

Sammanställning synpunkter från remissinstanser

2009-11-30

Remissförslag	Remissvar
<p>Generellt Koden</p>	<p><u>Nordea</u></p> <p>Vi tycker att översynen i stort är bra. Vi återkommer dock till den av oss vid den senaste revisionen framförda synpunkten att för att koden skall bli ännu enklare att arbeta med samt ta till sig, särskilt för utländska investerare som inte kan svensk aktiebolagsrätt, efterfrågar vi att det i än större utsträckning förtydligas vilka regler som grundar sig på lagkrav. I vissa fall är lagkraven dessutom absoluta, varvid följ-och-förklara modellen inte kan tillämpas. Det kan även vara fallet med vissa av börsens regler. En lösning kunde vara att införa en stoppljusmodell, där röda regler är regler som måste följas, gula regler kan måste förklaras om de inte följs och gröna regler är regler som varken behöver följas eller förklaras. Det är viktigt att koden är lättläst och lättförståelig.</p>
<p>1 Bolagsstämma</p>	
<p>1.1 När tid och ort för bolagsstämma har fastställts ska uppgift om detta utan dröjsmål, inför årsstämma senast i samband med tredje kvartalsrapporten, lämnas på bolagets webbplats. Där ska även framgå vid vilken tidpunkt en begäran från aktieägare att få ett ärende behandlat på stämman ska ha inkommit för att kunna tas in i kallelsen.</p>	<p><u>Nordea</u></p> <p>Räcker inte kravet i börsens regler (3.2.3) om att uppgift lämnas i bokslutskommunikén?</p>
<p>1.2 Kallelse och övrigt underlag till bolagsstämma ska ha sådan utformning och utfärdas respektive tillhandahållas i sådan tid att bolagets aktieägare kan bilda sig en välgrundad uppfattning om de ärenden som ska behandlas.</p>	<p><u>Baker&McKenzie Advokatbyrå</u></p> <p>Regeln kan knappast anses ha en annan innebörd än vad som redan följer av lag. I Kodjämförelsen pekas på syftet att underlätta förberedelser för utländska ägare. Men utan närmare angivelse i själva regeltexten är det svårt att tänka sig att en kallelse som uppfyller lagens krav skulle kunna strida mot denna regel och således kräva en förklaring. Således borde bestämmelsen avskaffas.</p>
<p>1.7 Protokoll från senaste årsstämma och därefter hållna bolagsstämmor ska göras tillgängliga på bolagets webbplats, varvid röstlängden från stämman inte behöver redovisas. Om ägarkretsens sammansättning så motiverar och det är försvarbart med hänsyn</p>	<p><u>Nordea</u></p> <p>Regeln föranleder praktiska problem. Det är bra att röstlängden är undantagen, men även andra bilagor kan innehålla motsvarande information. Vårt förslag är därför ett tillägg enligt följande. Röstlängden från stämman, <i>eller bilagor innehållande motsvarande information</i>, behöver inte redovisas.</p>

till bolagets ekonomiska förutsättningar, ska protokollet även finnas på annat språk än svenska.	Sista meningen kan och bör strykas. Om den behålls uppkommer frågan om den gamla anvisningen kvarstår eller om en eventuell avvikelse kräver en förklaring?
2 Val och arvodering av styrelse och revisor	
<i>Val och arvodering av styrelse och revisor ska beredas genom en av ägarna styrd, strukturerad och bekantgjord process, som skapar förutsättningar för väl underbyggda beslut.</i> <i>Valberedningen är bolagsstämman organ med enda uppgift att bereda stämman beslut i val- och arvodesfrågor samt, i förekommande fall, procedurfrågor för nästkommande valberedning. Valberedningens ledamöter ska, oavsett hur de utsetts, tillvarata samtliga aktieägares intresse och inte obehörigen röja vad som förekommit i valberedningsarbetet.</i>	<u>Nordea</u> Vi tycker att förslaget till ingress bör förtydligas. Som det står nu skulle det kunna finnas fler bolagsorgan som har valberedningens uppgifter. Vårt förslag är att sätta punkt efter "Valberedningen är bolagsstämman organ." Stryka "med" och istället inleda den nya andra meningen med "Valberedningens uppgift...".
2.1 Bolaget ska ha en valberedning. Valberedningen ska lämna förslag till ordförande och övriga ledamöter i styrelsen samt arvode och annan ersättning för styrelseuppdrag till var och en av styrelseledamöterna. Valberedningen ska också lämna förslag till val och arvodering av revisor.	<u>Nordea</u> Allmänt vill vi peka på problemet att en valberedning inte är ett bolagsorgan. I konsekvens härmed borde det inte vara bolagets ansvar att förklara varför valberedningen inte har följt kodreglerna. Bolagets ansvar bör istället begränsas till att redogöra för vad som hänt.
3 Styrelsens uppgifter	
<i>Styrelsen ska förvalta bolagets angelägenheter i bolagets och samtliga aktieägares intresse.</i>	<u>FAR/SRS</u> Ingressen till tidigare avsnitt 10 har tagits bort ("Styrelsen ansvarar för att bolaget har god intern kontroll och formaliserade rutiner som säkerställer att fastlagda principer för finansiell rapportering och intern kontroll efterlevs samt att bolagets

	<p>finansiella rapportering är upprättad i överensstämmelse med lag, tillämpliga redovisningsstandarder och övriga krav på noterade bolag"). Detta innebär att ett viktigt budskap i Koden har tagits bort utan att tidigare underliggande bevekelsegrunder förändrats. FAR SRS anser därför att nyss nämnda ingress i oförändrad form ska flyttas till ingressen i avsnitt 3.</p> <p><u>Baker&McKenzie Advokatbyrå</u></p> <p>Kollegiet bör överväga att i någon form behålla ingressen till 10 kap, exempelvis genom att flytta den, eftersom den ger uttryck för vissa viktiga principer.</p>
<p>3.1 I styrelsens uppgifter ingår bland annat att</p> <ul style="list-style-type: none"> • fastställa verksamhetsmål och strategi, • tillsätta, utvärdera och vid behov entlediga verkställande direktör, • se till att det finns effektiva system för uppföljning och kontroll av bolagets verksamhet, • se till att det finns en tillfredsställande kontroll av bolagets efterlevnad av lagar och andra regler som gäller för bolagets verksamhet, • se till att erforderliga etiska riktlinjer fastställs för bolagets uppträdande, samt • säkerställa att bolagets informationsgivning präglas av öppenhet samt är korrekt, relevant och tillförlitlig . 	<p><u>FAR/SRS</u></p> <p>FAR SRS föreslår att den tredje punkten i regel 3.1 ("se till att det finns effektiva system för uppföljning och kontroll av bolagets verksamhet") modifieras till "se till att det finns en ändamålsenlig och väl fungerande intern kontroll inklusive system för riskhantering". Motiven för detta är dels att undvika missförstånd beträffande uttolkningen av begreppet "effektiv", dels att anknyta till begreppet intern kontroll som används både i Koden och i den modifierade aktiebolagslagen (varvid "intern kontroll" enligt etablerade ramverk inkluderar riskhantering, vilket det finns anledning att nämna).</p> <p><u>Deloitte</u></p> <p>Tredje punkten i regel 3.1 - en närmare beskrivning av vad som avses med "effektiviteten" saknas.</p>
<p>3.5 I bolag som inte har en särskild granskningsfunktion (internrevision) ska styrelsen årligen utvärdera behovet av en</p>	<p><u>FAR/SRS</u></p> <p>Vad gäller utvärdering av behovet av internrevision, den nya regeln 3.5, föreslår FAR SRS att Kollegiet i Koden ger</p>

<p>sådan funktion och i beskrivningen av den interna kontrollen i bolagsstyrningsrapporten (5) motivera sitt ställningstagande.</p> <p>Fotnot 5: Krav på att bolagsstyrningsrapporten ska innehålla en beskrivning av bolagets system för intern kontroll och riskhantering i samband med den finansiella rapporteringen finns i 6 kap. 6 § andra stycket andra punkten årsredovisningslagen (1995:1554).</p>	<p>vägledning kring hur utvärderingen bör göras, dokumenteras samt presenteras i bolagsstyrningsrapporten.</p> <p><u>Deloitte</u></p> <p>3.5 Enligt koden krävs ett ställningstagande baserat på styrelsens utredning om behovet av att inrätta en internrevision, i de fall bolaget inte har etablerat en sådan. I praktiken har dessa utredningar i bolagen hittills gjorts mycket summariskt och kortfattat. Det har inte redogjorts för hur dessa utredningar har genomförts. I många fall är slutsatserna mycket generella.</p> <p>Vi rekommenderar att det utvecklas en god sed kring hur utvärdering av behovet av internrevision skall göras och hur denna utvärdering skall dokumenteras samt presenteras i bolagsstyrningsrapporten.</p> <p><u>Nordea</u></p> <p>Vi tycker att förtydligandet är bra.</p> <p>Vi förordar att kravet på upprättande av internkontrollrapport omnämns i koden. En hänvisning till gällande lagstiftning krävs dock och en förklaring att lagstiftningen är tvingande (i enlighet med vår föreslagna stoppljusmodell). Vi tycker att detta skulle underlätta förståelsen för den svenska bolagsstyrningskonstruktionen, särskilt för utländska investerare som inte kan svenska årsredovisningsregler.</p>
<p>4 Styrelsens storlek och sammansättning</p>	
<p>4.1 Styrelsen ska ha en med hänsyn till bolagets verksamhet, utvecklingsskede och förhållanden i övrigt ändamålsenlig sammansättning, präglad av mångsidighet och bredd avseende ledamöternas kompetens, erfarenhet och bakgrund. En jämn könsfördelning ska eftersträvas.</p>	<p><u>Baker&McKenzie Advokatbyrå</u></p> <p>Slutligen föreslås en justering i regel 4.1 angående styrelsens sammansättning för att förtydliga att det är tal om stämмоvalda ledamöter, eftersom valberedningen och bolagsstämman naturligtvis inte råder över de styrelseledamöter som utses av arbetstagarorganisationerna. Således föreslås följande justerade lydelse:</p> <p>4.1 Styrelsen ska ha en med hänsyn till bolagets verksamhet, utvecklingsskede och förhållanden i övrigt ändamålsenlig sammansättning, präglad av mångsidighet och bredd avseende <u>de stämмоvalda</u> ledamöternas kompetens, erfarenhet och bakgrund. En jämn könsfördelning ska eftersträvas.</p>
<p>4.3 Högst en bolagsstämmovald styrelseledamot får arbeta i bolagets ledning eller i ledningen av bolagets dotterbolag. (6)</p> <p>Fotnot 6: Både verkställande direktören och en</p>	<p><u>Deloitte</u></p> <p>4.3 Det som regleras i denna punkt (fotnoten är det enda som har ändrats) har ingen praktisk inverkan på revisionen eller den interna kontrollen i ett bolag.</p>

<p>s.k. arbetande styrelseordförande kan således inte ingå i styrelsen, om den senare även ingår i bolagets ledning. En styrelseledamot kan dock vara anställd och få lön från bolaget utan att anses ingå i bolagets ledning. Exempel på en sådan styrelseledamot kan vara en hedersordförande eller en styrelseledamot som fungerar som "ambassadör" för bolaget eller har annat liknande uppdrag.</p>	<p><u>Nordea</u></p> <p>Vi tycker fotnoten är bra. I och med att børsregeln försvunnit har också regelns karaktär ändrats från tvingande till "följ eller förklara".</p>
<p>4.4 Majoriteten av de bolagsstämmovalda styrelseledamöterna ska vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen.</p> <p>För att avgöra en ledamots oberoende ska en samlad bedömning göras av samtliga omständigheter som kan ge anledning att ifrågasätta ledamotens oberoende i förhållande till bolaget eller bolagsledningen, varvid bland annat följande omständigheter ska beaktas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • om ledamoten är verkställande direktör eller under de fem senaste åren har varit verkställande direktör i bolaget eller ett närstående företag, • om ledamoten är anställd eller under de tre senaste åren har varit anställd i bolaget eller ett närstående företag, • om ledamoten erhåller icke obetydlig ersättning för råd eller tjänster utöver styrelseuppdraget från bolaget eller ett närstående företag eller från någon person i bolagsledningen, • om ledamoten har eller under det 	<p><u>Svenskt Näringsliv</u></p> <p>Kollegiets förslag innebär i princip att de regler om oberoende som tidigare fanns i Koden återinförs till följd av att NASDAQ OMX Stockholm tagit bort motsvarande regler i sina noteringskrav.</p> <p>Kraven på oberoende styrelseledamöter i NASDAQ OMX Stockholms noteringskrav gällde fram till den 30 september i år. Såvitt vi erfarit har bedömningen enligt dessa krav fungerat väl.</p> <p>Kollegiets förslag punkt 4.4 om oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen innehåller en detaljerad lista på omständigheter som påverkar oberoendebedömningen. Svenskt Näringsliv befarar att listan kommer att uppfattas som en lista som mekaniskt ska "bockas av" i stället för att som tänkt en helhetsbedömning ska göras av samtliga relevanta omständigheter. För att undvika detta anser Svenskt Näringsliv att en bättre lösning är att i Koden föra in den skrivning som tidigare fanns i noteringskraven. Vi föreslår därför att punkt 4.4 får följande lydelse: "Mer än hälften av de stämموvalda styrelseledamöterna ska vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. För att avgöra en ledamots oberoende ska en samlad bedömning göras av samtliga omständigheter som kan ge anledning att ifrågasätta ledamotens oberoende i förhållande till bolaget eller bolagsledningen.". Förslaget ligger väl i linje med Svenskt Näringslivs önskemål alltsedan det första förslaget till en svensk kod att få en allmän minskning av detaljnivån i kodreglerna.</p> <p>För det fall att Kollegiets förslag ändå behålls anser Svenskt Näringsliv att det tydligare än vad som föreslagits måste betonas att det är en helhetsbedömning som ska göras. Om inte sans och balans tillämpas när oberoendebedömningen görs kan man lätt komma till orimliga slutsatser. T.ex. skulle en väldigt strikt tillämpning av de föreslagna reglerna kunna innebära att en person, som är styrelseledamot i två bolag som gör affärer med varandra, där affärerna får anses betydelsefulla för det ena bolaget men inte lika betydelsefulla för det andra bolaget, anses som icke oberoende i det bolag för vilket affärerna inte har lika stor betydelse. Det skulle inte vara rimligt. Det är därför av vikt att i kodreglerna poängtera att det är en helhetsbedömning som ska göras. En förbättring vi föreslår är att orden "följande omständigheter ska beaktas" i punkt 4.4 andra stycket ersätts med "följande omständigheter kan vara till ledning".</p>

