

Alectas syn på: Ersättning i noterade innehav

Alecta anser att ersättningsprogram och rörliga ersättningar ska utformas på ett sådant sätt att de bidrar till att skapa långsiktigt aktieägarvärde. Ersättning för styrelsearbete och ersättning till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och utgå från det engagemang och ansvar som uppdragen medför. Alecta använder sin möjlighet att rösta i ersättningsfrågor i linje med dessa principer.



Vad handlar det om?

För en långsiktig investerare är det avgörande att ersättningsprogram bidrar till långsiktigt värdeskapande, inte bara lönsamhet på kort sikt eller på bekostnad av det långsiktiga värdet.

Komplexa ersättningsprinciper eller ersättningsnivåer som kraftigt avviker från branschens eller marknadens praxis riskerar att påverka bolagets anseende negativt och störa relationerna med bolagets intressenter. I förlängningen kan det påverka möjligheten att bibehålla intressenternas förtroende och bedriva verksamheten effektivt. Det kan också leda till en ökad risk i verksamheten med stora negativa ekonomiska konsekvenser som följd om ersättningsprogrammen är felkonstruerade.

Det är värt att notera att både principer och nivåer kan skilja sig betydande mellan olika geografier och branscher.

Alectas förväntningar

I syfte att undvika intressekonflikter och värna om oberoendet anser Alecta att styrelseledamöter inte ska omfattas av incitamentsprogram, eftersom styrelsens uppgift bland annat är att konstruera, besluta och övervaka effekterna av incitamentsprogram för bolagets anställda.

Alecta anser att det är styrelsens ansvar att bolaget har en genomtänkt ersättningspolicy. Den ska vara begriplig, ändamålsenlig och transparent. Styrelsen ska kunna motivera och försvara ersättningspolicyn inför såväl aktieägare och kunder som allmänheten i stort. Styrelsen ska också beskriva hur ersättningsprogrammen bidrar till bolagets affärsmodell, strategiska inriktning och bolagets finansiella och icke-finansiella mål, exempelvis hållbarhetsmål. Väl utformade program går att förklara och beräkna utfallen av.

Ersättning till ledande befattningshavare ska vara välgrundad, transparent och marknadsmässig. Med marknadsmässig menas att hänsyn tas till den lokala markna-

Alectas syn på: Ersättning i noterade innehav

den där bolaget är hemmahörande. Ersättning ska ses som en helhet bestående av fast och, i förekommande fall, rörlig lön, aktierelaterade incitamentsprogram, pensionsavsättningar samt andra betydande förmåner. Rörliga ersättningsprogram ska vara prestationsbaserade. Ersättningssystemen ska vara i överensstämmelse med aktieägarnas och bolagets långsiktiga intresse.

Hur arbetar Alecta?

Styrelsearvode

Alecta deltar i valberedningar i svenska noterade bolag och i detta arbete diskuteras och arbetas fram förslag till styrelsearvode. Vi arbetar med utgångspunkt från att nivån på styrelsearvode särskilt ska beakta bolagets komplexitet, grad av internationell representation (för att möjliggöra rekrytering av ledamöter som inte är bosatta i Sverige) samt förväntad tidsåtgång för genomförande av uppdraget.

Ersättning till ledande befattningshavare

Aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram ska beslutas av bolagsstämman. Programmen ska vara tidsbegränsade och de bör innehålla information om så kallat kostnadstak respektive eventuell utspädning av befintlig aktiestock. Inför bolagsstämmobeslut ska styrelsen utförligt redovisa vilka kostnader som programmen kan komma att innebära för aktieägarna samt i övrigt motivera programmens nytta. Som en del i denna redovisning bör även tidigare program följas upp.

Information från bolagen om ersättningsprogram till ledande befattningshavare ska förankras hos ägarna i god tid så att ägarna ges tillräcklig tid att analysera och komma med eventuella ändringsförslag före bolagsstämman.

Alecta kan komma att rösta emot förslag till ersättningsprogram om de kan uppfattas stå i strid med aktieägarnas långsiktiga intresse.

Styrelsearvode och ersättning till ledande befattningshavare i bolag utanför Sverige har vi mindre möjlighet att påverka då de generellt inte beslutas av bolagsstämmorna. Däremot förs dialoger med företrädare för dessa bolag inför stämmorna i syfte att framföra våra åsikter och ge oss möjligheter att lyssna till bolagens argument. I flera länder, till exempel i USA och England, ska bolagsstämmorna i efterhand godkänna en ersättningsrapport. Om bolagsstämman

inte godkänner rapporten ska styrelsen återkomma till nästa stämma med besked hur de hanterat ärendet och vilka åtgärder de eventuellt vidtagit.

Vägledande principer och riktlinjer

Alecta vägleds av principer utgivna av:

- IÄF (Institutionella ägares förening)
- Svensk Kod för bolagsstyrning
- Aktiemarknadsnämndens uttalanden (främst AMN 2001:1 och AMN2010:40)
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag, avsnittet om Informationsgivning.

Om Alecta och ansvarsfulla investeringar

Alecta förvaltar tjänstepensioner för 35 000 företag och 2,5 miljoner försäkrade. Det förvaltrade kapitalet investeras utifrån uppdraget att skapa största möjliga värde för den kollektivavtalade tjänstepensionen, det är också med den utgångspunkten vi beaktar hållbarhet i investeringar.

Inför varje investering görs en noggrann analys som omfattar hur bolag arbetar med mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och korruption.

Alecta är medlem i Global Compact och har undertecknat Principles for Responsible Investments (PRI).

Mer information om Alectas arbete inom ägarstyrning finns på Alecta.se samt i Alectas årliga Ägarrapport. För frågor eller synpunkter på Alectas arbete med ägarstyrning, kontakta Anna Magnusson, Specialist Ägarstyrning, anna.magnusson@alecta.se