

Nya regler för ersättningar till ledande befattningshavare i börsbolag

Kollegiet för svensk bolagsstyrning avser att införa utvidgade regler i Svensk kod för bolagsstyrning om ersättningar till ledande befattningshavare i svenska börsbolag. Ett förslag till nya regler går i dagarna ut på remiss.

Utgångspunkten är EU-kommissionens rekommendation 2009/3177/EG avseende ersättningar till ledande befattningshavare i börsnoterade bolag. Rekommendationen gäller främst rörliga ersättningar, dvs kortsiktiga eller långsiktiga belöningssystem som utbetalas i kontanter eller i aktier. De täcker både rörlig lön, som i regel utgår i kontanter och beslutas av styrelse och VD, och s k långsiktiga incitamentsprogram som är aktie- eller aktiekursrelaterade och ska beslutas av bolagsstämma.

Det bör noteras att denna rekommendation skiljer sig från en annan EU-rekommendation och från de riktlinjer som antogs vid mötet med G 20-länderna, som båda gäller ersättningar i den finansiella sektorn. Den nu aktuella rekommendationen gäller samtliga noterade bolag och tar enbart upp ersättningar (i huvudsak rörliga) till ledande befattningshavare (företagsledningen och styrelsen). Den är också just en rekommendation, inte ett direktiv som måste genomföras som lagstiftning.

Frågan är därför om Sverige ska tillämpa denna EU-rekommendation genom att införa nya lagparagrafer eller om detta kan ske genom självreglering. Kollegiet började således strax före sommaren sina överväganden av hur rekommendationen skulle kunna tillämpas i den svenska koden, som bygger på principen "följ eller förklara". Kollegiet har också fått en förfrågan från Justitiedepartementet om rekommendationen kan genomföras i det svenska självregleringssystemet.

Svensk praxis

Kollegiet vill sätta en standard i koden, som grundas på vad som i dag utgör "best practice" och göra detta på ett sätt som så långt möjligt tillmötesgår syftet med EU-rekommendationen. Vi föredrar en sådan lösning framför detaljerad lagstiftning.

Att i koden bokstavstroget följa EU:s rekommendation är emellertid inte möjligt. Rekommendationen är på flera områden mycket detaljrik och långtgående och har sin grund i delvis annan bolagsstyrning, andra belöningssystem och andra erfarenheter än vad som gäller i Sverige. Den är mer anpassad till europeiska storbolag än till de flesta svenska börsbolag.

Kollegiet har därför utarbetat en lösning i bolagskoden som förenar god svensk tradition inom bolagsstyrning med de viktiga principer som EU-rekommendationen bygger på. Man kan säga att Kollegiet gentemot EU-rekommendationen väljer en "följ eller förklara"-lösning. Vi "följer" rekommendationen genom att ta in viktiga principer och regler i koden. På andra punkter "förklarar" vi, dvs anger lösningar som fungerar bättre i svensk bolagsstyrning och varför vi väljer sådana lösningar. I ett särskilt dokument kommer alla "förklaringar" att redovisas.

Nya regler

Syftet med ersättningar och andra anställningsvillkor till ledande befattningshavare är att styrelsen ska säkerställa bolagets tillgång till befattningshavare med den kompetens bolaget behöver. Ersättningar ska utformas till för bolaget anpassade kostnader och så att de får för verksamheten avsedda effekter.

Rörliga ersättningar ska vara kopplade till förutbestämda och mätbara prestationskriterier och syfta till att främja bolagets långsiktiga värdeskapande.

För rörliga ersättningar som utgår kontant ska det anges gränser. Styrelsen ska överväga om en viss del av utbetalningen av ersättningen ska villkoras av att de prestationer som den grundas på är hållbara över tid. Preciserade bestämmelser om exakt hur stor del av ersättning som ska innehållas i exakt hur lång tid är dock en onödig låsning. Bolaget ska vidare tillförsäkra sig möjlighet att återkräva ersättningar som utbetalats på uppenbart felaktiga grunder.

Aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar ska redan nu beslutas av bolagsstämman. De ska enligt förslaget utformas med syftet att uppnå ökad intressegemenskap mellan ledande befattningshavare och bolagets aktieägare och främja uppbyggnaden av ett eget aktieinnehav i bolaget. Intjänandeperioden alternativt tiden för slutligt förvärv av aktier, aktieoptioner eller andra aktierelaterade instrument ska inte understiga tre år. Aktieoptioner ska inte ingå i ersättningar till styrelsen.

I enlighet med den praxis som utvecklats på den svenska marknaden ska avgångsvederlag inklusive lön under uppsägningstiden inte överstiga två års fast ersättning. EU-rekommendationen säger därutöver att avgångsvederlag inte ska utbetalas om befattningshavaren sägs upp på grund av otillräckliga resultat. Men Kollegiet konstaterar att just detta oftast är grunden för uppsägning av t ex VD och att ett avgångsvederlag då inte bara är ett skydd för den enskilda individen utan också ett stöd för styrelsens möjlighet att med omedelbar verkan säga upp VD när den anser att detta behövs.

Ersättningsutskottet får utvidgade uppgifter. Det ska utvärdera program för rörliga ersättningar till bolagsledningen och genomförandet av bolagsstämmans beslut om riktlinjer för sådana ersättningar. Bland ersättningsutskottets ledamöter ska det finnas erforderlig kunskap och erfarenhet i frågor om ersättningar till ledande befattningshavare. Om utskottet anlitar konsulter ska man försäkra sig om att detta inte leder till intressekonflikter med andra uppdrag som konsulterna kan ha för bolaget.

Den öppna redovisningen - transparensen - stärks genom att bolagen på sina webbplatser inte bara ska redogöra för utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram utan också för sina system för rörliga ersättningar till ledande befattningshavare. Här är emellertid exakta detaljregler om redovisningen olämpliga eftersom rörliga ersättningar ofta knyts till mål som av konkurrensskäl eller andra orsaker inte kan redovisas, t ex förvärv eller förnyelse av ledningsgruppen.

Avvägningar

De avvägningar Kollegiet haft att göra har inte varit problemfria. Vi har sökt en balans mellan att Sverige ska vara en god EU-medborgare och att svenska bolag och deras ägare behöver lösningar som fungerar här. Någon av de närmaste dagarna läggs förslaget ut på Kollegiets webbplats för öppen remiss. Det innebär att vem som helst som har intresse för frågan är välkommen att senast den 20 november inkomma med synpunkter på förslaget.

Huvudmålet med Kollegiets arbete med denna fråga är att få en ansvarsfull beslutsordning och ett rimligt innehåll i beslut om ersättningar. Förtroendet riskerar att skadas för hela näringslivet om något enskilt bolag har förtroendeskadliga ersättningar till ledningen.

*Hans Dalborg, ordförande i Kollegiet för svensk bolagsstyrning
Per Lekvall, verkställande ledamot i Kollegiet för svensk bolagsstyrning*