

Kommentar till remissförslag till nya kodregler 9 kap. och avsnitt 11.3

2009-10-23

Vänstra kolumnen återger förslag till nytt kap. 9 samt punkt 11.3 med ändringsmarkeringar från nu gällande kod enligt följande:

- Svart = befintlig text
- Rött = struken text
- Blått = tillkommande text

Remissförslag	Kommentar
<p>9. Ersättningar till ledande befattningshavare(1)</p> <p>Fotnot 1: Med ersättningar avses i detta kapitel (i) fast lön, (ii) rörliga ersättningar, vilket inkluderar aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram, (iii) pensionsavsättningar, och (iv) andra ekonomiska förmåner. Med ledande befattningshavare avses den personkrets för vilka bolaget ska särredovisa löner och andra ersättningar enligt 5 kap. 20 § första stycket 1 och tredje stycket årsredovisningslagen (1995:554), dvs. styrelseledamöter, verkställande direktör och samtliga personer i bolagets ledning.</p>	<p>Avsnittet behandlar enbart ersättningar till ledande befattningshavare i bolaget.</p> <p>Den föreslagna definitionen i fotnoten har endast till syfte att bestämma tillämpningsområdet för Kodens regler om ersättningar, eftersom det inte finns någon legal eller generellt erkänd definition av vad som exempelvis ligger i termen rörlig ersättning. Omfånget av den definition av rörliga ersättningar som återfinns i 2.1 i EU-kommissionens rekommendation om rörliga ersättningar (2009/3177/EG) ("EU-rekommendationen"), är oklar.</p> <p>Förslaget till definition om vad som avses med ledande befattningshavare ansluter till den legaldefinition som återfinns i årsredovisningslagen.</p>
<p><i>Bolaget ska ha formaliserade och bekantgjorda processer för beslut om ersättningar till ledande befattningshavare.</i></p> <p><i>Ersättningar och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare ska utformas med syfte att säkerställa bolagets tillgång till befattningshavare med den kompetens bolaget behöver till för bolaget anpassade kostnader och så att de får för verksamheten avsedda effekter.</i></p>	<p>Ett nytt andra stycke föreslås som avser att ge uttryck för den övergripande princip som bör gälla för bolagets ersättningar till ledande befattningshavare.</p>
<p>9.1 Styrelsen ska inrätta ett ersättningsutskott med huvudsakliga uppgifter att:</p> <ul style="list-style-type: none">• bereda styrelsens beslut i frågor om	<p>Bestämmelsen om ersättningsutskottets uppgifter föreslås utökas, vidare föreslås ett förtydligande av att de angivna uppgifterna är utskottets huvudsakliga uppgifter.</p> <p>I den första punkten har förtydligats att utskottet endast bereder ersättningsfrågor som beslutas av</p>

