EU anbefalingerne. Vi har også indført en regel om krav om tilbagebetaling i helt særlige tilfælde.

Regnskabsaflæggelse

Komitéen har lyttet til den kritik der kom under høringen vedrørende anbefalingen om at selskabet i årsrapporten skulle bekræfte at regnskabsaflæggelsen sker under forudsætning om fortsat drift mv. Inspirationen til forslaget herom er kommet fra UK hvor der netop er stillet forslag om at bekræftelsen også skal medtages i halvårsrapporten.

Komiteen har dog fastholdt en anbefaling om, at det øverste ledelsesorgan når det godkender årsrapporten skal tage stilling til, at regnskabsaflæggelsen sker, under forudsætning om fortsat drift og at denne drøftelse og stillingtagen fremgår af ledelsesprotokollen. Der er alene tale om en anbefaling om, at dette skal være på bestyrelsens dagsorden og behandles der, hvilket ikke fremgår af nogen lovgivning. Loven kræver, at selskabets regnskab aflægges under denne forudsætning, men ikke nødvendigvis, at bestyrelsen tager aktivt stilling til det og det er dette, komitéen har fundet så væsentligt, at vi har fastholdt anbefalingen. Der er ikke tale om, at vi dublerer den lovgivning, der allerede findes.

Risikostyring

Komitéen har valgt at medtage en anbefaling om, at det øverste ledelsesorgan overvejer og beslutter om selskabet har behov for en såkaldt whistleblower ordning. Komitéen er ikke i tvivl om, at whistleblower ordninger vil vinde frem, men vi har ikke anbefalet, at man har en sådan ordning, men alene sikret, at dette kommer på dagsordenen på det øverste ledelsesorgan.

Komitéen har anbefalet, at det centrale ledelsesorgan mindst årligt identificerer de forretningsmæssige risici og at der oplyses herom i årsrapporten.

Revision

Komitéen har fastholdt sine anbefalinger om, at det øverste ledelsesorgan har en regelmæssig dialog med revisor, herunder at man mindst en gang om året mødes med revisionen uden at direktionen er til stede. Da revisionsudvalget kun har en forberedende rolle, er det komitéens opfattelse, at dette ikke kan delegeres til revisionsudvalget. Ligeledes er det komitéens opfattelse, at revisionsaftalen og honorarets fastlæggelse ikke kan delegeres til den daglige ledelse, men fortsat hører hjemme under det øverste

ledelsesorgan. Endelig bør bestyrelsen hvert år tage stilling til behovet for etablering af intern revision.

Ikrafttrædelse

Som allerede nævnt i min indledning, er det komitéens opfattelse, at de hermed gennemgåede anbefalinger vil kunne gøres til en del af oplysningsforpligtelserne for børsnoterede selskaber på NASDAQ OMX København. En ikrafttræden forventes at ske i løbet af de nærmeste måneder, hvorfor anbefalingerne i praksis vil komme til at virke fra årsregnskaber fra 2010, der aflægges primo 2011.

Som også nævnt indledningsvis er det nu komitéens opfattelse, at vi gerne skulle have ro på anbefalingsfronten i en rum tid, men det vil bl.a. afhænge af omverdenens udvikling.

Afslutning

Med denne gennemgang af de væsentligste anbefalinger, de vigtigste høringskommentarer og enkelte andre kommentarer vil jeg afslutte mit indlæg og glæder mig til den senere debat.