<p>senaste året har haft omfattande affärsförbindelser eller andra omfattande ekonomiska mellanhavanden med bolaget eller ett närstående företag i egenskap av kund, leverantör eller samarbetspartner, antingen själv eller genom att tillhöra företagsledningen eller styrelsen eller genom att vara större delägare i annat företag som har en sådan affärsrelation med bolaget, (7)</p> <ul style="list-style-type: none"> • om ledamoten är eller under de tre senaste åren har varit delägare eller anställd hos bolagets eller ett närstående företags nuvarande eller dåvarande revisor, • om ledamoten tillhör företagsledningen i annat företag om en styrelseledamot i detta företag tillhör bolagsledningen i bolaget, eller • om ledamoten står i ett nära släkt- eller familjeförhållande till person i bolagsledningen eller någon annan person som nämns i ovanstående punkter, om denna persons direkta eller indirekta mellanhavanden med bolaget har sådan omfattning och betydelse att de motiverar att styrelseledamoten inte ska anses oberoende. <p>Med närstående företag avses företag där</p>	<p>En generell kommentar är att de föreslagna punkterna 4.4 och 4.5 är krångligt skrivna. Det är inte alldeles enkelt att förstå vilka förhållanden som avses.</p> <p><u>FAR/SRS</u></p> <p>I regel 4.4, andra stycket tredje punkten, används begreppet "icke obetydlig ersättning". Kollegiet bör på samma sätt som för begreppen "närstående företag" och "större aktieägare" ge tolkningsvägledning.</p> <p>I avsnitt 4 kan möjligen mängden vägledningstext, både den som föreslagits i den nya versionen av Koden och med tillägg enligt ovan, ge en viss slagsida tyngdpunktsmässigt. Om Kollegiet bedömer att så är fallet, kan ett förslag vara att lägga in denna typ av vägledning i en bilaga.</p> <p><u>Deloitte</u></p> <p>4.4 Den omfattande redogörelsen under denna punkt ger stöd till framförallt valberedningen i dess arbete med att utvärdera och föreslå kandidater till styrelsen. Det är positivt.</p> <p>Texten kan dock till viss del uppfattas som otydlig och ej koncis. Exempel finns i det inledande stycket; <i>"... en samlad bedömning ska göras av samtliga omständigheter som kan ge anledning att ifrågasätta ledamotens oberoende i förhållande till bolaget eller bolagsledningen, varvid bland annat följande omständigheter ska beaktas:</i> " Vårt förslag är att uttrycket "bland annat" tas bort, alternativt att man lägger till exakt vilka ytterligare omständigheter som ska beaktas.</p> <p>Vidare i texten finns följande punkter där vi föreslår omformuleringar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Första punkten: "om ledamoten är verkställande direktör..." skulle kunna ersättas med "om ledamoten är medlem i företagsledningen..." eftersom en medlem i företagsledningen rimligtvis också har motsvarande stor insyn i bolaget. • Tredje punkten: "icke obetydlig ersättning" bör preciseras vad som avses på samma sätt som man anger vad som menas med 'närstående företag' 'större aktieägare' etc. som definieras senare i regeln 4.4. • Femte punkten: skulle kunna ändras till "... under de tre senaste åren har varit delägare eller som anställd deltagit i revisionen hos bolagets..." <p><u>Nordea</u></p>
--	--

<p>bolaget direkt eller indirekt innehar minst tio procent av aktierna eller andelarna eller rösterna eller en ekonomisk andel som ger rätt till minst tio procent av avkastningen. Om bolaget äger mer än 50 procent av aktierna eller andelarna eller rösterna i ett annat företag anses bolaget indirekt inneha det senare företagets ägande i andra företag.</p> <p>Fotnot 7: Denna punkt ska inte anses tillämplig på gängse affärsförbindelse som bankkund.</p>	<p>Vi välkomnar en återgång till kodens ursprungliga regel i detta avseende då vi alltid funnit att den varit lättare att förstå och därmed tillämpa. Vi tycker att borttagandet av 12-årsregeln är bra. Det är viktigt att reglerna är utförliga och konkreta om de ska tillföra värde.</p> <p>Regeln om bankkund är för oss mycket viktig, men vi har inget att erinra mot att den i stället återfinns i en fotnot.</p> <p><u>Mannheimer Swartling Advokatbyrå (även för ett antal större svenska aktiemarknadsbolag)</u></p> <p>Förslagets punkt 4.4 innehåller en detaljerad punktlista med omständigheter som Kollegiet menar skall beaktas vid den samlade bedömningen av en ledamots oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Även om punktlistan inte är uttömmande och även om regeln inte anger att en ledamot skall anses vara beroende så snart någon av de omständigheter som anges i listan är för handen finns det en risk att uppräknningen kommer att tjäna som en checklista som mekaniskt bockas av istället för att en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter kommer till stånd, såsom är avsikten med regeln. Det framstår därför som lämpligare att i det andra stycket i förslagets punkt 4.4 sätta punkt efter "...i förhållande till bolaget eller bolagsledningen" och stryka resten av det andra stycket (inklusive punktlistan) samt det tredje stycket.</p> <p><u>Baker&McKenzie Advokatbyrå</u></p> <p>Ändringarna avseende styrelseledamots oberoende i 4.4-4.5 innebär som bekant i huvudsak en återgång till bestämmelserna i 2004 års kod och tillstyrkes. Att tolvårsregeln tagits bort är också positivt. Efter att oberoendereglerna avskaffats i börsreglerna kan det möjligen på vissa håll ifrågasättas om reglerna är av den natur att de verkligen borde kunna bli föremål för en avvikelse enligt principen om följ eller förklara. Dels tror jag dock att sådana farhågor är överdrivna, dels kan en icke önskvärd utveckling motverkas genom att reglerna i ett senare skede flyttas till börsreglerna.</p> <p><u>RiskMetrics</u></p>
---	--

	<p>While RMG generally supports the return of the independence rule from NASDAQ OMX Stockholm's Rule Book for Issuers to the Code, we still encourage consideration of some changes to the proposed recommendations. RMG endorses the fact that the new recommendation includes several specific factors that should be taken into consideration when determining director independence, whereas the prior definition in the listing rules had more of a holistic definition with less clear guiding principles. RMG is, among other things, in favor of reintroducing the five-year cooling-off period for former executives and the three-year cooling-off period for former employees. According to the proposed recommendation director independence is to be based on a general assessment, where several criteria are to be assessed rather than being categorically decisive. RMG is concerned that the proposed wording leaves too much room for discretionary behavior from the companies' side. Consequently, it is uncertain how many companies are going to overlook the criteria in their general assessments, even if a director were to fulfill one or several of the conditions. RMG is also concerned that this might reduce the companies' disclosure on important relationships between directors and companies. In light of this, RMG would recommend the SCGB to adopt an independence criterion based on a holistic evaluation combined with categorically decisive criteria, i.e. adopt a wording where a director "is not to be considered independent" if he/she meets one or several of the listed criteria. The alternative format would also be more in line with the independence criteria included in other European corporate governance codes.</p> <p>RMG further notes that ever since the 12-year tenure limit for board members was removed from the independence definition, companies hardly ever classify directors as dependent based on tenure in their overall assessment. RMG still deems tenure an important aspect of director independence and notes that the condition is not included in the new recommendation. RMG is of the opinion that long tenure for a director might create dependence vis-a-vis the company, its executive management, as well as other board members, and thus might prevent directors from objectively monitoring and scrutinizing the company management. RMG also notes that tenure is one of the factors leading to non-independence according to the European Commission's Recommendation of 15 February 2005 (2005/162/EC). Therefore, even if the SCGB decides not to reintroduce the 12-year tenure limit, RMG would still like to stress the importance of including tenure as a factor to consider in an overall assessment. In conclusion, RMG recommends SCGB to include a criterion highlighting the fact that a director is not to be considered independent of the company and its management if a long tenure prevents him or her from acting independently.</p>
<p>4.5 Minst två av de styrelseledamöter som är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen ska även vara oberoende i förhållande till bolagets större aktieägare.</p> <p>För att avgöra en ledamots oberoende ska</p>	<p><u>Svenskt Näringsliv</u></p> <p>I förslaget till punkt 4.5 andra stycket andra meningen anges att en styrelseledamot som "representerar" en större ägare eller är anställd eller styrelseledamot i ett företag som är en större ägare ska anses som beroende.</p> <p>En bolagsstämموald styrelseledamot ska verka för bolagets bästa. Denne ska således inte tillgodose en enskild aktieägares intressen. Ingen bolagsstämموald styrelseledamot kan därför sägas representera en viss ägare i bolaget.</p>

<p>omfattningen av styrelseledamotens direkta och indirekta relationer med den större ägaren ska beaktas. En styrelseledamot som representerar en större ägare eller är anställd eller styrelseledamot i ett företag som är en större ägare ska anses som beroende.</p> <p>Med större aktieägare avses ägare som direkt eller indirekt kontrollerar tio procent eller mer av aktierna eller rösterna i bolaget. Om ett företag äger mer än 50 procent av aktierna eller andelarna eller rösterna i ett annat företag anses det förnämnda företaget indirekt kontrollera det senare företagets ägande i andra företag.</p>	<p>Svenskt Näringsliv föreslår därför att orden "representerar en större ägare eller" i punkt 4.5 andra stycket ändras till "representerar en större ägare eller" i punkt 4.5 andra stycket andra meningen stryks.</p> <p>En generell kommentar är att de föreslagna punkterna 4.4 och 4.5 är krångligt skrivna. Det är inte alldeles enkelt att förstå vilka förhållanden som avses.</p> <p><u>FAR/SRS</u></p> <p>I avsnitt 4 kan möjligen mängden vägledningstext, både den som föreslagits i den nya versionen av Koden och med tillägg enligt ovan, ge en viss slagsida tyngdpunktsmässigt. Om Kollegiet bedömer att så är fallet, kan ett förslag vara att lägga in denna typ av vägledning i en bilaga.</p> <p><u>Deloitte</u></p> <p>4.5 Redogörelsen under denna punkt ger ett tydligt stöd till framförallt valberedningen i dess arbete att utvärdera och föreslå kandidater till styrelsen.</p> <p><u>Nordea</u></p> <p>Jämför kommentaren under 4.4. Vi tycker det är bra att börsens kommentar ha lagts till i kodregeln.</p> <p><u>Mannheimer Swartling Advokatbyrå (även för ett antal större svenska aktiemarknadsbolag)</u></p> <p>I förslagets punkt 4.5 andra stycket anges bland annat följande: "En styrelseledamot som representerar en större ägare [...] ska anses som beroende." En styrelseledamot är emellertid inte representant för någon aktieägare eller någon annan, utan en av bolagsstämman (eller de fackliga organisationerna) utsedd person som har att tillgodose ett enda intresse, nämligen bolagets bästa. Det är därför olyckligt att i regeltexten ange att en styrelseledamot representerar en aktieägare. Orden "representerar en större ägare eller" bör därför strykas.</p> <p><u>Baker&McKenzie Advokatbyrå</u></p> <p>Ändringarna avseende styrelseledamots oberoende i 4.4-4.5 innebär som bekant i huvudsak en återgång till bestämmelserna i 2004 års kod och tillstyrkes. Efter att oberoendereglerna avskaffats i börsreglerna kan det möjligen på vissa håll ifrågasättas om reglerna är av den natur att de verkligen borde kunna bli föremål för en avvikelse enligt principen om följ eller förklara. Dels tror jag dock att sådana farhågor är överdrivna, dels kan en icke önskvärd utveckling motverkas genom att reglerna i ett senare skede flyttas till börsreglerna.</p>
<p>4.6 Den som nomineras till styrelseledamot ska förse valberedningen med erforderligt underlag</p>	<p><u>Nordea</u></p>

<p>för bedömning av eventuell beroendeställning enligt 4.4 och 4.5.</p>	<p>Vi har inget att erinra mot att kravet att en kandidat till en styrelsepost själv ska förse valberedningen med erforderligt underlag för oberoendebedömningen har blivit en egen regel, men vi undrar liksom sist hur ska bolagen kunna tillse detta? Hur fungerar följ-eller-förklara modellen på denna regel?</p>
<p>5.1 Styrelseledamot ska självständigt bedöma de ärenden styrelsen har att behandla och begära den information som ledamoten anser nödvändig för att styrelsen ska kunna fatta väl underbyggda beslut.</p>	<p><u>Baker&McKenzie Advokatbyrå</u></p> <p>Bestämmelserna om personligt ansvar för styrelseledamöter i 29 kap. ABL är av individuell karaktär, och utgår vid inträffad skada från en bedömning av varje styrelseledamots eventuella vårdslöshet i förvaltningen av bolagets angelägenheter. Detta individuella ansvar kan innebära att vissa styrelseledamöter, men inte andra, blir ansvariga för en viss skada. Mot denna bakgrund kan lagen sägas förutsätta att varje enskild styrelseledamot självständigt bedömer de ärenden styrelsen har att behandla och gör de ställningstaganden detta föranleder. Kodens regel avseende styrelseledamöters skyldighet att göra självständiga bedömningar av styrelsens ärenden utgör därför en konsekvens av vad som ändå gäller enligt ABL. Således borde bestämmelsen avskaffas.</p>
<p>5.2 Styrelseledamot ska tillägna sig den kunskap om bolagets verksamhet, organisation, marknader m.m. som erfordras för uppdraget.</p>	<p><u>Baker&McKenzie Advokatbyrå</u></p> <p>ABL uppställer endast formella krav på en styrelseledamots kvalifikationer, och några bestämmelser om särskild kunskap eller kompetens antingen i allmänhet eller om det enskilda bolaget krävs inte uttryckligen i lagen. En allmän skyldighet i detta avseende får dock i princip anses följa av ansvarsreglerna i 29 kap. ABL. Huvudregeln vid ansvarsbedömningen av en styrelseledamot är nämligen att otillräckliga personliga kvalifikationer inte utesluter eller minskar ansvaret. Utgångspunkten vid bedömningen om en enskild ledamot har agerat vårdslöst är att varje ledamot av bolagsledningen når upp till en viss miniminivå vad gäller de personliga kvalifikationerna. Kodens reglering kan därför i bästa fall anses utgöra förtydligande av vad som redan följer av lag. Således borde bestämmelsen avskaffas.</p>
<p>9. Ersättningar till ledande befattningshavare(8)</p>	<p><u>Svenskt Näringsliv</u></p> <p>Svenskt Näringslivs grundläggande inställning är att detaljerade regler rörande ersättningssystemens innehåll är olämpliga, och detta oavsett om det sker genom lagstiftning eller i form av självreglering (Koden). Ersättningarna till ledande befattningshavare i ett bolag är i första hand en fråga för aktieägarna genom de av dem valda styrelseledamöterna. Styrelsen måste alltid vara fri - och ta ett ansvar för - att besluta om innehållet i ersättningssystemen.</p> <p>Svenskt Näringslivs uppfattning är att ersättningsfrågor bäst hanteras inom ramen för en självreglering som tar sikte på att det i berörda bolag ska finnas en öppenhet om ersättningssystemen, såväl mot bolagets aktieägare vad gäller ersättningssystemens principiella innehåll, som generellt om utgivna ersättningar, samt att bolagen har strukturerade och ordnade processer för beredning och beslut i ersättningsfrågor. Självregleringen måste utformas med hänsynstagande till roll- och ansvarsfördelningen mellan bolagsorganen och ska inte innehålla detaljerade regler om ersättningssystemens</p>

innehåll.

Mot bakgrund av det ovan sagda kan hävdas att ytterligare regleringar inte behövs. Kollegiet menar dock att den av Kommissionen i våras beslutade rekommendationen (2009/385/EG) om ersättningen till ledande befattningshavare i börsnoterade bolag föranleder en revidering av Koden.

