

Kollegiet för svensk bolagsstyrning
Box 768
103 95 Stockholm
E-postadress info@bolagsstyrningskollegiet.se

Remissvar; förslag till reviderad Svensk kod för bolagsstyrning

Bilaga 1: Aktiespararnas Ägarstyrningspolicy 2007

Sveriges Aktiesparares Riksförbund (Aktiespararna) önskar härmed avge synpunkter på den öppna remissen från Kollegiet för svensk bolagsstyrning (Kollegiet) revidering av Svensk kod för bolagsstyrning (Koden). Aktiespararna har valt att kommentera det reviderade avsnittet om ersättning till ledande befattningshavare, avsnitt nio.

Sammanfattning

- Aktiespararna har en försiktigt positiv grundinställning till den reviderade Koden och uppskattar den början till förtydliganden som tillkommit beträffande ersättning till ledande befattningshavare samtidigt som Aktiespararna inte är odelat positiv till formuleringarna och omfattningen. Som en följd av den finansiella kris som vi nu upplever har stark kritik riktats mot ersättningssystem inom vissa av de börsnoterade bolagen varför det är relevant att göra en översyn av kraven på ägarstyrningen.
- Som tydligt anges i remissinbjudan från Kollegiet är bakgrunden till de föreslagna ändringarna behovet av att anpassa koden till EU-kommissionens rekommendationer, förändringar av svenskt regelverk och förändrade börsregler.
- Definitionen av rörlig ersättning i fotnoten till avsnitt nio kan leda till tolkningsfrågor. Begreppet är bredare och omfattar mer än aktiebaserad ersättning. Aktiespararna förordar istället definitionen i EU-rekommendationen.
- Aktiespararna föreslår ett tydliggörande om att strukturen på de ledande befattningshavarnas ersättningar inte bör vara inriktade på kortsiktiga resultat.

- För att tillförsäkra bolagets ägare oberoende granskning och beredning av ersättningsprogram anser Aktiespararna att konsulter som anlitas för detta uppdrag inte samtidigt får anlitas av styrelseledamöter, medlemmar i ledningsgruppen eller HR-avdelningen. Aktiespararna anser att detta bör förtydligas i kodtexten.
- Aktiespararna anser att ett förtydligande vad gäller grundläggande krav på ersättningsprogrammen är nödvändigt. Prestationskriterierna måste, om kommersiellt möjligt, vara offentligtgjorda innan beslut fattas på stämman.

Allmänna synpunkter om ersättningsprogram – nivåer och bredd

Ersättningsfrågor har en stor betydelse för allmänhetens förtroende för näringslivet. Aktiespararna har inom ramen för sitt arbete med bolagsstyrning under de senaste åren observerat en ökning av komplexa ersättningssystem, överdrivna ersättningsnivåer och även försök till olika former av manipulation i syfte att maximera utfallet för personer som omfattats av ersättningsprogrammen. Baserat på denna erfarenhet anser Aktiespararna det vara essentiellt att det finns tydliga regler och riktlinjer för hur beslut om ersättningar till ledande befattningshavare ska fattas. Samtidigt föreligger vikten av kontroll och uppföljning.

Utredningen om ett enklare aktiebolag (Ju 2007:15) har i slutbetänkandet Förenklingar i aktiebolagslagen m.m. (SOU 2009:34) föreslagit att bestämmelserna om beslutsordningen för ersättning till ledande befattningshavare i aktiemarknadsbolag samt de utvidgade bestämmelserna för publika aktiebolag och finansiella företag om uppgifter om löner m.m. till ledande befattningshavare i årsredovisningen ska upphöra att gälla och utgå ur lagregleringen. Som ett villkor för detta anges dock att bestämmelserna bör upphävas först då frågeställningarna behandlas genom självreglering. Aktiespararna avstyrker förslaget att mönstra ut bestämmelserna om beslutsordningen för ersättning till ledande befattningshavare i aktiemarknadsbolag från lagstiftningen, företrädesvis i Aktiebolagslagen ("ABL") 8 kapitel, för att istället behandlas via självregleringen.

Nivåer på ersättningsprogrammen

Aktiespararna har länge arbetat för att begränsa nivåerna för ersättningsprogram i svenska börsbolag. Aktiespararna säger t.ex. i sin Ägarstyrningspolicy att den maximala utspädningseffekten av samtliga, vid varje enskild tidpunkt utestående, incitamentsprogram inte ska överstiga 5 procent beräknat på det totala antalet aktier i bolaget (före emission). Ersättningsprogram ska innehålla ett tak som anger hur stort utfallet av ett program maximalt får bli. Dessa tak brukar vara kvalitativa eller kvantitativa. *Kvalitativa tak* innefatta en skrivning som kan utnyttjas som ”en handbroms”, med innebörden att styrelsen helt kan stoppa eller begränsa utfallet av program som visar sig vara orimliga ur styrelsens syn. *Kvantitativa tak* är på förhand definierade till siffermässiga nivåer som begränsar programmets framtida omfattning och/eller dess livslängd.