Remissförslag	Kommentar
<p>ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för bolagsledningen,</p> <ul style="list-style-type: none"> • följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, samt • följa och utvärdera tillämpningen av de av bolagsstämman senast fastställda riktlinjerna för ersättningar till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. 	<p>styrelsen. Vidare har tillagts att utskottet även ska bereda styrelsens beslut beträffande de ersättningsprinciper som ska gälla.</p> <p>I den andra punkten behandlas rörliga ersättningar (vilket, som anges i definitionen i fotnoten till kapitelrubriken, även omfattar aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram) till bolagsledningen. Genom att särskilt peka på att sådana program ska följas och utvärderas, ger förslaget aktieägarna en möjlighet att på bolagsstämma ställa frågor till ersättningsutskottet eller styrelsen i dessa avseenden.</p> <p>Av den föreslagna tredje punkten framgår att ersättningsutskottet även ska följa och utvärdera de av bolagsstämman fastlagda riktlinjerna för ersättningar till ledande befattningshavare, vilket även krävs enligt 8.1 i EU-rekommendationen. Sist i tredje punkten ställs krav på att ersättningsutskottet ska följa och utvärdera de i bolaget gällande ersättningsstrukturerna och ersättningsnivåerna. Kravet har sin utgångspunkt i 9.3 i EU-rekommendationen, som behandlar frågan om proportionalitet för ersättningarna till ledande befattningshavare i förhållande till bolagets övriga ersättningar.</p>
<p>9.2 Styrelsens ordförande kan vara ordförande i utskottet. Övriga stämموالدا ledamöter i ersättningsutskottet ska vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Bland utskottets ledamöter ska erforderlig kunskap och erfarenhet i frågor om ersättningar till ledande befattningshavare finnas.</p> <p>Om styrelsen finner det mer ändamålsenligt kan hela styrelsen fullgöra ersättningsutskottets uppgifter, förutsatt att styrelseledamot som ingår i bolagsledningen inte deltar i arbetet.</p>	<p>I första stycket föreslås ett förtydligande föras in om att oberoendekravet endast gäller stämموالدا ledamöter. Att erforderlig kunskap och erfarenhet i ersättningsfrågor ska finnas bland utskottets ledamöter har sitt ursprung i ett liknande krav i 7.1 i EU-rekommendationen. Till skillnad från vad som gäller revisionsutskott enligt aktiebolagslagen, ställs inget krav på att en särskild utpekad ledamot ska ha den efterfrågade kunskapen och kompetensen utan att kravet gäller utskottet som helhet.</p>
<p>9.3 Ersättningsutskott eller styrelse som anlitar extern uppdragstagare för sitt arbete ska försäkra sig om att ingen intressekonflikt föreligger i förhållande till andra uppdrag som denne kan ha för bolaget eller bolagsledningen.</p>	<p>I 9.2 i EU-rekommendationen finns krav beträffande konsulter som anlitas av ersättningsutskottet. Syftet med rekommendationens bestämmelse är att intressekonflikter ska undvikas när konsulter anlitas, vilket krav föreslås införas i Koden. Kodens regel innebär dock inget förbud mot att samma konsult anlitas av både ersättningsutskottet och exempelvis personalavdelningen, så länge eventuella intressekonflikter uppmärksammas och hanteras.</p>

Remissförslag	Kommentar
<p>9.4 Rörliga ersättningar ska vara kopplade till förutbestämda och mätbara prestationskriterier(2) och syfta till att främja bolagets långsiktiga värdeskapande.</p> <p>Fotnot 2: De prestationer kriterierna avser kan vara av olika slag, inklusive en egen investering, exempelvis genom deltagande i ett aktiesparprogram.</p>	<p>Det nyinförda kravet på att rörliga ersättningar, som ju som anförts ovan även omfattar aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram, ska vara kopplade till förutbestämda och mätbara prestationskriterier och främja bolagets långsiktiga värdeskapande, har sin grund i 3.2 och 4.2 i EU-rekommendationen. I fotnoten har förtydligats att prestationskriterierna kan vara av olika slag, både resultatbaserade eller baserade på andra prestationer såsom exempelvis en egen investering.</p>
<p>9.5 För rörliga ersättningar som utgår kontant ska gränser för det maximala utfallet fastställas.</p> <p>Vid utformningen av sådana ersättningar ska styrelsen överväga om utbetalning av viss del av ersättningen ska villkoras av att de prestationer på vilka intjänandet grundats är hållbara över tid.</p> <p>Bolaget ska tillförsäkra sig möjlighet att återkräva rörliga ersättningar som utgår kontant som utbetalats på uppenbart felaktiga grunder.</p>	<p>För rörliga ersättningar som utgår kontant, både resultatbaserade ersättningar och kontantavräknade aktiekursanknutna incitamentsprogram, som exempelvis syntetiska optionsprogram, ska gränser för det maximala utfallet fastställas. En motsvarande bestämmelse finns i 3.1 i EU-rekommendationen.</p> <p>Förslaget till ett andra stycke utgår från 3.3 i EU-rekommendationen som stadgar att utbetalning av viss del av rörlig ersättning bör senareläggas. Kodbestämmelsen har givits en mer generell utformning som istället ger styrelsen i att uppgift att överväga huruvida utbetalningen av viss del av ersättningen ska villkoras av att prestationerna som belönas är långsiktigt hållbara.</p> <p>Slutligen anger det tredje stycket i enlighet med 3.4 i EU-rekommendationen att bolaget ska se till att det har möjlighet att återkräva rörliga ersättningar under vissa förutsättningar. Den praktiska följden torde bli att bolagen i villkoren för en rörlig ersättning inför en möjlighet att återkräva densamma för det fall den utbetalats på uppenbart felaktiga grunder.</p>
<p>9.26 Bolagsstämman ska besluta om samtliga aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram till bolagsledningen. Bolagsstämmans beslut ska omfatta de väsentliga villkoren i programmet.</p> <p>Beslutsunderlaget ska möjliggöra för aktieägarna att i god tid före bolagsstämman på ett enkelt sätt bilda sig en uppfattning om motiven för programmet, de väsentliga villkoren i programmet samt eventuell utspädning och vad programmet sammanlagt kan</p>	<p>Bestämmelsen är oförändrad med undantag för att meningen om styrelseledamöters deltagande i incitamentsprogram för ledningen föreslås flyttas till 9.7, se nedan.</p>