I valet mellan en reviderad, utvidgad Kod och en detaljerad lagstiftning för att genomföra EU-rekommendationen är Koden det minst dåliga alternativet. Svenskt Näringsliv väljer därför Koden men poängterar att i den mån detaljreglering sker i Koden får enskilda regler inte bli orimliga.

För det fall EU-rekommendationen ska genomföras genom ändringar i Koden har Svenskt Näringsliv följande invändningar och synpunkter.

EU-rekommendationen visar liten respekt för styrelsens ansvar och befogenheter, den har sin grund i delvis annan bolagsstyrning än den svenska och den innehåller många pekpinna och detaljkrav. Det är uppenbart att dokumentet är just en rekommendation och inte ska betraktas som bindande regler. Detta måste beaktas vid självregleringen. Det är därför bra att Kollegiet "ställt upp" för god svensk tradition inom bolagsstyrning och exempelvis avstått från att föreslå en kodregel motsvarande EU-rekommendationens förbud mot avgångsvederlag vid uppsägning på grund av otillräckliga resultat. Ett bolag måste alltid kunna skilja en VD eller annan ledande befattningshavare från tjänsten med omedelbar verkan om han eller hon inte fungerar som förväntat.

Enligt vår uppfattning har Kollegiet dock inte gjort detta i tillräcklig omfattning, förslaget ger inte i alla delar uttryck för god svensk praxis på bolagsstyrningsområdet. Ett exempel är förslaget till punkt 9.8, som kommenteras nedan.

Stockholms Handelskammare

Förslaget innebär en väsentlig utvidgning av det reglerade området. Det upptar inte bara bestämmelser rörande berednings- och beslutsprocessen utan även om ersättningarnas innehåll. Handelskammaren anser att det saknas både behov och rationella motiv för att reglera hithörande frågor. Det förhållandet att EU rekommenderat en reglering utgör enligt Handelskammaren inte tillräckliga skäl. Behovet av en reglering måste prövas mot bakgrund av förhållanden i varje enskilt land. Att så kan ske ligger i rekommendationsformen som i detta fall valts. Att avstå från reglering när något uppenbart behov inte finns ligger också i linje med EUs och Sveriges strävanden mot regelförenkling.

Handelskammaren anser att utformningen av ersättningar bäst avgör av bolagen själva. Ett bolag måste vid bestämmandet av ersättningar väga in ett flertal kriterier, inklusive konkurrens. I en alltmer globaliserad värld ökar konkurrensen om attraktiv personal. Ett beaktande härav låter sig knappast nedsättas i en nationell kod om bolagsstyrning, även om bestämmelserna har utformats på ett europeiskt plan.

Bestämmelserna [om utformning] har inte den flexibilitet som behövs i ett regelverk som riktar sig till en så divergerande grupp av företag som de vars aktier är upptagna på en reglerad marknad. Flera av de föreslagna bestämmelserna är också svårtolkade och svårtillämpade.

Handelskammaren avstyrker sålunda att Kollegiet reglerar ersättningsfrågorna utöver de bestämmelser som koden upptar idag.

FAR/SRS

Lagreglerna gällande ersättningar till ledande befattningshavare inkluderade en revisorsgranskning med hänsyn till områdets vikt (prop. 2005/2006:186 s 59) innebärande att revisorn skulle granska huruvida bolagsstämans riktlinjer för ersättning hade följts. Mot denna bakgrund ser FAR SRS det som naturligt att motsvarande regel införs i Koden. Principen "följ eller förklara" innebär förstås att det enskilda bolaget ytterst tar ställning i frågan.

Folksam

Folksam har en försiktigt positiv grundinställning till den reviderade Koden och uppskattar den början till förtydliganden som tillkommit beträffande ersättning till ledande befattningshavare samtidigt som Folksam inte är odelat positiv till formuleringarna och omfattningen. Detta är den viktigaste förändring som föreslås och det är därför av största vikt att den omfattar alla de relevanta aspekterna på området. Som en följd av den finansiella kris som vi nu upplever har stark kritik riktats mot ersättningssystem inom vissa av de börsnoterade bolagen. Bland många pensionssparare som Folksam möter finns en oro för att företagsledningens ersättningar i vissa svenska börsbolag, både med avseende på omfattning och natur, inte gagnar utvecklingen i dessa företag.

Det är till yttermera visso så att självregleringsinstitutet har många fördelar. Självreglering ger troligen snabbare beslutsprocess och därmed ett mer anpassningsbart regelverk; systemet utformas av de berörda parterna och är därför väl förankrat. Men det finns också risker med en självreglering. I det fall den uppfattas som alltför vek kan det leda till sämre legitimitet hos allmänheten; systemet kan bli för svagt och passivt om det yttre hotet om lagreglering försvinner. I EU-rekommendationen understryks också att "medlemsstaterna bör vidta alla lämpliga åtgärder för att se till att börsnoterade bolag för vilka rekommendationerna 2004/913/EG och 2005/162/EG är tillämpliga beaktar denna rekommendation". Folksam menar att det mest verksamma medlet för att stödja och bevara självregleringen är att inta en hög ambitionsnivå vid utformningen av koden.

Som tydligt anges i remissinbjudan från Kollegiet för svensk bolagsstyrning är bakgrunden till de föreslagna ändringar behovet av att anpassa koden till EU-kommissionens rekommendationer, förändringar av svenskt regelverk och förändrade börsregler. Om Koden i framtiden ska kunna ersätta lagreglering och samtidigt utgöra den svenska modellen för införandet av EU-rekommendationerna, kan vikten av att Koden utformas i stor följsamhet med EU-rekommendationen inte nog

	<p>betonas. Eftersom Kodens bygger på principen "följ eller förklara" föreligger inte någon risk för att reglerna ska bli för begränsande. Kodbolagen har alla möjligheter att välja "förklara" i de fall de anser att "följ" inte är tillämpligt. För att "följ eller förklara" ska vara meningsfullt i praktiken, krävs en i vissa stycken mer precis formulering än i det av Kodgruppen framlagda förslaget.</p> <p>EU-kommissionens rekommendation tar i en av sina huvudpunkter upp att det finns behov av ytterligare principer för strukturen på de ledande befattningshavarnas ersättning. Här avses företagets ersättningspolicy.</p> <p>Folksam anser att det i reglerna för bolagsstyrning ska framgå att riktlinjer för ersättningsprinciper, eller om man så vill ersättningspolicy, är ett årligen framtaget dokument som ska ha sådan utformning och utfärdas, respektive tillhandahållas, i sådan tid att bolagets aktieägare kan bilda sig en välgrundad uppfattning om den inför bolagsstämman.</p> <p>Mot detta kan hävdas att det i gällande svenska lagreglerna anges att styrelsen varje år till bolagsstämma har att upprätta förslag till riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till den verkställande direktören och andra personer i bolagets ledning. Eftersom utredningen om ett enklare aktiebolag (Ju 2007:15) har föreslagit att bestämmelserna om beslutsordningen för ersättning till ledande befattningshavare i aktiemarknadsbolag samt att 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 (SOU 2009:34) är detta, enligt Folksams uppfattning ändå påkallat. Ett förtydligande på denna punkt skulle också kunna underlätta en övergång till en förenklad lagstiftning. Folksam förordar ett sådant förtydligande.</p> <p><u>Första AP-fonden</u></p>
--	--

Första AP-fonden välkomnar att Kollegiet inarbetat de rekommendationer som EU-kommissionen – 2009/3177/EG – lämnat avseende ersättningar till ledande befattningshavare (EU:s rekommendation). Självreglering ger en snabbare beslutsprocess och ett mer anpassningsbart regelverk jämfört med lagstiftning. Anpassningar till de berörda företagens situation kan göras i de fall då det är klart och tydligt motiverat vilket innebär att reglerna kan anpassas till best practice och därmed ha en hög ambitionsnivå. Samtidigt är reglerna utformade av berörda parter och blir därmed väl förankrade.

Som Kollegiet påpekar är en viktig utgångspunkt för de föreslagna förändringarna EU:s rekommendationer. Att i koden bokstavstroget följa EU:s rekommendation är emellertid inte möjligt, vilket också Kollegiet påpekar. EU:s rekommendation är på flera områden mycket detaljrik och långtgående och har sin grund i delvis annan bolagsstyrning, andra belöningsystem och andra erfarenheter än vad som gäller i svenska bolag. Ersättningssystemen är generellt sett bättre utformade i Sverige än i många andra länder. Den främsta orsaken till detta är att svensk bolagsstyrning sedan lång tid haft starka aktieägare som har möjlighet att påverka ersättningar till ledande befattningshavare på grund av en tydlig och bra lagstiftning och en stark tradition av självreglering. Det har i sin tur lett till att styrelser i svenska börsbolag i de flesta fall föreslagit återhållsamma ersättningssystem till bolagsstämmorna. Kollegiets förslag till förändringar i Koden är ett led i den traditionen.

Andra AP-fonden

Utgångspunkten för AP2s agerande som ägare i bolag är att det alltid ytterst är styrelsens ansvar att tillse att ändamålsenliga ersättningssystem tas fram för ledande befattningshavare och andra anställda. Vikten av detta kan inte nog understrykas. Varje begränsning av styrelsens ansvar, direkt eller indirekt, riskerar försämra förutsättningarna för att relevanta ersättningssystem finns på plats. Vi som aktieägare måste tillse att de styrelser vi tillsätter har rätt kompetens för att fullgöra detta ansvar.

Ersättningssystem skall utformas med utgångspunkt i bolagens strategi. De skall stödja implementeringen av strategin i första hand genom att på ett ändamålsenligt sätt möjliggöra för bolagen att rekrytera och behålla den personal, inklusive ledning, som behövs i och för bolagets verksamhet. Olika program kan sedan utformas för att tjäna varierande syften.

Inga beslut om ersättningssystem eller enskilda program skall fattas utan en väl genomtänkt konsekvensanalys. En mycket viktig del gäller den påverkan ersättningsprogrammen kan förväntas ha på de anställdas beteende och agerande i olika

situationer.

Aktieägare måste ha en möjlighet att, som en del av styrelseutvärderingen, också bedöma hur styrelserna arbetar med ersättningsfrågorna. Styrelserna bör därför på ett tydligt sätt redovisa motiven för ersättningssystemen, vilka överväganden och konsekvensanalyser man gjort inför att beslut fattas och dessutom relevanta utvärderingar av befintliga program. Tillsammans med övergripande information om ersättningarnas utformning bör detta kunna leda till en relevant uppföljning av hur styrelserna fullgör sitt ansvar i dessa frågor.

Tredje AP-fonden

Tredje AP-fonden stödjer Kollegiets förslag till utvidgade regler i Svensk kod för bolagsstyrning om ersättningar till ledande befattningshavare i svenska börsbolag. Tredje AP-fonden anser att regleringar på detta område, i den mån de behövs, bör ske inom ramen för självregleringssystemet framför en detaljerad lagstiftning.

Tredje AP-fonden anser att EU-rekommendationen på området är alltför detaljrik och inte är tillämplig fullt ut på svenska börsbolag. Fonden anser det därför som tillfredsställande att Kollegiet har valt att inte implementera EU-rekommendationen bokstavstroget, utan valt en "följ eller förklara"-lösning. Kollegiet "följer" rekommendationen genom att ta in viktiga principer och regler i Koden. På andra punkter "förklarar" Kollegiet och anger lösningar som fungerar bättre i svensk bolagsstyrning och redogör för skälen till detta.

Fjärde AP-fonden

De förändringar som nu föreslås handlar om Kodens syn på ersättningar. Detta skall ses i skenet av den debatt som följt i kölvattnet på den s k finanskrisen där felkonstruerade ersättningssystem av media och vissa politiker ansetts ha varit en av huvudorsakerna till att krisen blev så djup och allvarlig.

Det är en självklarhet att successivt se över hur bl a ersättningssystem är utformade från ett ägarperspektiv.

Innan de aviserade förändringarna kommenteras finns det anledning att framhålla att:

- ansvaret för hur ersättningssystem utformas och implementeras primärt måste ligga hos styrelsen.
- risken med en ökad detaljstyrning är att ansvaret för styrelsen minskar, vilket försvårar möjligheterna att utkräva ansvar. Det är inte rimligt att en institutionell ägare skall klara av att uttala sig i detalj om vad som är bästa ersättningssystem i ett 50-tal bolag.
- i takt med att Koden blir mer omfattande och detaljerad blir den potentiellt ett hinder för nya bolag att söka sig till börsen, vilket påverkar en pensionsförvaltare som Fjärde AP-fonden negativt.
- även om Kodens huvudprincip "följ eller förklara" alltid ger bolagen chansen att förklara och därmed inte slaviskt följa

Koden, är det rimligt att anta att ju fler riktlinjer som finns så minskar modet att avvika. Det är därför viktigt att hålla riktlinjerna generella och vägvisande och inte alltför detaljstyrande för att möjliggöra för det enskilda bolaget att följa riktlinjerna så att det gagnar bolaget och är i samklang med aktieägarnas långsiktiga intressen.

Nordea

Vad gäller ersättning till ledande befattningshavare instämmer vi med Kollegiets syn att det finns anledning att i koden sätta en standard som tillmötesgår syftet med EU-rekommendationen, men som grundas på svenska förhållanden och på vad som utgör god praxis i svenska börsbolag. Det hade varit önskvärt om Finansinspektionen hade intagit samma ståndpunkt i sitt förslag till föreskrifter och allmänna råd om ersättningssystem i finansiella företag. Nordea är av uppfattningen att principen om harmonisering och en "single rulebook" bör vara vägledande i varje europeiskt regelprojekt för att konkurrensvillkoren ska vara så lika som möjligt. Även Nordea föredrar en lösning i koden med principen "följ eller förklara" framför detaljerad lagstiftning.

Investor

Vi vill inledningsvis referera till det brev som Investor AB skickade in till Kollegiet för Svensk Bolagsstyrning daterat den 8 september 2009 där vi belyser att de senaste årens utveckling har medfört att ersättningsfrågor och inte minst incitamentsprogram redovisas och beslutas på en hög detaljnivå av bolagsstämman vilket vi anser är olyckligt och står i strid med den grundläggande ansvarsfördelningen mellan styrelsen och stämman. Som vi redogör för i nämnda brev är det enligt vår mening endast frågan om total utspädningseffekt av incitamentsprogrammen vid en maximal tilldelning samt total maximal kostnad för programmet som är relevant för stämman att ta ställning till. Stämman bör istället i efterhand efter redovisning av utfall ta ställning till om styrelsen hanterat sitt mandat på ett lämpligt sätt. Detta innebär ett utökat behov av information om ersättningar samt utfall och utvärdering av ersättningsprogram till aktieägarna.

Eftersom vi förstått att den EU rekommendation om ersättningar till ledande befattningshavare i börsnoterade bolag (2009/385/EG) ("Rekommendationen") som offentliggjordes tidigare i år avses implementeras i det svenska regelverket på ett eller annat sätt stöder vi Kollegiets uppfattning att en sådan implementering lämpligast görs genom en revidering av Koden.