Aktiespararna anser att det i beslutsunderlaget till den stämma som ska fatta beslutet om ersättningsprogrammet ska finnas ett klart redovisat kvantitativt tak, för hur stort utfallet av incitamentsprogrammet kan bli, angett i kronor per aktie, vid maximal tilldelning och kursuppgång.

Bredden på ersättningsprogrammen

Aktiespararna är positivt inställt till breda ersättningsprogram med kvantitativa tak där flertalet anställda inryms. Breda program ”stjäl utrymme” till nackdel för överdrifter som gynnar vissa enskilda anställda, vilket skulle kunna uppmuntra till ett obefogat risktagande hos den enskilde för att maximera avkastningen i programmet. Detta givet att programmen i fråga är begränsade av ett tak på totalnivå för personalen som helhet. Breda program befästa med tak begränsar ett ersättningsutfall för enskilda individer och hämmar således ett överdrivet risktagande.

Aktiespararna anser vidare att ersättningsnivåer i program som riktar sig till alla anställda bör utformas så att de inte äventyrar den anställdes privatekonomi. Härigenom minskar risken för ett allt för stort risktagande triggat av att den anställdes ekonomi är i gungning som en följd av bristfällig riskhantering hos bolaget.

Avsnitt 9, ersättningar till ledande befattningshavare

Allmänna synpunkter på inledande text

Aktiespararna föreslår att skrivningen i EU-rekommendation inarbetas i den inledande texten så att det klart framgår att strukturen på de ledande befattningshavarnas ersättning inte kan stå i strid mot en långsiktig god resultatutveckling för bolaget.

Allmänhetens förtroende för näringslivet, liksom förtroendet mellan näringslivets olika aktörer, är av grundläggande betydelse för samhällsekonomin och investeringsviljan. Det påverkar företagens möjligheter att skaffa kapital och därmed enskilda människors möjligheter till arbete, sparande och pension. Mot bakgrund av ersättningsfrågornas betydelse för förtroendet för näringslivet är frågan om *känslighetsanalys* av betydelse.

Aktiespararna anser att belöningsystem ska vara välmotiverade, prestationsbaserade och kopplade till effekter som kan utvärderas väl. Belöningsprogrammen ska skapa ökad motivation, inte vara något som kommer automatiskt med decemberlönen. Den nuvarande finanskrisen och dess efterdyningar belyser vikten av att förbättra de finansiella företagens hantering av risker i ersättningssystemen. Felkonstruerade ersättningssystem leder till ett överdrivet risktagande och betydande förluster för bolaget oavsett sektor. Aktiespararna har sett många exempel på ersättningsprogram som belönar kortsiktiga vinster och gynnar ett högt risktagande som på kort sikt ger vinster men på längre sikt kan utsätta bolaget för betydande förluster.

Fotnot, avsnitt 9

Aktiespararna avstyrker Kollegiets definition av rörlig ersättning, då den till vissa delar kan feltolkas och verka exkluderande. Aktiespararna anser istället att EU-rekommendationens definition av rörlig ersättning, som ersättning som tilldelas enligt resultatkriterier, ska tillämpas.

Anlitande av konsulter som ger råd i ersättningsfrågor, avsnitt 9.3

För att tillförsäkra bolagets ägare oberoende granskning och beredning av ersättningsprogram anser Aktiespararna att konsulter som anlitas för detta uppdrag inte samtidigt ska kunna anlitas av styrelseledamöter, medlemmar i ledningsgruppen eller HR-avdelningen. Aktiespararna anser att detta bör förtydligas i kodtexten.

Konsulter som ger råd vid ersättningsfrågor kan hamna i intressekonflikter om de samtidigt agerar rådgivare gentemot styrelseledamöter, medlemmar i ledningsgruppen eller HR-avdelningen. De som deltar som rådgivare vid beredningen av ersättningsbeslut och i uppföljningen av dessa bör inte vara i beroendeställning i förhållande till företagets ledning men även oberoende bolaget och bolagsledningen genom andra typer av uppdragsavtal.

Mätbara prestationskriterier, avsnitt 9.4

Aktiespararna anser att ett förtydligande vad gäller grundläggande krav på ersättningsprogrammen är nödvändigt. Utfallet av ett rörligt ersättningsprogram ska kopplas till tydligt mätbara, på förhand offentliggjorda, prestationskrav.