Remissförslag	Kommentar
beräknas kosta bolaget vid olika tänkbara utfall.	
<p>9.7 Aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram ska utformas med syfte att uppnå ökad intressegemenskap mellan den deltagande befattningshavaren och bolagets aktieägare.</p> <p>Program som innebär förvärv av aktier ska utformas så att uppbyggnaden av ett eget aktieinnehav i bolaget främjas. Intjänandeperioden alternativt tiden för slutgiltigt förvärv av aktier, aktieoptioner eller andra aktierelaterade instrument i ett program ska inte understiga tre år.</p> <p>Styrelseledamöter, som inte samtidigt är anställda i bolaget, ska inte delta i program riktade till bolagsledningen eller andra anställda. Aktieoptioner ska inte ingå i program riktade till styrelsen.</p>	<p>Förslaget till kodregelns första stycke föreskriver att syftet med aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram ska vara att uppnå ökad intressegemenskap mellan ledande befattningshavare och bolagets aktieägare.</p> <p>Kravet i 4.3 i EU-rekommendationens om att ledande befattningshavare bör behålla aktier som erhållits genom ett incitamentsprogram så länge de innehar sitt uppdrag har i kodförslaget formulerats om till ett krav på att programmet ska främja uppbyggnaden av ett personligt aktieinnehav. Att intjänandeperioden eller tiden för slutligt förvärv av aktier inte ska understiga tre år härstammar från 4.1 i EU-rekommendationen.</p> <p>Den första meningen i tredje stycket har flyttats hit från 9.6 ovan (9.2 i nuvarande kod). Den andra meningen beträffande aktieoptioner till styrelsen svarar mot 4.4 i EU-rekommendationen.</p>
<p>9.8 Avgångsvederlag inklusive lön under uppsägningstid ska inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta ersättningen för två år.</p>	<p>Förslaget avseende avgångsvederlag har sin motsvarighet i 3.5 i EU-rekommendationen. Liksom i EU-rekommendationen, se definition i 2.2, inkluderar kodregeln även lön under uppsägningstid, varvid det sammanlagda avgångsvederlaget och uppsägningsslönen inte ska överstiga den fasta ersättningen för två år.</p>
<p>11. Information om bolagsstyrning</p>	
<p>11.3 Bolaget ska på sin webbplats ha en särskild avdelning för bolagsstyrningsfrågor där den senaste bolagsstyrningsrapporten och aktuell bolagsordning ska finnas tillgängliga tillsammans med den information som enligt Koden ska lämnas eller finnas tillgänglig på webbplatsen.(9)</p>	<p>För aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram finns omfattande informationsgivningskrav, medan andra rörliga ersättningar inte behöver redovisas av bolaget förutom när det gäller de riktlinjer för ersättningar som beslutats av bolagsstämman. EU-rekommendationens krav på information gäller dock samtliga rörliga ersättningar. I Koden föreslås därför ett krav på redogörelse för alla bolagets system för rörliga ersättningar, inte bara aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram, till ledande befattningshavare. Kravet på att samtliga utestående aktie- eller aktiekursrelaterade</p>

Remissförslag	Kommentar
<p>På avdelningen för bolagsstyrningsfrågor ska dessutom aktuell information i följande avseenden lämnas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • uppgift om styrelseledamöter, verkställande direktör och revisor, samt • en utförlig redogörelse för bolagets system för rörliga ersättningar till ledande befattningshavare samt för vart och ett av samtliga utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. <p>Med aktuell avses att informationen ska uppdateras inom sju dagar efter att den förändrats eller förändringen blivit känd för bolaget.</p> <p>Fotnot 9: Se 1.1, 1.7, 2.5 och 2.6.</p>	<p>incitamentsprogram, till anställda och till ledande befattningshavare, ska redovisas, kvarstår dock.</p> <p>I samband med denna ändring tas kravet på att redovisningen ska vara utförlig bort, då det viktigaste för aktieägarna inte är redovisningens utförlighet utan om den är lättförståelig och pedagogisk.</p>