Vid en sådan implementering av Rekommendationen har vi också förståelse för att detta föranleder en viss detaljreglering som står i strid med vår inställning i denna fråga. Det är dock viktigt att sådan detaljreglering begränsas till ett absolut minimum och att det är själva syftet med Rekommendationen som implementeras och inte dess detaljer. Vi uppfattar också att det är med denna ansats som Kollegiet gjort förslagen till revideringar vad gäller ersättningar, vilket vi uppskattar. Vi tror dock att föreslagna ändringar i vissa delar skulle vinna på att ytterligare lyftas upp till en mer principbaserad än detaljbaserad nivå och stödjer här de synpunkter som framförts i den skrivelse som nämns ovan.

Mannheimer Swartling Advokatbyrå (även för ett antal större svenska aktiemarknadsbolag)

En grundläggande synpunkt är att detaljerade regler rörande ersättningssystemens innehåll är olämpliga, och detta oavsett om det sker genom lagstiftning eller i form av självreglering. Ersättningar till ledande befattningshavare i ett bolag är i första hand en fråga för aktieägarna genom de av dem valda styrelseledamöterna. Styrelsen måste alltid vara fri – och ta ett ansvar för – att besluta om innehållet i ersättningssystemen.

Ersättningsfrågor hanteras bäst inom ramen för en självreglering som tar sikte på att det i berörda bolag ska finnas en öppenhet om ersättningssystemen, såväl mot bolagets aktieägare vad gäller ersättningssystemens principiella innehåll, som generellt om utgivna ersättningar, samt att bolagen har strukturerade och ordnade processer för beredning och beslut i ersättningsfrågor. Självregleringen måste utformas med hänsynstagande till roll- och ansvarsfördelningen mellan bolagsorganen och ska inte innehålla detaljerade regler om ersättningssystemens innehåll.

Mot bakgrund av det ovan sagda kan hävdas att ytterligare regleringar inte behövs. Kollegiet menar dock att den av EU-kommissionen i våras utfärdade rekommendationen (2009/385/EG) om ersättningen till ledande befattningshavare i börsnoterade bolag föranleder en revidering av koden.

I valet mellan en reviderad, utvidgad kod och en detaljerad lagstiftning för att genomföra rekommendationen är koden det minst dåliga alternativet. Det bör dock poängteras att i den mån detaljreglering sker i koden får enskilda regler inte bli orimliga.

För det fall rekommendationen ska genomföras genom ändringar i koden vill vi lämna följande invändningar och synpunkter.

Rekommendationen visar liten respekt för styrelsens ansvar och befogenheter. Den har sin grund i delvis annan bolagsstyrning än den svenska och den innehåller många pekpinningar och detaljkrav. Det är uppenbart att dokumentet är just en rekommendation och inte ska betraktas som bindande regler. Detta måste beaktas vid självregleringen. Det är därför bra att Kollegiet "ställt upp" för god svensk tradition inom bolagsstyrning och exempelvis avstått från att föreslå en kodregel motsvarande rekommendationens förbud mot avgångsvederlag vid uppsägning på grund av otillräckliga resultat. Ett bolag måste alltid kunna skilja en VD eller annan ledande befattningshavare från tjänsten med omedelbar verkan om han eller hon inte fungerar som förväntat.

Enligt vår uppfattning har Kollegiet dock inte gjort detta i tillräcklig omfattning. Förslaget ger inte i alla delar uttryck för god svensk praxis på bolagsstyrningsområdet.

Aktiespararna

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

	<p>riktlinjer för hur beslut om ersättningar till ledande befattningshavare ska fattas. Samtidigt föreligger vikten av kontroll och uppföljning.</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>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 innefattar 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><u>Advokatfirman Hammariskiöld</u></p> <p>EG-kommissionens rekommendation 2009/3177/EG angående ändrade regler om ersättningar till ledande befattningshavare</p>
--	--

i börsnoterade bolag kommer efter en omtumlande period på de finansiella och industriella marknaderna. Höga rörliga ersättningar som uppmuntrat ett ohållbart risktagande har i debatten anförts som en av de underliggande orsakerna till den finansiella krisen. Mot den bakgrunden är det välbehövligt med en uppdatering av reglerna om ersättningar till ledande befattningshavare för att skapa tydligare riktlinjer och ökad transparens på området. Samtidigt får man inte glömma att ledande svenska bolag redan idag, som huvudregel, har väl utformade program för ersättningar till sina ledande befattningshavare som syftar till att ge sunda incitament för att verka för en god och långsiktig hållbar utveckling i bolaget. Det är viktigt att inte detaljreglera detta område på ett sätt som hindrar bolag från att utforma ersättningsprogram anpassade till den egna finansiella, operationella och marknadsmässiga situationen. Det finns också anledning att iaktta viss försiktighet vid reglering av ersättningar med hänsyn till att Bolagskoden främst riktar sig till börsbolag. Om utvecklingen går mot allt hårdare och mer detaljerad reglering av ersättningsnivåer, beslutsformer för ersättning, komponenter i ersättningsprogrammen etc. kan det bli svårare för börsbolag att konkurrera med privata bolag och riskkapitalbolag om kompetenta befattningshavare.

Sammantaget är Advokatfirman Hammarskiöld & Co positivt inställd till en uppdatering av regelverket. Vi är särskilt positiva till strävan att skapa tydligare riktlinjer för ersättningar och ökad möjlighet för aktieägare att bedöma utfallet av bolagets ersättningsprogram.

Rent allmänt anser vi att förslagen till förändringar är bra. Vi anser dock att det i vissa delar av förslaget finns behov av mindre förtydliganden och smärre förändringar innan det slutliga förslaget läggs fram.

När det gäller ersättningar till ledande befattningshavare innebär självreglering som normbildning sammantaget att bolag kan utforma ersättningsprogram som tar hänsyn till särskilda behov i bolaget och sektorspecifika omständigheter. Genom att eventuella avsteg från normen måste förklaras får den grupp intressenter som regelverket primärt avser att skydda (aktieägarna) möjlighet att bedöma om en föreslagen åtgärd är till gagn för bolagets intressen och utveckling.

RiskMetrics

	<p>RMG realizes that the amendments to this section are proposed to bring the Code in line with new EU recommendations, and in general RMG supports the proposed changes. Among the many changes mentioned, RMG considers it particularly important that the vesting period for long-term incentive plans be at least three years. Incentive plans with a shorter vesting period risk to not be sufficiently aligned with shareholder interests and might lose some of their incentivizing effect. Another important aspect is termination packages which, including salary during a period of notice, are not to exceed an amount equivalent to the individual's fixed remuneration for two years. RMG favors this proposal, and in RMG's experience this is also at the limit of what is usually considered acceptable to institutional investors.</p> <p>Bonus agreements have been discussed intensely during the past year, especially in the Swedish market. Concerns have been raised about payout levels as well as the performance criteria attached to the bonus schemes. We therefore highly value the fact that the new Code will include a provision stating that variable remuneration is to be linked to predetermined and measurable performance criteria promoting long-term value creation, and that variable remuneration paid in cash is to be subject to predetermined limits for the maximum amount to be paid. RMG supports the proposed amendments but remains concerned about the disclosure requirements. RMG would also like to see a Code provision stipulating that the abovementioned issues are to be communicated to shareholders by some channel, be it the company website, annual report or through other means. In RMG's experience many Swedish companies already disclose for example caps on their short-term bonus programs paid in cash. RMG would however like to see that all firms listed on a regulated market disclose this information. If cap levels are not disclosed shareholders are, first of all, unable to evaluate whether or not they consider the levels to be excessive or not, and secondly to examine whether or not past payments have been in line with adopted maximum limits. This is of particular concern since shareholders seldom have the possibility to evaluate short-term bonus programs in advance, as performance targets are usually not disclosed and usually determined at the discretion of the board and thus not subject to a separate vote at the general meeting.</p>
<p>Fotnot 8 : 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.</p>	<p><u>Svenskt Näringsliv</u></p> <p>Kollegiets förslag till definition av ledande befattningshavare (fotnot [8]) hänvisar till en uppräknings i årsredovisningslagen (ÅRL). Det innebär en skillnad jämfört med den nu gällande Koden som använder termen ledande befattningshavare som i aktiebolagslagen (ABL); styrelseledamöter omfattas av ÅRL:s uppräknings, men ingår inte i den grupp som ABL avser med ledande befattningshavare. Kollegiets förslag skapar oklarheter, särskilt som termen "bolagsledningen" också används (i punkterna 9.1-9.3 och 9.6-9.7) utan närmare definition av vilka som avses härmed. Med bolagsledningen avses i ABL VD och personer underställda VD samt styrelsen (jfr rubriken till 8 kap. ABL). Exempelvis den föreslagna punkten 9.1 första punkten åsyftar dock uppenbarligen inte styrelseledamöter eftersom ersättningsutskottet inte får bereda beslut om ersättningar till styrelsens ledamöter.</p>

<p>styrelseledamöter, verkställande direktör och samtliga personer i bolagets ledning.</p>	<p>I den föreslagna punkt 9.1 tredje punkten blir det direkt missvisande då det sägs att ersättningsutskottet inom styrelsen ska följa och utvärdera tillämpningen av de av stämman fastställda "riktlinjerna för ersättningar till ledande befattningshavare". Sådana riktlinjer avser VD och andra personer i bolagets ledning (jfr 8 kap. 51 § ABL) men inte styrelseledamöter. Enligt roll- och ansvarsfördelningen mellan bolagsorganen skulle det dessutom vara olämpligt om ersättningsutskottet/styrelsen skulle utvärdera tillämpningen av riktlinjer avseende styrelsen själv.</p> <p>Med hänsyn härtill och då de nu aktuella reglerna i Kodens kapitel 9 inte tar sikte på redovisning av utgivna ersättningar ("ÄRL-frågor") utan på bolags processer för beredning och beslut i ersättningsfrågor och utformningen av bolags ersättningssystem ("ABL-frågor") anser Svenskt Näringsliv att Kodens definition av ledande befattningshavare bör ansluta till vad som i ABL avses med ledande befattningshavare, dvs. avse VD och personer som är direkt underställda VD. Begreppet "bolagsledningen" bör inte alls användas i Koden.</p> <p><u>FAR/SRS</u></p> <p>Som noterats i utredningen Förenklings i aktiebolagslagen m.m. (SOU 2009:34) finns det ett behov av att se över vilka personer som ska omfattas av kretsen "samtliga personer i bolagets ledning" (kommenteras i Kodens not [8] till avsnittet 9). Detta gäller särskilt oklarheter kring redovisning av ersättningar till vice verkställande direktörer. FAR SRS medverkar gärna vid en utveckling av kodreglerna i denna del.</p> <p>I noten till rubriken för kapitel 9 i förslaget står "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". Vi föreslår att punkten (ii) ändras till "(ii) rörliga ersättningar, vilket inkluderar aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram, förutom sådana incitamentsprogram som baseras på värdepapper och där anställda erbjudits möjlighet till investering på marknadsmässiga villkor". Bakgrunden är att FAR SRS anser att incitamentsprogram som baseras på värdepapper inte är att betrakta som ersättning, då dessa innebär att anställda ges möjlighet att på marknadsmässiga villkor investera i ett instrument vars värde är kopplat till kursutvecklingen för bolagets aktie.</p> <p><u>Nordea</u></p> <p>Fotnot [8] - vi tycker det är av yttersta vikt att definitionen av ledande befattningshavare så långt möjligt stämmer överens mellan olika regelverk och vi förordar den av Kollegiet antagna ståndpunkten att ansluta definitionen till den legaldefinition som finns i årsredovisningslagen.</p> <p><u>Mannheimer Swartling Advokatbyrå (även för ett antal större svenska aktiemarknadsbolag)</u></p> <p>I förslagets fotnot [8] definieras ledande befattningshavare som "styrelseledamöter, verkställande direktör och samtliga personer i bolagets ledning." Det är emellertid opraktiskt om Koden ger en definition av begreppet som avviker från vad som avses med ledande befattningshavare i aktiebolagslagen ("ABL"), nämligen VD och personer som är direkt underställda VD.</p>
--	--

	<p>Definitionen bör därför strykas.</p> <p>Med bolagsledningen åsyftar ABL såväl VD (och personer underställda VD) som styrelsen (jfr rubriken till lagens kapitel 8). Med tanke på att de frågor som ersättningsutskottet har att handlägga av naturliga skäl inte rör ersättningar till styrelsens ledamöter bör därför begreppet "bolagsledningen" inte användas i det sammanhang som nu framgår av Kollegiets reviderade förslag, närmare bestämt i förslagets punkt 9.1 (första och andra punkten), 9.3, 9.6 och 9.7. När VD och personer direkt underställda VD åsyftas, bör begreppet "ledande befattningshavare" användas och inte "bolagsledningen".</p> <p><u>Aktiespararna</u></p> <p>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.</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><u>Andra AP-fonden</u></p> <p>Det är bra på sätt som föreslås tydliggöra utgångspunkten för reglerna om hur ersättningar skall utformas (och fastställas). Enligt vår mening bör det tilläggas att det alltid ytterst är styrelsens ansvar att tillse att ersättningar och andra anställningsvillkor utformas på ett ändamålsenligt sätt.</p> <p><u>Aktiespararna</u></p> <p>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 långsiktigt god resultatutveckling för bolaget.</p> <p>Allmänhetens förtroende för näringslivet, liksom förtroendet mellan näringslivets olika aktörer, är av grundläggande betydelse för samhällsekonomin och investeringsviljan. Det påverkar företagets 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.</p> <p>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</p>

	betydande förluster.
<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 ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för bolagsledningen, 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><u>Svenskt Näringsliv</u></p> <p>I den föreslagna punkt 9.1 punkten 1 anges att en viktig uppgift för ersättningsutskottet är att "bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för bolagsledningen".</p> <p>Det är viktigt att få fram att den föreslagna regeln inte får tolkas som att ersättningsutskottet ska bereda sådana ersättningsfrågor som styrelsen inte redan beslutar om. Om exempelvis en styrelse idag beslutar om enbart VD:s ersättning och dennes anställningsvillkor och VD beslutar om ersättningar och andra anställningsvillkor till övriga bolagsledningen, ska bolaget inte behöva avge förklaring om man fortsätter tillämpa denna ordning och ersättningsutskottet således inte bereder beslut om ersättningar och andra anställningsvillkor till annan i bolagsledningen än VD.</p> <p><u>FAR/SRS</u></p> <p>Enligt förslaget till punkt tre i regel 9.1, ska ersättningsutskottet "följa och utvärdera tillämpningen av de av bolagsstämman senast fastställda riktlinjerna för ersättningar till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget". FAR SRS anser att ersättningsutskottet också obligatoriskt ska kommentera denna utvärdering i bolagsstyrningsrapporten och därvid särskilt notera eventuella avvikelser gentemot bolagsstämmans riktlinjer. En transparens i detta avseende är en viktig förtroendefråga.</p> <p><u>Första AP-fonden</u></p> <p>9.1 Det är viktigt att Styrelsen i sin helhet är ansvarig för beslut angående ersättningar m.m. Ansvaret kan inte överlätas till ett Ersättningsutskott. Det är också välkommet att Koden reglerar att bolagen ska genomföra utvärderingar av sina ersättningssystem. Det har Första AP-fonden begärt under ett antal år. Fonden anser också att utvärderingen i valda delar ska redovisas för aktieägarna inför beslut om fortsatta incitamentsprogram eller ersättningsprinciper på stämman.</p> <p><u>Andra AP-fonden</u></p> <p>Av andra punkten avseende ersättningsutskottets arbete framgår att utskottet skall följa och utvärdera pågående program, vilket är bra och borde vara självklart. I Kollegiets kommentar till denna bestämmelse står att denna punkt ger aktieägarna en möjlighet att på bolagsstämma ställa frågor i dessa avseenden. Enligt vår mening borde styrelsen ha i uppgift att självmant lämna information om sitt arbete och motivera sina ställningstaganden i dessa frågor.</p> <p><u>Nordea</u></p>