Kollegiet föreslår att rörliga ersättningar ska vara kopplade till förutbestämda såväl som mätbara prestationskriterier och syfta till att främja långsiktigt värdeskapande. Under den senaste finanskrisen har vi sett flera ersättningsprogram som på grund av felaktig konstruktion har gynnat en hög risknivå. Det är därför centralt att ersättningssystem framgent ska främja effektiv riskhantering och motverka överdrivet risktagande, samtidigt som prestationskriterierna ska offentliggöras för ägarna på stämman. Aktiespararna anser att bolagsstämman enligt lag fortsatt ska bestämma riktlinjer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare. Ersättningsfrågorna ska i övrigt, enligt Aktiespararna, hanteras enligt en offentligt genomlyst och strukturerad process som ger stämman ett tydligt inflytande över de principer som ska gälla för bolagets ersättningar till de ledande befattningshavarna. Beredningen av riktlinjernas innehåll bör normalt skötas av styrelsen, som bör åläggas att vid den bolagsstämma där årsredovisningen behandlas lägga fram ett förslag till riktlinjer. Reglerna bör utformas så att kravet på riktlinjer gäller alla avtal mellan bolaget och befattningshavarna vars innebörd är att befattningshavarna får någon form av ekonomisk förmån från bolaget. Syfte med att stämman ska bestämma arvode och annan ersättning är att stärka och tydliggöra ägarnas inflytande i ersättningsfrågor. Samtidigt eftersträvas en ökad öppenhet och en förbättrad information om ledande befattningshavares ersättningar.

Ersättningens storlek, avsnitt 9.5

Balans mellan rörlig och fast ersättning

Aktiespararna har, i ett försök att begränsa nivåerna för ersättning, i vissa fall hävdad att rörlig ersättning ska utgöra maximalt 30 procent av den fasta lönen. Denna procentsats är emellertid inte ett mått som är hugget i sten. Aktiespararna kan inte uttala sig om den kan sägas utgöra ett väl avvägt mått på god balans.

Återkrav

EU-rekommendationen föreslår återbetalning av utbetalad eller uppskjuten rörlig ersättning om företagets ställning försämras väsentligt. Aktiespararna är tveksamma till att hålla inne ersättning under långa perioder och att återkräva redan utbetalad ersättning.

Förfoganderätten till aktier erhållna genom ersättningsprogram bör inte begränsas i normalfallet, detta eftersom en sådan begränsning är ett intrång i avtals- och äganderätten. Aktiespararna är tveksamma till förslaget men har förståelse för att en sådan möjlighet kan vara nödvändig i vissa extremfall. En rätt till återkrav kräver dock ett tydligt och omfattande regelverk.

Utformning av aktie- och incitamentsprogram, avsnitt 9.7

Aktie- och incitamentsprogram

Aktiespararna anser att ägande av aktier i det egna bolaget utgör en bra stimulans för att etablera långsiktigt engagemang hos personal och ledning. Det ökar engagemanget för bolaget och ger de anställda och aktieägarna ett gemensamt intresse.

I debatten skönjer Aktiespararna en sammanblandning av incitamentsprogram och aktieprogram. Det föreligger en skillnad mellan å ena sidan incitamentsprogram, starkt kopplade till förutbestämda resultatmål; dvs. ett incitament som är inbyggt i tilldelningen, och å andra sidan breda program som syftar till att öka aktieägandet hos anställda, program som inte nödvändigtvis är kopplade till prestation. Intentionen om intressegemenskap kan gå på tvärs med krav på prestation. Det är därmed inte möjligt att motivera incitamentsprogram utifrån syftet att nå en ökad intressegemenskap och gemensamt ägande.

Aktieoptioner till företagsexterna styrelseledamöter

Aktiespararna anser att styrelsen ska lyfta ett fast och kontant arvode och inte omfattas av incitamentsprogram. EU-rekommendationen inskränker de externa ledamöters möjlighet att erhålla aktieoptioner. Aktiespararna anser att detta är bra eftersom incitamentsprogram gör styrelsens fokus kortsiktigt och riskerar i de fall de är kopplade till aktiekursen att styra styrelsen mot att ”optimera” resultaten så att vinststopparna infaller vid tillfällena som gör att programmen faller ut maximalt för optionsinnehavarna, oaktat om detta gynnar företaget och dess övriga aktieägare långsiktigt.

Stockholm den 20 november 2009
Sveriges Aktiesparares Riksförbund

Günther Mårder
Verkställande direktör