	<p>I första punkten föreslår vi att termen "ersättningspolicy" används istället för "ersättningsprinciper" för bättre överensstämmelse med terminologin i Kommissionens rekommendation (engelsk och svensk version).</p> <p>I tredje punkten skulle vi gärna se en hänvisning till de tvingande reglerna i aktiebolagslagen om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, t ex genom en fotnot.</p> <p><u>Investor</u></p> <p>Vi vill slutligen påpeka att vi är positiva till att ändringarna i pkt 9.1 introducerar ett större fokus på utvärdering av ersättningsprogram, något som tillsammans med informationsgivning till aktieägarna är centralt för att understödja en ordning där styrelsen får ett större mandat i ersättningsfrågor och bolagsstämman följaktligen inte tar beslut på detaljnivå i dessa frågor. Detta är ett steg i rätt riktning enligt vad vi anfört inledningsvis och i vårt brev av den 8 september 2009.</p> <p><u>Mannheimer Swartling Advokatbyrå (även för ett antal större svenska aktiemarknadsbolag)</u></p> <p>Med bolagsledningen åsyftar ABL såväl VD (och personer underställda VD) som styrelsen (jfr rubriken till lagens kapitel 8). Med tanke på att de frågor som ersättningsutskottet har att handlägga av naturliga skäl inte rör ersättningar till styrelsens ledamöter bör därför begreppet "bolagsledningen" inte användas i det sammanhang som nu framgår av Kollegiets reviderade förslag, närmare bestämt i förslagets punkt 9.1 (första och andra punkten), 9.3, 9.6 och 9.7. När VD och personer direkt underställda VD åsyftas, bör begreppet "ledande befattningshavare" användas och inte "bolagsledningen".</p> <p><u>Advokatfirman Hammarskiöld</u></p> <p>Avsnitt 9.1, andra och tredje punkten, om ersättningsutskottets arbete - vi är positiva till förslaget att ersättningsutskottet som en del av sitt arbete ska följa och utvärdera program för rörliga ersättningar och tillämpningen av de av bolagsstämman fastställda riktlinjerna för ersättningar till ledande befattningshavare. Vi anser dock att kravet på utvärdering riskerar att bli alltför vagt utan närmare precisering av vad som förväntas av ersättningskommittén i detta avseende. Som kodregeln är formulerad i förslaget finns följaktligen en risk att kvaliteten och omfattningen av utvärderingen kommer att variera avsevärt på marknaden. Det kan därför finnas anledning att uppställa riktlinjer för vad utvärderingen huvudsakligen ska ta sikte på samt eventuellt formerna för den.</p>
<p>9.2 Styrelsens ordförande kan vara ordförande i utskottet. Övriga stämموvalda ledamöter ska vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Bland utskottets ledamöter</p>	<p><u>Deloitte</u></p>

<p>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>9.2 En viktig fråga här, är vem och hur det avgörs om en ledamot i ersättningsutskottet har erforderlig kunskap. Det borde vara styrelsens uppgift att definiera det, bedöma och sedan dokumentera sitt ställningstagande.</p> <p><u>Nordea</u></p> <p>När det förs in krav på speciell kompetens, som den föreslagna, bland styrelseledamöterna är det i vissa fall svårt att avgöra vad i denna kompetens skall bestå av mer precist. Det finns också en risk i att fokus flyttas från styrelsens huvuduppgifter som är att svara för bolagets organisation och förvaltning av bolagets angelägenheter. Bland styrelsens uppgifter brukar dess ”planerande funktion” framhålls som den viktigaste eller med andra ord besluta om bolagets större strategifrågor.</p> <p><u>Baker&McKenzie Advokatbyrå</u></p> <p>Förtydligandet i punkten 9.2, att den gäller ”stämmovalda” ledamöter tillstyrkes. Tillägget om att det bland utskottets ledamöter ska finnas erforderlig kunskap och erfarenhet i frågor om ersättningar till ledande befattningshavare är dock i det närmaste självklart. Det avstyrkes därför.</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><u>FAR/SRS</u></p> <p>I nya regel 9.3 bör ett förtydligande göras kring begreppet ”intressekonflikt”. En jämförelse kan göras med den vägledning som lämnas i avsnitt 4 gällande bedömningen av styrelsemedlemmars oberoende.</p> <p><u>Deloitte</u></p> <p>9.3 Vi bedömer att det vara av värde att klargöra hur bedömningen om intressekonflikt skall göras och hur den skall dokumenteras.</p> <p>Det saknas information om vad som ska beaktas när eventuella ”intressekonflikter” uppmärksammas och hanteras (sådan information anges t.ex. för bedömning av styrelsemedlemmars oberoende – det borde kunna tillämpas på liknande sätt här).</p> <p><u>Folksam</u></p> <p>EU-rekommendationen understryker vikten av att förhindra intressekonflikter när externa konsulter anlitas. I förslaget anges endast att intressekonflikter ska uppmärksammas och hanteras, inte att de ska förbjudas eller undvikas. Folksam anser att</p>

	<p>förslaget bör förtydligas på denna punkt genom att det tydligt anges att intressekonflikter ska undvikas. Folksam förordar ett sådant förtydligande.</p> <p><u>Mannheimer Swartling Advokatbyrå (även för ett antal större svenska aktiemarknadsbolag)</u></p> <p>Med bolagsledningen åsyftar ABL såväl VD (och personer underställda VD) som styrelsen (jfr rubriken till lagens kapitel 8). Med tanke på att de frågor som ersättningsutskottet har att handlägga av naturliga skäl inte rör ersättningar till styrelsens ledamöter bör därför begreppet "bolagsledningen" inte användas i det sammanhang som nu framgår av Kollegiets reviderade förslag, närmare bestämt i förslagets punkt 9.1 (första och andra punkten), 9.3, 9.6 och 9.7. När VD och personer direkt underställda VD åsyftas, bör begreppet "ledande befattningshavare" användas och inte "bolagsledningen".</p> <p><u>Aktiespararna</u></p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>9.4 Rörliga ersättningar ska vara kopplade till förutbestämda och mätbara prestationskriterier(9) och syfta till att främja bolagets långsiktiga värdeskapande.</p> <p>Fotnot 9: De prestationer kriterierna avser kan vara av olika slag, inklusive en egen investering, exempelvis genom deltagande i ett aktiesparprogram.</p>	<p><u>Svenskt Näringsliv</u></p> <p>Termen prestationskriterier är oklar och den förklarande fotnot [9] är inte särskilt klargörande. Svenskt Näringsliv anser att det ska finnas en tydlig koppling mellan mål och berörd persons arbetsinsats och resultatuppfyllelse. Det är också viktigt att man ser till att så långt möjligt använda faktorer som ligger inom ramen för vad vederbörande kan påverka. Koden måste tillåta att rörliga ersättningar kan kopplas till resultat, såväl bolagets eller en del av dettas resultat som individers. En rörlig ersättning måste också kunna knytas till mycket individanpassade mål såsom exempelvis att den anställde ska utföra vissa uppgifter, utvecklas i en viss riktning etc. Det kan diskuteras om ett resultat är en prestation eller om det inte snarare är effekten av en prestation.</p> <p>Eftersom begreppen är så mångfacetterade anser Svenskt Näringsliv att "prestationskriterier" i punkt 9.4 bör bytas ut mot "kriterier". Därigenom begränsas inte onödigtvis aktieägarnas rätt att själva bestämma vilka principer som ska gälla för ersättning i bolaget.</p> <p><u>Deloitte</u></p>

9.4 Vi anser att den föreslagna formuleringen blir det svårt att exempelvis bedöma eller mäta om man verkligen främjar bolagets långsiktiga värdeskapande genom att incitamentsprogrammet är kopplat till vissa förutbestämda och mätbara prestationskriterier.

Folksam

EU-rekommendationen anger att fasta ersättningen bör vara tillräcklig för att företaget ska kunna hålla inne rörliga delar av ersättningen när resultatkriterierna inte är uppfyllda. Genom att utelämna denna punkt riskerar man att den fasta ersättningsdelen kan komma att utgöra en blygsam del av den totala ersättningen. Detta bidrar troligen inte till system där den rörliga ersättningen ses som en möjlig, men inte garanterad del, av kompensationspaketet. Folksam anser att EU-rekommendationen ska följas. Folksam förordar införande av en sådan ordning.

EU-rekommendationen menar att de resultatkriterier som ligger till grund för rörlig ersättning bör främja företagets långsiktiga bärkraft och omfatta även icke ekonomiska kriterier som är relevanta för det långsiktiga värdeskapandet i företaget. I förslaget begreppet resultatkriterier och istället används begreppet prestationskriterier. Av en fotnot framgår dessutom att "De prestationer kriterierna avser kan vara av olika slag, inklusive en egen investering, exempelvis genom deltagande i ett aktiesparprogram". Resultat är en följd av en insats, prestationen är själva insatsen. Folksam anser att förslaget bör förtydligas och utvidgas till att omfatta även resultatkriterier. Vidare anser Folksam att det är tveksamt om det är lämpligt att ange egen investering som en tillräcklig insats för att erhålla en förmån. Folksam förordar ett sådant förtydligande.

Första AP-fonden

9.4 EU-kommissionens rekommendation innehåller en skrivning om att den fasta lönen ska vara tillräckligt stor för att den rörliga lönen ska kunna hållas inne. En sådan reglering är inte nödvändig att införa i den svenska kontexten. Svenska rörliga löner är som andel av den fasta lönen avsevärt lägre än i de flesta andra europeiska länder. Med de regleringar som nu införs finns det ingen anledning att tro att andelen rörliga lönedelar kommer att öka.

Kodförslaget stadgar att rörliga ersättningar ska vara kopplade till förutbestämda och mätbara prestationskriterier. Det anser Första AP-fonden är bra. I fotnoten framgår att Kollegiet räknar en egen insats som ett möjligt prestationskriterium. Även om man kan ha synpunkter på ordvalet anser Första AP-fonden att en tillräckligt stor egen monetär insats ska räknas som att kriteriet är uppfyllt.

Andra AP-fonden

Här tydliggörs på ett bra sätt att förutbestämda och mätbara prestationskriterier skall gälla för rörlig ersättning. I fotnoten förtydligas dock att en tänkbar prestation som skulle kunna ge rätt till rörlig ersättning är en egen investering. Detta menar vi är ologiskt och olyckligt.

Många befintliga ersättningsprogram ställer som krav för deltagande att en egen investering görs. Det kan ofta vara bra att ställa upp detta som en förutsättning i det att det sannolikt bidrar till ett mer långsiktigt förhållningssätt. Att ge bort aktier utan krav på verklig prestation bidrar inte på motsvarande sätt till bolagets långsiktiga utveckling.

Vi anser därför att det saknas anledning att på sätt som nu föreslagits, legitimera denna typ av "prestationskriterie" i bolagskoden och föreslår att fotnoten tas bort.

Fjärde AP-fonden

Fjärde AP-fonden rekommenderar möjlighet till ett inslag av diskretionär bedömning som komplement till de mätbara prestationskriterierna.

- Styrelsen måste ges ansvaret för de totala ersättningarna och ett visst diskretionärt inslag kan få förekomma. Styrelsen i det enskilda bolaget är bäst lämpad att avgöra hur ersättningsstrukturen bör se ut.
- Utan diskretionära element försvinner möjligheterna för styrelsen att göra rimlighetsbedömningar och besluta om det är lämpligt att betala ut rörlig ersättning. Kravet på mätbarhet och uppfyllande av de mätbara prestationskriterierna behöver inte med automatik innebära att det är motiverat att betala rörlig ersättning. De mätbara kriterierna, som satts upp som bevekelsegrund, kan i efterhand visa sig vara styrda av externa och icke påverkbara faktorer.
- Kravet på mätbarhet kan leda till fokus på kvantitativa mål till förfång för mer kvalitativa mål, vilka också kan vara mycket viktiga och relevanta. Om endast mätbara prestationer ska ligga till grund för ersättning kan man ifrågasätta fasta löner. Här justeras ju löner utan hänvisning till förutbestämda och mätbara prestationskriterier.
- Fjärde AP-fonden anser att Koden gärna får rekommendera att rörliga ersättningsprogram ska inkludera en s k nödbromsklausul som gör det möjligt att avbryta ersättningsprogram om de i efterhand visar sig leda fel. Styrelsen är det bolagsorgan som dels har ansvaret dels bäst möjlighet att bedöma en sådan situation.

Investor

Vad särskilt gäller punkten 9.4 föreslår vi följande lydelse:

"Rörliga ersättningar ska vara kopplade till förutbestämda kriterier och syfta till att främja bolagets långsiktiga värdeskapande".

Rörliga ersättningar innefattar såväl ettåriga kontantersättningar vilka ofta baseras på individuella mål (såväl kvalitativa som kvantitativa) som stödjer bolagets långsiktiga strategi och långsiktiga ersättningar som kan baseras på olika kriterier, såsom TSR, EPS eller EVA. Det är viktigt att inte begränsa flexibiliteten och vi tycker därför att både termen prestationskriterier och termen resultatriterier riskerar att bli missvisande och alltför begränsande. Som vi tidigare påpekat (och som vi tacksamt noterat att Kollegiet tagit till sig) så kan ett tillräckligt kriterium för rörlig ersättning t ex vara en egen investering i ett aktiesparprogram el dyl.

Vad särskilt gäller individuella kriterier för t ex ettåriga kontantersättningar så är det viktigt att inte genom kravet på "mätbarhet" utesluta möjligheten att använda kvalitativa individanpassade mål (vilka indirekt syftar till att uppnå bolagets långsiktiga mål) såsom t ex att öka förutsättningarna för en bättre jämställdhet inom en enhet, framgångsrikt genomdrivande av vissa projekt etc.

Mannheimer Swartling Advokatbyrå (även för ett antal större svenska aktiemarknadsbolag)

I förslagets punkt 9.4 anges att rörliga ersättningar skall vara kopplade till förutbestämda och mätbara "prestationskriterier". Begreppet, liksom den därtill kopplade fotnoten 7, antyder att kriterierna måste anknyta till prestationer som på ett eller annat sätt utförs av den ersättningsberättigade. Många program för rörlig ersättning är emellertid uppbyggda på kriterier som inte är knutna till den ersättningsberättigade personligen, utan till t.ex. bolagets resultatmått. I punkten 9.4 bör därför "prestationskriterier" bytas ut mot "kriterier". Av nyss nämnda skäl framstår under alla omständigheter begreppet "resultatriterier", som används av EU-kommissionen i rekommendationen om ersättningen till ledande befattningshavare i börsnoterade bolag, som lämpligare än "prestationskriterier".

Aktiespararna

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 bolagsstämman 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

	<p>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.</p> <p><u>Baker&McKenzie Advokatbyrå</u></p> <p>Förslaget i punkten 9.5 om en återkravsmöjlighet vid kontant utbetalning som skett på "uppenbart felaktiga grunder" förefaller vid en första anblick okontroversiellt. Dock kan bestämmelsen ge upphov till besvärliga tolkningsfrågor (vad gäller exempelvis aktier eller aktierelaterade instrument som utgivits på uppenbart felaktiga grunder?) och ger egentligen bara uttryck för en princip som ändå torde gälla enligt lag. Den avstyrkes därför.</p> <p><u>Advokatfirman Hammarskiöld</u></p> <p>Vi ansluter till uppfattningen att det är av central betydelse att rörliga ersättningar kopplas till förutbestämda och mätbara prestationskriterier.</p> <p>Som en allmän kommentar i det här sammanhanget kan nämnas vikten av att så långt som möjligt använda prestationskriterier som typiskt sett ligger inom ramen för vad befattningshavaren själv kan påverka. Omvänt bör prestationskriterierna så långt som möjligt isolera bidragande faktorer till uppfyllelse av resultat som inte kan tillskrivas befattningshavarens egna prestationer, såsom exempelvis gynnsamma valutakursförändringar. På detta sätt skapas en tydligare koppling mellan mål, resultat och arbetsinsats när det gäller utbetalning av rörliga ersättningar.</p> <p>Vi anser att ovanstående resonemang i någon form bör komma till uttryck i kodregelverket och att det således tydligt framgår att det är prestationskriterier som ligger inom ramen för vad befattningshavaren själv kan påverka som skall användas.</p> <p>Vidare föreslår vi att det i fotnot [9] uttryckligen anges att prestationskriterierna även kan vara av icke-ekonomisk karaktär, vilket också framgår av EU-rekommendationen.</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</p>	<p><u>Svenskt Näringsliv</u></p> <p>Svenskt Näringsliv anser att det bör klargöras att trots att regeln talar om kontant ersättning behöver inte gränserna för denna ersättning vara satta till ett kontant belopp. Gränser som hänför sig till exempelvis ett visst antal instrument, kostnader för bolaget, total utspädning eller vidtagna säkringsåtgärder bör vara lika godtagbara.</p> <p>I förslaget till punkt 9.5 tredje stycket anges att bolaget ska "tillförsäkra sig möjlighet att återkräva rörliga ersättningar som utgår kontant som utbetalats på uppenbart felaktiga grunder".</p> <p>Redan gällande rätt ger bolaget möjlighet att återkräva ersättningar som utbetalats till följd av manipulerad bokföring eller andra brottsliga ageranden. Jfr också <i>condictio indebiti</i>. Det är en illusion att tro att man kan tillföra något mer med den</p>

<p>återkräva rörliga ersättningar som utgår kontant som utbetalats på uppenbart felaktiga grunder.</p>	<p>föreslagna regeln. Svenskt Näringsliv föreslår därför att den stryks.</p> <p>Ska regeln i punkt 9.5 tredje stycket kvarstå bör den få en lydelse som närmare ansluter till EU-rekommendationens (punkt 3.4) att utbetalningen ska ha gjorts ”på grundval av uppgifter som senare visar sig vara uppenbart felaktiga”. Därigenom tydliggörs bättre att vad som berättigar till återkravsmöjlighet är betalningar som gjorts på grundval av uppgifter, t.ex. bolagets bokföring, som efter att utbetalningen skett visar sig vara uppenbart felaktiga.</p> <p><u>Stockholms Handelskammare</u></p> <p>Flera av de föreslagna bestämmelserna är också svårtolkade och svårtillämpade. Exempelvis reser återkrav av rörliga ersättningar flera praktiska frågor, inklusive skattefrågor. Det bör också noteras att redan gällande rätt ger bolaget möjlighet att återkräva ersättningar som utbetalats till följd av manipulerad bokföring eller andra brottsliga ageranden.</p> <p><u>Deloitte</u></p> <p>9.5 Vår mening är att det saknas grund att behandla ersättning som utgår kontant på annat sätt än andra ersättningar då dessa normalt direkt kan omsättas i kontanter. Att på förhand begränsa det maximala utfallet anser vi inte vara ändamålsenligt. Ett orimligt utfall har sin grund i en olämplig utformning och det är ytterst olämpligt att öppna upp en möjlighet för ”dåliga” incitamentslösningar som godtas på grund av att det finns ett ekonomiskt tak.</p> <p>Vi avstyrker från en återkravsmöjlighet. Utbetalning i incitamentsprogram sker efter fullgörande av uppställda krav. Framtida utveckling bör inte kunna utgöra grund för återkrav. Vad som avses med begreppet ”felaktiga grunder” framstår därför som ytterst oklart.</p> <p><u>Folksam</u></p> <p>Återbetalning av utbetalad eller uppskjuten rörlig ersättning om företagets ställning försämras väsentligt är en av de viktigaste förändringarna som föreslås i EU-rekommendationen. Förslaget anger att styrelsen vid utformningen av avtal angående utbetalning av rörliga ersättningar som utgår kontant ska överväga om en viss del av ersättningen ska villkoras av att de prestationer på vilka intjänandet grundats är hållbara över tid. Denna skrivning är ett väsentligt avsteg från det som anges i EU-rekommendationen. I den senare anges att bolaget ska tillförsäkra sig möjlighet att återkräva rörliga ersättningar som utbetalats på uppenbart felaktiga grunder. Folksam anse att förslaget ska anpassas till den senare eftersom det inte är till förpliktande att endast överväga detta. Folksam förordar en sådan förändring.</p> <p><u>Första AP-fonden</u></p>
--	---

9.5 Det bör specificeras att "rörliga ersättningar som utgår kontant" även inkluderar aktiekursrelaterade program som exempelvis syntetiska aktier.

Andra AP-fonden

Det ska självklart finnas ett tak för utfallet i alla program med rörlig ersättning. Detta borde enligt vår mening gälla som huvudregel även för program där ersättningen utgår i andra former än kontant.

Bestämmelsen i tredje punkten om återkrav kan behöva förtydligas. Vad menas med "utbetalats på uppenbart felaktiga grunder"? Ordalydelsen leder i första hand tanken till att man vid beräkningen av storleken på ersättningen gjort ett räknemisstag. Om det är detta som avses torde rätten till återkrav kunna grundas på allmänna rättsgrundsatser.

Fjärde AP-fonden

Möjligheten att återkräva rörlig ersättning som utbetalats på "uppenbart felaktig grund".

- Innan man tar in en sådan rekommendation är det viktigt att belysa alla rättsliga aspekter, inte minst de skattemässiga. En mer praktisk hantering skulle kunna vara att kräva att viss del av rörlig ersättning inestår för att betalas ut först när "uppenbara felaktigheter" rimligen framkommit
- Lydelsen "uppenbart felaktig grund" bör också tydliggöras. Avser kodförslaget enbart så kallade felaktiga utbetalningar på redovisningsmässig grund och ur ett juridiskt avseende? Eller avser lydelsen i kodförslaget att vara en så kallad "brasklapp" gällande "felkonstruerade prestationskriterier" för erhållande av rörlig ersättning, vars konsekvenser först syns lång tid efter själva intjänandeperioden. Om det senare är fallet är en så kallad nödbromsklausul (se ovan under 9.4) att föredra. Begränsningar av detta slag riskerar dock att försvaga den incitamentsskapande effekten av rörlig ersättning.

Nordea

I andra stycket bör det övervägas att efter sådana ersättningar lägga till "som utgår kontant" för ökad tydlighet, eftersom det uttrycks så i både stycke 1 och 3. Eller avses något annat?

I tredje stycket används bolaget till skillnad från styrelsen i andra stycket. Är diskrepansen medveten?

Investor

Beträffande punkten 9.5 vill vi påpeka att alla former av bestämmelser som för den enskilde minskar förutsägbarheten av utfallet av den rörliga ersättningen enligt vår mening kommer att leda till högre fasta löner och därmed högre fasta kostnader

för bolagen. Rörlig lön som en del av totalkompensationen har länge använts framgångsrikt av svenska bolag som ett sätt att uppnå dels en bättre styrning mot de långsiktiga målen på individbasis och dels en mer flexibel kostnadsbas. Vi bedömer att bestämmelser som innebär t ex att en ettårig rörlig ersättning får en tydligare koppling till bolagets resultat och därmed en lösare koppling till individens egna prestationer av naturliga skäl kommer att värderas till ett lägre värde av den enskilde än en ersättning som är helt kopplad till den egna prestationen. Denna typ av bestämmelser kommer således i längden att minska möjligheten att använda sig av rörliga ersättningar eftersom de minskar i värde för företagen då de blir trubbigare verktyg än tidigare för att styra mot individuella mål och då de framstår som mer osäkra för den enskilde. Detta kommer att leda till högre fasta ersättningar i bolagen och därmed en mindre flexibel kostnadsbas vilket vi tycker är olyckligt.

Mannheimer Swartling Advokatbyrå (även för ett antal större svenska aktiemarknadsbolag)

I förslagets punkt 9.5 första stycket anges att gränser för det maximala utfallet ska fastställas för rörliga ersättningar som utgår kontant. Det bör klargöras att trots att regeln talar om kontant ersättning så behöver inte gränserna för denna ersättning vara satta till ett kontant belopp. Gränser som hänför sig till exempelvis ett visst antal instrument, kostnader för bolaget, total utspädning eller vidtagna säkringsåtgärder bör vara lika godtagbara.

I förslagets punkt 9.5 tredje stycket anges att "Bolaget skall tillförsäkra sig möjlighet att återkräva rörliga ersättningar som utgår kontant som utbetalats på uppenbart felaktiga grunder". Enligt reglerna om s.k. *condictio indebiti* följer redan av gällande rätt att en utbetalning som gjorts på felaktiga grunder i vissa fall kan återkrävas. I den mån dessa regler inte skulle ge utbetalaren rätt till återbetalning är möjligheterna att avtalsvägen "tillförsäkra" sig en återkravs rätt mycket begränsade. Bestämmelsen i stycket fyller därför ingen funktion; snarare riskerar den att ge ett bedrägligt sken av möjligheter som inte finns. Bestämmelsen bör därför strykas.

För det fall regeln i förslagets punkt 9.5 tredje stycket inte skulle strykas bör regeln förtydligas på så sätt att de utbetalningar som bolagen skall kunna återkräva är sådana betalningar som gjorts på grundval av uppgifter, t.ex. bolagets bokföring, som efter att utbetalningarna skett visar sig vara uppenbart felaktiga. Det är också så texten lyder i EU-kommissionens rekommendation, se rekommendationens punkt 3.4.

Aktiespararna

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.

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.

	<p>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.</p> <p><u>Advokatfirman Hammarskiöld</u></p> <p>Avsnitt 9.5, andra stycket, om villkor för utbetalning - ett ersättningsprogramms positiva inverkan på bolagets långsiktiga utveckling ska primärt tillförsäkras genom lämpliga och relevanta prestationskriterier. Vi är därför positiva till den mer generella utformning som kodbestämmelsen givits jämfört med 3.3 i EU-rekommendationen. Om avsikten är att utbetalning av rörliga ersättningar ska villkoras av att prestationerna faktiskt visar sig vara långsiktigt hållbara anser vi dock att detta bör förtydligas i bestämmelsen. Det kan förslagsvis ske genom att meningens sista del ändras till "... villkoras av att det prestationer på vilka intjänandet grundats visar sig vara hållbara över tid."</p> <p>Avsnitt 9.5, tredje stycket, om möjlighet att kräva återbetalning - det som avses med "uppenbart felaktiga grunder" kan antas vara exempelvis situationer när nyckeltal som ligger till grund för rörlig ersättning har manipulerats genom missvisande redovisning. Vi välkomnar förslaget att bolagen ska tillförsäkra sig möjlighet att återkräva redan utbetalade ersättningar vid dylika situationer.</p> <p>I linje med vad Sveriges Advokatsamfund påpekat i sitt remissvar avseende skärpning av kommissionens rekommendation 2004/913/EG, bör det dock noteras att det finns regler i lagstiftningen som gör det svårt för bolag att tillförsäkra sig en generell rätt att återkräva redan utbetalad ersättning. I den mån det är möjligt bör kodförslaget därför innehålla ett klagörande innebärande att om bolaget gjort vad som lagligen är möjligt för att tillförsäkra sig rätten till återkrävande av ersättning ska det inte anses föreligga ett avsteg från kodregeln.</p>
<p>9.6 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 beräknas kosta bolaget vid olika tänkbara utfall.</p>	<p><u>Deloitte</u></p> <p>9.6 Denna regel i koden föreslås vara oförändrad. Mot bakgrund av den flora av nya instrument som förekommer på marknaden anser vi att bestämmelsen bör ändras till att omfatta även icke aktierelaterade incitament då vi ser en tendens att för att undvika bolagsstämmobeslut kopplas program till andra finansiella parametrar än aktiekursen och gränsdragningen med vad som avses med aktierelaterat eller inte blir flytande, t.ex. om bolaget anknyter till resultat per aktie.</p> <p><u>Nordea</u></p>

	<p>Ordalydelsen ”på ett enkelt sätt” i tredje stycket första meningen bör strykas. Hur skall det avgöras och eventuellt förklaras? Måste synkroniseras med lagkraven i ABL 8:51 andra stycket (fogad information). Om det inte stryks bör det övervägas om det kan beskrivas på ett annat sätt.</p> <p><u>Mannheimer Swartling Advokatbyrå (även för ett antal större svenska aktiemarknadsbolag)</u></p> <p>Med bolagsledningen åsyftar ABL såväl VD (och personer underställda VD) som styrelsen (jfr rubriken till lagens kapitel 8). Med tanke på att de frågor som ersättningsutskottet har att handlägga av naturliga skäl inte rör ersättningar till styrelsens ledamöter bör därför begreppet ”bolagsledningen” inte användas i det sammanhang som nu framgår av Kollegiets reviderade förslag, närmare bestämt i förslagets punkt 9.1 (första och andra punkten), 9.3, 9.6 och 9.7. När VD och personer direkt underställda VD åsyftas, bör begreppet ”ledande befattningshavare” användas och inte ”bolagsledningen”.</p>
<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><u>Svenskt Näringsliv</u></p> <p>Avsikten med den föreslagna punkt 9.7 andra stycket andra meningen måste rimligen vara att ett förvärv tidigast får ske tre år efter intjänandeperioden inleddes eller att tiden från avtalets ingående till förvärvet sker ska vara minst tre år. Detta bör komma till tydligare uttryck i regeln. Där bör också preciseras att för fall där intjänandetiden börjar löpa viss tid efter avtalets ingående förvärv får ske tre år efter avtalets ingående.</p> <p>Aktieoptioner måste kunna förvärvas tidigare än efter tre år. Däremot kan krävas att optionen inte får utnyttjas (aktier förvärvas) tidigare än efter tre år. Såvitt känt förekommer inte ”andra aktierelaterade instrument” i incitamentsprogram. Svenskt Näringsliv vill därför att orden ”aktieoptioner eller andra aktierelaterade instrument” stryks i regeln.</p> <p>Veterligt kan en aktie eller aktieoption inte förvärvas preliminärt eller stegvis. Även ordet ”slutgiltigt” i ”slutgiltigt förvärv” bör därför strykas i förslagets punkt 9.7 andra stycket.</p> <p>Kollegiet föreslår även en regel att ”Aktieoptioner ska inte ingå i program riktade till styrelsen.” (punkt 9.7 tredje stycket andra meningen).</p> <p>Främst mindre börsbolag ersätter ibland sina styrelseledamöter med aktieoptioner i stället för ett pengaarvode. Det gäller särskilt nystartade bolag med produkter som tagit tid att utveckla men som ännu inte gett stora intäkter. För sådana bolag kan den föreslagna regeln innebära ökade kostnader eller att de måste förklara sig. Om förklaringar skulle bli aktuellt i stor utsträckning kan regeln inte sägas motsvara vad Kollegiet i sitt pressmeddelande angett vara måttstocken, nämligen att de nya reglerna grundas på vad som i dag utgör god praxis i svenska börsbolag.</p> <p>Svenskt Näringsliv delar uppfattningen att Koden bör ge uttryck för god svensk praxis på bolagsstyrningsområdet. Regler som kan förväntas leda till många förklaringar bör därför inte införas i Koden. Vi saknar underlag för att bedöma hur många</p>

börsbolag som har program riktade till styrelsen som innehåller aktieoptioner och som därför skulle beröras av regeln om den infördes. Kollegiet uppmanas att undersöka saken innan den föreslagna regeln beslutas.

Stockholms Handelskammare

Bestämmelser av typ att [...] aktieoptioner inte skall ingå i program riktade till styrelsen har inte den flexibilitet som behövs i ett regelverk som riktar sig till en så divergerande grupp av företag som de vars aktier är upptagna på en reglerad marknad.

Deloitte

9.7 Vi avstyrker att bestämma en minimitid för incitamentsprogram. En senareläggning av förvärvstidpunkten kan leda till stora problem mot bakgrund av hur den svenska skattelagstiftningen är utformad eftersom beskattning i de flesta situationer sker redan när ersättningen är intjänad. Även risktagande för den anställde kommer att öka avsevärt om treårskravet införs då värderingen av "prissättningen" av värdepapper sker med tillämpning av "Black & Scholes" där en längre löptid innebär ett ökat pris.

Vi finner ingen anledning till att aktieoptioner inte ska kunna ingå i program till styrelsen.

Folksam

Vad avser utformningen av aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram, anger förslaget att intjänandeperioden eller tiden för slutligt förvärv av aktier inte ska understiga tre år. Detta är en avgränsning mot EU-rekommendationen som anger att om en rörlig ersättning utdelas, bör en väsentlig del av den senareläggas med en angiven minsta period. Folksam anser att förslaget bör omformuleras på så sätt att en viss del av den rörliga ersättningen som inte utgörs av aktierelaterade incitamentsprogram också omfattas. Folksam förordar en sådan förändring.

Fjärde AP-fonden

När det gäller andra stycket. förordar fonden lydelsen "ska vara långsiktig" istället för att detaljstyra att den "ska inte understiga tre år". Varför tre år? Risken är att bolagen inte vågar sätta en annan tidsperiod, som vore mer lämplig för det enskilda programmet, för att inte behöva "annonsera" att bolaget gör "avsteg" från Koden. Däremot kan långsiktighet utkrävas vad gäller konstruktion, utvärdering och utbetalning, för att harmoniera med hela företagets och därmed aktieägarnas långsiktiga bästa.

Nordea

I andra stycket bör ”*uppbyggnaden av*” tas bort. Det räcker att säga att ”Program som innebär förvärv av aktier ska utformas så att ett eget aktieinnehav i bolaget främjas.” De ledande befattningshavare som redan har ett stort innehav ska inte tvingas att bygga upp ett större. Det viktiga måste vara att de har ett innehav i bolaget.

Investor

I regel 9.7, tredje stycket, andra meningen, står det att ”Aktieoptioner inte ska ingå i program riktade till styrelsen”. I syfte att inte väcka missförstånd efterfrågar vi tydliggörande i Koden att styrelsearvode i form av syntetiska aktier (som idag tillämpas i ett antal bolag) inte är att likställa en aktieoption. Som vi framfört tidigare har vi ju fått en tydlig bekräftelse från EU kommissionen om att ersättning till styrelseledamöter som är kopplad till långsiktig aktiekursutveckling är helt i linje med intentionen i Rekommendationen. Syftet bakom regeln om aktieoptioner var att framhålla att styrelseledamöter inte bör erhålla instrument som dels ger en kortsiktig exponering mot aktiekursen och dels innehåller en hävstångseffekt.

Mannheimer Swartling Advokatbyrå (även för ett antal större svenska aktiemarknadsbolag)

I förslagets punkt 9.7 andra stycket anges följande: ”Intjänandeperioden alternativt tiden för slutgiltigt förvärv av aktier, aktieoptioner eller andra aktierelaterade instrument i ett program ska inte understiga tre år.” Avsikten med regeln torde vara att ett förvärv av aktier skall få ske tidigast tre år från intjänandeperiodens början alternativt från avtalets ingående. När en eventuell aktieoption eller aktierelaterade instrument förvärvas bör sakna intresse, så länge innehavaren inte ges möjlighet att förvärva aktier förrän tre år förflutit. I regeln bör därför ”aktieoptioner eller andra aktierelaterade instrument” strykas. Eftersom en aktie inte kan förvärvas preliminärt eller stegvis bör även ordet ”slutgiltigt” i samma mening strykas.

Med bolagsledningen åsyftar ABL såväl VD (och personer underställda VD) som styrelsen (jfr rubriken till lagens kapitel 8). Med tanke på att de frågor som ersättningsutskottet har att handlägga av naturliga skäl inte rör ersättningar till styrelsens ledamöter bör därför begreppet ”bolagsledningen” inte användas i det sammanhang som nu framgår av Kollegiets reviderade förslag, närmare bestämt i förslagets punkt 9.1 (första och andra punkten), 9.3, 9.6 och 9.7. När VD och personer direkt underställda VD åsyftas, bör begreppet ”ledande befattningshavare” användas och inte ”bolagsledningen”.

Aktiespararna

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

	<p>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.</p> <p>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 vinsttopparna infaller vid tillfällena som gör att programmen faller ut maximalt för optionsinnehavarna, oaktat om detta gynnar företaget och dess övriga aktieägare långsiktigt.</p> <p><u>Advokatfirman Hammarskiöld</u></p> <p>Avsnitt 9.7, andra stycket, andra meningen, om incitamentsprogram - den föreslagna formuleringen bidrar enligt vår mening till klarhet beträffande vad den angivna tidsfristen på tre år avser. Det beror delvis på att innebörden av begreppen "slutgiltigt förvärv" och "intjänandeperioden" är oklar. Enligt vår tolkning avses i 4.1 i EU-rekommendationen helt enkelt att en rättighet att förvärva aktier inte får utnyttjas med den följd att rättighetshavaren blir aktieägare förrän minst tre år efter det att rättigheterna tilldelades. Som kodbestämmelsen är utformad i förslaget, kan man komma till slutsatsen att bolaget inte äger rätt att ens överlåta aktieoptioner eller motsvarande aktierelaterade instrument, med avsikt att utnyttjas till slutligt förvärv av aktier, förrän tre år efter det att bolagsstämman antog ersättningsprogrammet. Vi anser att ett klargörande i denna del vore önskvärt.</p>
<p>9.8 Avgångsvederlag inklusive lön under uppsägningstid ska inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta ersättningen för två år.</p>	<p><u>Svenskt Näringsliv</u></p> <p>Normalt är den lön den anställde uppbär under uppsägningstiden inte en del av avgångsvederlaget. Beaktas måste också att det är vanligt att anställningsavtal för VD:ar m.fl. i större bolag ger den anställde rätt till dels rörlig och fast ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner under sin uppsägningstid, som sällan understiger ett år, dels avgångsvederlag motsvarande den fasta ersättningen för 12-24 månader. Med hänsyn härtill kan den föreslagna regeln i punkt 9.8 inte sägas grundas på vad som i dag utgör god praxis för styrning i svenska börsbolag. Ska regeln införas i Koden bör orden "inklusive lön under uppsägningstid" strykas.</p> <p>Svenskt Näringsliv anser det således inte lämpligt att i Koden betrakta lön under uppsägningstiden som en del av avgångsvederlaget. Om regeln skulle införas i Koden och om Kollegiet, trots vad som ovan anförts, skulle välja att avstå ifrån att stryka orden "inklusive lön under uppsägningstid" föreslås som ett andrahandsförslag att av den ersättning som den anställde uppbär under uppsägningstiden ska endast den fasta lönen under uppsägningstiden räknas in i den maximala ersättningen. Regeln i punkt 9.8 skulle då lyda: "Avgångsvederlag samt fast lön under uppsägningstid ska inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta ersättningen för två år." Det bör klargöras att regeln ger en beloppsmässig begränsning för</p>

	<p>avgångsvederlag och fast lön under uppsägningstiden, men inte avser att hindra att rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner utgår under uppsägningstiden i enlighet med den anställdes anställningsavtal.</p> <p><u>Stockholms Handelskammare</u></p> <p>Bestämmelser av typ att avgångsvederlag inte skall överstiga ett belopp motsvarande den fasta ersättningen för två år [...] har inte den flexibilitet som behövs i ett regelverk som riktar sig till en så divergerande grupp av företag som de vars aktier är upptagna på en reglerad marknad.</p> <p><u>Mannheimer Swartling Advokatbyrå (även för ett antal större svenska aktiemarknadsbolag)</u></p> <p>I förslaget till punkt 9.8 anges att "Avgångsvederlag inklusive lön under uppsägningstid ska inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta ersättningen för två år." Normalt är den lön den anställde uppbär under uppsägningstiden inte en del av avgångsvederlaget. Beaktas måste också att det är vanligt att anställningsavtal för verkställande direktörer m.fl. i större bolag ger den anställde rätt till dels rörlig och fast ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner under sin uppsägningstid, som sällan understiger ett år, dels avgångsvederlag motsvarande den fasta ersättningen för 12-24 månader. Med hänsyn härtill kan den föreslagna regeln i punkt 9.8 inte sägas grundas på vad som i dag utgör god praxis för styrning i svenska börsbolag. Ska regeln införas i koden bör orden "inklusive lön under uppsägningstid" strykas.</p> <p>Det är således inte lämpligt att i koden betrakta lön under uppsägningstiden som en del av avgångsvederlaget. Om regeln skulle införas i koden och om Kollegiet, trots vad som ovan anförts, skulle välja att avstå från att stryka orden "inklusive lön under uppsägningstid" föreslås som ett andrahandsförslag att av den ersättning som den anställde uppbär under uppsägningstiden ska endast den fasta lönen under uppsägningstiden räknas in i den maximala ersättningen. Regeln i punkt 9.8 skulle då lyda: "Avgångsvederlag samt fast lön under uppsägningstid ska inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta ersättningen för två år." Det bör klargöras att regeln ger en beloppsmässig begränsning för avgångsvederlag och fast lön under uppsägningstiden, men inte avser att hindra att rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner utgår under uppsägningstiden i enlighet med den anställdes anställningsavtal.</p>
<p>[10 Revisionsutskott, finansiell rapportering och intern kontroll]</p>	<p><u>FAR/SRS</u></p> <p>Tidigare avsnitt 10, har i tillämpliga delar strukits mot bakgrund av ny lagstiftning. Detta är konsistent med Kollegiets ambition att undvika upprepningar. Det får dock till följd att läsare av Koden får en ofullständig bild av bolagsstyrning i Sverige. Det blir särskilt uppenbart när ett så centralt avsnitt som tidigare avsnitt 10 "tas bort". Kollegiet bör därför överväga att kompensera detta på lämpligt sätt. FAR SRS noterar i sammanhanget att det finns intressentgrupper utanför kategorin noterade bolag som anammat Koden, kategorier som inte alltid omfattas av aktiebolagslagens regler. För dessa skulle det vara en stor fördel om Koden inte alltid befriades från viktiga normer som överförts till lag (såsom i fallet revisionsutskott)</p> <p>I likhet med andra områden där lagstiftning har ersatt kodregler, behöver en hänvisning göras via not till de lagrum där</p>

revisionsutskottets uppgifter behandlas. Hänvisningen kan exempelvis läggas in i avsnitt 7.

Lagstiftaren har valt att i aktiebolagslagen endast ta in minimiregler relaterade till revisionsutskott utifrån EUs åttonde bolagsrättsliga direktiv. Detta bygger delvis på en förväntan om att Kollegiet bidrar till utvecklingen av god bolagsstyrning genom att komplettera dessa minimiregler. FAR SRS anser att detta förtroende måste förvaltas genom att Kollegiet tillskapar kompletterande vägledning för bolagen beträffande revisionsutskottens arbete. Härvid bör särskilt beaktas behoven hos många av de bolag som tillkom när kodtillämpningen utvidgades. FAR SRS noterar också att det kan finnas särskilda behov av vägledning relaterade till bolag som valt att låta styrelsen fullgöra de uppgifter som ankommer på revisionsutskottet.

Nordea

Vi förordar att det i koden nämns att styrelsen ska utse ett revisionsutskott, även om detta krav ersatts av ABL. En hänvisning till gällande lagstiftning krävs dock och en förklaring att lagstiftningen är tvingande (i enlighet med vår föreslagna stoppljusmodell). Vi tycker att detta skulle underlätta förståelsen för den svenska bolagsstyrningsstrukturen, särskilt för utländska investerare som inte kan svensk aktiebolagsrätt.

Baker&McKenzie Advokatbyrå

Förslaget att kapitel 10 om Revisionsutskott, finansiell rapportering och intern kontroll, i tillämpliga delar stryks mot bakgrund av ny lagstiftning tillstyrkes. Det saknas i dagsläget anledning att komplettera lagbestämmelserna med ytterligare kodbestämmelser.

RiskMetrics

	<p>RMG supports the maintenance of audit committees and recognizes the reduced need for Code provisions as the recommendations governing audit committees are now regulated by the Swedish Companies Act. However, we think that the current legal framework falls short of many of the previous regulations included in the Code. RMG supports the removal of recommendation 10.2 concerning audit committee tasks in principle, as the difference between the audit tasks currently defined in the legislation compared to the previous Code are not considered significant enough to justify a separate Code rule. However, RMG considers the rules governing committee composition of such importance that additional requirements would be preferable in the Code. If RMG has interpreted the provisions in the Companies Act correctly, there is first of all no provision on committee size, consequently only one director might be granted the responsibility of the audit committee. In addition, the law states that companies may resolve not to maintain an audit committee, provided that the board of director fulfills such tasks otherwise assigned to an audit committee and as long as at least one member of the board is independent and has accounting or auditing proficiency. Theoretically this means that if the CEO or another executive is included on</p> <p>the board such a director might participate in the work otherwise attributed to the audit committee. RMG would thus recommend the SCGB to maintain rule 10.1 concerning committee composition, and that such a section be reformulated so that it includes more comprehensive criteria in addition to the minimum legal requirements stipulated by law. Most important would be to retain a criterion stating that if the entire board is to perform the audit committee's tasks, no executive director is to take part in this work.</p>
<p>10 Information om bolagsstyrning</p>	
<p><i>Styrelsen ska årligen i en bolagsstyrningsrapport (10) och på sin webbplats informera aktieägare och kapitalmarknad om hur bolagsstyrningen i bolaget fungerar och hur bolaget tillämpar Svensk kod för bolagsstyrning.</i></p> <p>Fotnot 10: Krav på att upprätta en bolagsstyrningsrapport finns i 6 kap. 6-9 §§ årsredovisningslagen (1995:1554).</p>	<p><u>FAR/SRS</u></p> <p>Kollegiets förväntan på innehållet i bolagsstyrningsrapporten (nya avsnittet 10) behöver utvecklas och förtydligas i Koden, förslagsvis genom en principbaserad skrivning i form av en ny regel som läggs in före den föreslagna regeln 10.1. Den nya situationen, med delar av regleringen beträffande bolagsstyrningsrapporten via lag och förarbeten och delar via Koden, ger en fragmentarisk bild och ingressen till det nya avsnittet 10 ger inte tillräcklig vägledning.</p> <p><u>Deloitte</u></p> <p>Hänvisning till lagkrav har lagts i fotnot, vilket vi anser bra.</p> <p><u>Nordea</u></p> <p>Vi tycker att förslaget till ingress bör förtydligas så att det klart framgår att regeln är tvingande, dvs att bolaget inte kan avvika från den i enlighet med vår föreslagna stoppljusmodell.</p>

<p>10.1 Bolaget ska i bolagsstyrningsrapporten, för varje regel i Koden som det har avvikit från, redovisa denna avvikelse, ange skälen för detta samt beskriva den lösning som valts i stället.</p>	<p><u>Deloitte</u></p> <p>11.1 Kravet på att upprätta bolagsstyrningsrapport tas bort från koden. Kravet på att för varje regel i koden som bolaget avviker ifrån, redovisa avvikelsen, skälen till detta och den valda lösningen kvarstår. Vi anser att denna lösning är bra men det bör anges hur och var avvikelserna i så fall skall redovisas i den lagstadgade bolagsstyrningsrapporten, som har en annan struktur. Antagligen blir detta en del av praxisutvecklingen för upprättande och avgivande av rapportering över bolagsstyrning i Sverige. Dock är det av vikt att kodens regler är väl samordnade med de lagkrav som nu är i kraft.</p> <p><u>Nordea</u></p> <p>Vi instämmer med Kollegiet att koden inte bör föreskriva på vilket sätt bolagen bör hantera sin bolagsstyrningsrapport och anvisningen bör därmed tas bort.</p> <p>Vi tycker också att kodens mer detaljerade regler om beskrivning av avvikelser är bra, däremot saknar vi kopplingen till årsredovisningslagens tvingande krav, som ej kan förklaras. Vi tycker att det måste bli tydligare att reglerna i denna del är av två slag; vissa är tvingande och vissa kan förklaras. Här tycker vi att stoppljusmodellen skulle göra regeln tydligare.</p> <p>Vad gäller revisorsgranskning så förmodar vi att revisorerna kommer ha en mycket stor påverkan på vilket förfaringsätt som väljs. Vi saknar dock, för tydlighetens skull, en koppling till kravet i ÅRL och skulle därför föredra att kravet på revisorsgranskning fanns med i koden i enlighet med stoppljusmodellen.</p>
<p>10.2 Utöver vad som stadgas i lag, (11) ska följande uppgifter lämnas i bolagsstyrningsrapporten, om de inte framgår av årsredovisningen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sammansättningen av bolagets valberedning och om ledamot har utsetts av viss ägare, varvid ägarens namn också ska anges, • för var och en av styrelsens ledamöter de uppgifter som anges i 2.6 tredje stycket, 	<p><u>Svenskt Näringsliv</u></p> <p>Den föreslagna punkt 10.2 sista meningen refererar till "det noteringsavtal bolaget omfattas av". Regeln bör formuleras om med hänsyn till att NASDAQ OMX Stockholm inte längre har något generellt noteringsavtal.</p> <p><u>Deloitte</u></p> <p>11.2 I stort sett överförs regeln från 11.2 till 10.2 i den föreslagna koden. De uppgifter som koden här stadgar skall redovisas i bolagsstyrningsrapporten är utöver de krav som numera finns i lag. Det betyder att det bör finnas en rekommendation eller instruktion om hur uppgifterna skall infogas i den lagstadgade bolagsstyrningsrapporten.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • arbetsfördelningen i styrelsen, hur styrelsearbetet bedrivits under det senaste räkenskapsåret, inkluderande antal styrelsesammanträden och respektive ledamots närvaro vid styrelsesammanträden, • sammansättning, arbetsuppgifter och beslutanderätt för eventuella styrelseutskott och respektive ledamots närvaro vid utskottens sammanträden, • för verkställande direktören <ul style="list-style-type: none"> – ålder samt huvudsaklig utbildning och arbetslivserfarenhet, – väsentliga uppdrag utanför bolaget, och – eget eller närstående fysisk eller juridisk persons innehav av aktier och andra finansiella instrument i bolaget samt väsentliga aktieinnehav och delägarskap i företag som bolaget har betydande affärsförbindelser med, samt • eventuella överträdelser under det senaste räkenskapsåret av det noteringsavtal bolaget omfattas av eller av god sed på aktiemarknaden enligt beslut av respektive börs disciplinnämnd eller uttalande av Aktiemarknadsnämnden. <p>Fotnot 11: Krav på bolagsstyrningsrapportens innehåll finns i 6 kap. 6 § årsredovisningslagen (1995:1554).</p>	<p><u>Nordea</u></p> <p>Vi tycker att hänvisningen till lagen är bra, men det blir svårläst för en utländsk investerare som måste läsa både lagen och koden för att få en heltäckande bild av vad som ska/bör ingå i bolagsstyrningsrapporten/årsredovisningen. Kan stoppljusmodellen vara en framkomlig väg?</p> <p><i>Tidigare 11.2.</i> Vad avses rapporteras enligt kravet om eventuella överträdelser av noteringsavtal eller god sed på aktiemarknaden – när bolag fällts av börsens disciplinnämnd respektive fällts i Aktiemarknadsnämnden för agerande i strid mot god sed på aktiemarknaden?</p> <p><u>Mannheimer Swartling Advokatbyrå (även för ett antal större svenska aktiemarknadsbolag)</u></p> <p>I förslagets punkt 10.2 (sista punkten i listan) hänvisas till "det noteringsavtal bolaget omfattas av". Med tanke på att NASDAQ OMX Stockholm inte längre har något generellt noteringsavtal bör hänvisning istället göras till t.ex. "det börsregelverk som gäller för bolaget".</p>
<p>10.3 Bolaget ska på sin webbplats ha en särskild avdelning för bolagsstyrningsfrågor där</p>	<p><u>Svenskt Näringsliv</u></p>

<p>de senaste tre årens bolagsstyrningsrapporter, tillsammans med den del av revisionsberättelsen som behandlar bolagsstyrningsrapporten alternativt revisorns skriftliga yttrande över bolagsstyrningsrapporten, (12) ska finnas tillgängliga.</p> <p>På avdelningen för bolagsstyrningsfrågor ska aktuell bolagsordning finnas tillgänglig tillsammans med den information som enligt Koden ska lämnas eller finnas tillgänglig på webbplatsen. (13)</p> <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 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 12: Krav på revisorsgranskning av bolagsstyrningsrapporten om den ingår i förvaltningsberättelsen eller för de uppgifter som annars lämnas i bolagets eller koncernens förvaltningsberättelse finns i 9 kap. 31 § aktiebolagslagen (2005:551). Krav på</p>	<p>Förslaget till fotnot [12] ger sken av att revisorsgranskning måste ske redan nu. Det bör av Koden framgå att reglerna härom i ÅRL och ABL ska tillämpas på räkenskapsår som inleds efter den 28 februari 2009, vilket för flertalet börsbolag innebär revisorsgranskning tidigast 2011.</p> <p><u>FAR/SRS</u></p> <p>Mot bakgrund av att bolagsstyrningsrapporten blir föremål för revisorsgranskning kommer detta att innebära krav på att bolagsstyrningsrapporten skrivs under av styrelsen. FAR SRS anser därför att underskriftskravet måste framgå av Koden.</p> <p>FAR SRS vill i sammanhanget också nämna att revisorsgranskningens omfattning och inriktning beror på var bolagsstyrningsrapporten placeras (i förvaltningsberättelsen, fogad till den lagstadgade årsredovisningen, dvs. i fram- eller bakvagnen, eller publicerad separat på hemsida).</p> <p><u>Deloitte</u></p> <p>11.3 Så som Kollegiet påpekar i kommentarskolumnen i sitt förklarande dokument över ändringsförslagen, bör det för att underlätta för bolagen, särskilt anges att de tre senaste bolagsstyrningsrapporterna alltid ska finnas tillgängliga på bolagets webbplats.</p> <p><u>Andra AP-fonden</u></p> <p>Av sista punkten i denna bestämmelse framgår att det skall lämnas en redogörelse för bolagets ersättningssystem. Det borde tydliggöras att denna redogörelse bör innehålla information avseende styrelsens uppföljning och bedömningar avseende systemen och deras effektivitet.</p> <p><u>Nordea</u></p> <p>Vi tycker att förslaget är bra, särskilt förtydligandet om att bolagsstyrningsrapporten ska finnas på hemsidan i minst tre år. Kravet på hemsida återfinns dock även i börsens regler (3.1.6), varför regeln blir en röd regel i enlighet med vår föreslagna stoppljusmodell. Bör därför ange kopplingen till börsens regelverk.</p>
--	--

<p>revisorsgranskning om bolagsstyrningsrapporten upprättas som en från årsredovisningen skild handling finns i 6 kap. 9 § årsredovisningslagen (1995:1554).</p> <p>Fotnot 13: Se 1.1, 1.7, 2.5 och 2.6.</p>	
<p>ÖVERGÅNGSREGLER OCH IKRAFTTRÄDANDE</p>	<p><u>Svenskt Näringsliv</u></p> <p>Kollegiets förslag innehåller inga övergångsregler. I pressmeddelandet om förslaget anges att ambitionen är att de ändringar i Koden som beslutas ska kunna träda i kraft vid årsskiftet eller snarast möjligt därefter.</p> <p>Svenskt Näringsliv finner det självklart - och nödvändigt - att kommande ändringar i Koden inte ges retroaktiv verkan. Principen om att redan ingångna avtal gäller måste respekteras. I övergångsbestämmelser eller på annat sätt bör därför tydliggöras att de regler som eventuellt införs rörande innehållet i anställningsavtal med ledande befattningshavare endast gäller för anställningsavtal som ingås efter den reviderade kodens ikraftträdande.</p> <p>Om Kollegiets tidsplan håller blir följden att de nya kodreglerna träder i kraft strax innan eller när årsstämmorna 2010 inletts. Ett så snabbt tillämpande efter beslut innebär stora arbetsinsatser, kostnader och förmodligen också problem för bolagen att anpassa sig till de nya reglerna. Såväl bolagen själva som dess valberedningar är redan igång med arbetet inför vårens årsstämmor. För att ge bolagen skäligt rådrum att anpassa sig till nya kodregler anser Svenskt Näringsliv att de bolag som redan nu tillämpar Koden inte ska behöva tillämpa den reviderade koden förrän tidigast den 1 juli 2010. En annan ordning skulle få orimliga konsekvenser.</p> <p><i>Särskilt om övergångsregler för oberoenderegler</i></p> <p>Som exempel på orimliga konsekvenser om inga övergångsregler bestäms kan nämnas att det finns bolag som vid 2009 års stämma följde nuvarande kodregler om oberoende styrelseledamöter, men som skulle, om Kollegiets förslag i denna del beslutas, behöva avge förklaring till följd av att bolaget inte anses ha tillräckligt antal oberoende styrelseledamöter - detta trots att det är samma personer i styrelsen i dag som valdes vid stämman 2009!</p> <p>För valberedningarna blir det praktiska problem - mot vilket regelverk ska oberoendebedömningen göras? Mot NASDAQ OMX Stockholms tidigare gällande eller mot Kodkollegiets förslag, vilket kanske ändras? För bolagen är risken överhängande att personer som föreslås till styrelseledamöter inte längre kan anses vara oberoende vid stämman 2010 till följd av att nya kodregler beslutats under mellantiden.</p> <p>Svenskt Näringsliv menar att det rimliga är att bolagen ges möjlighet att tillämpa de tidigare gällande oberoenderegler i NASDAQ OMX Stockholms Regelverk för emittenter även för val som görs på årsstämmor första halvåret 2010.</p>

Övergångsbestämmelserna bör utformas så att bolag inte behöver avge förklaring om förklaring inte behövdes när personen ifråga valdes och förhållandena därefter inte har ändrats.

Nordea

Vad gäller reglerna i ”1 Bolagsstämma” så kommer de att påverkas av implementeringen i svensk rätt av EG-direktivet om aktieägares rättigheter (2007/36/EG), där lagförslaget förmodligen kommer i en vårproposition och planeras att träda i kraft den 1 juli 2010. Det gäller närmast förändringarna rörande kallelsesätt, fullmaktshantering och poströstning samt röstning på stämman. Om ikraftträdandet av den reviderade koden försenas till efter 2010 års stora bolagsstämmoperiod kan det vara idé för Kollegiet att även invänta och ta med reglerna kring aktieägares rättigheter i revisionen.

Mannheimer Swartling Advokatbyrå (även för ett antal större svenska aktiemarknadsbolag)

Kollegiets förslag innehåller inga övergångsregler. I pressmeddelandet om förslaget anges att ambitionen är att beslutade förändringar skall kunna träda i kraft vid årsskiftet eller snarast möjligt därefter. Härvid bör följande beaktas. Såväl valberedningar som bolagen själva har sedan länge påbörjat arbetet inför vårens årsstämmor. Det vore olyckligt och onödigt arbets- och kostnadskrävande om ett delvis nytt regelverk skulle träda i kraft och bli fullt ut tillämpligt under det pågående arbetet. Så är fallet t.ex. vad avser förslagets oberoenderegler, som kan tänkas innebära att styrelsekandidater som inte är att anse som beroende enligt reglerna i den nu gällande Koden skall anses vara beroende. Arbetet med att utarbeta ersättningsprogram och förslag till nya riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare påbörjas lång tid före årsstämman. Förslaget till riktlinjer skall tas med i förvaltningsberättelsen och måste således vara klart tidigt under året. Mot den bakgrunden framstår det som lämpligt att den reviderade koden skall träda ikraft t.ex. den 1 juli 2010 och inte redan den 1 januari 2010.

De regler som eventuellt införs gällande innehållet i anställningsavtal med ledande befattningshavare får förmodas gälla för avtal som ingås efter den reviderade kodens ikraftträdande och inte för då redan ingångna anställningsavtal. Även om det framstår som en självklarhet bör det övervägas att i övergångsregler eller på annat sätt tydliggöra detta.