

Debattartikel inför bolagsstämmorna 2010

Första AP-fonden kräver utvärdering av incitamentsprogram

Vid årets bolagsstämmor kommer Första AP-fonden att rösta nej till ersättningsprogram i bolag som inte låtit göra en ordentlig utvärdering av tidigare program. Vi kommer ta upp frågor på stämmorna som rör hur arbetet med hållbarhetsfrågor drivs av bolagsstyrelserna och vilken kompetens styrelserna har på området. Vi kommer också att aktivt arbeta för en förnyelse av styrelserna i syfte att öka mångfalden och kvinnorepresentationen.

Motivationen för Första AP-fonden att vara aktiv i ägarstyrningsfrågor är att vi är en långsiktig pensionsförvaltare. För oss är god långsiktig avkastning viktigare som framgångsfaktor än kortsiktiga vinster. Vi är därför engagerade ägare i de bolag vi äger aktier i för att på det sättet motverka kortsiktighet och minska oönskade risker.

Första AP-fondens resultat för 2009 var fondens bästa resultat sedan starten 2001. Vi bidrog förra året med 34,6 miljarder kronor till pensionssystemet. Det innebär att pensionssystemets stabilitet förbättras och att bromsen inte behöver vara aktiv under så lång tid.

Förra året ändrade Första AP-fonden sin investeringsmodell för att bättre kunna fullgöra det långsiktiga uppdraget i pensionssystemet med tanke på hur marknaderna förändrats under de senaste decennierna. Den förbättrade investeringsmodellen innebär också att Första AP-fonden minskar kostnaderna med väl över 100 miljoner kronor per år vilket gör att vi fortsätter vara en mycket kostnadseffektiv pensionsförvaltare i ett internationellt perspektiv.

Under mars, april och maj kommer flertalet svenska börsbolag att hålla sin årsstämma. För oss som engagerade ägare är det viktigt att vara tydliga med våra ställningstaganden. Vi publicerar därför den ägarpolicy som vår styrelse har beslutat på hemsidan (www.ap1.se). Av den följer några mycket klara besked som vi kan ge redan idag:

Rimliga ersättningar

Ersättningsfrågor får ofta ett stort genomslag i den allmänna debatten. Det är naturligt och lätt att förstå människors upprördhet eftersom ett antal misstag gjorts och i några fall alldeles för höga bonusar betalats ut. Den generella bilden är dock en annan än den

som syns i massmedia. Ett stort arbete har lagts ner under många år av Första AP-fonden och många andra institutionella ägare för att förbättra ersättningssystemen i börsbolagen.

Resultatet har varit bra, lönenivåerna till svenska bolagsledningarna är klart lägre än i många andra länder. Incitamentsprogrammen har också förbättrats. I början av 2000-talet var mer än hälften av programmen i de nordiska länderna optionsprogram utan prestationskrav. De kallades ofta för gratisoptioner och hade inga styrande effekter. De var enbart en gåva från aktieägarna till bolagsledningarna. Dessa dåliga program har nu helt försvunnit från svenska börsbolag men finns kvar i våra grannländer och i många andra länder.

Vi går nu vidare med vårt arbete att förbättra ersättningssystemen i våra börsbolag. Första AP-fonden lät för något år sedan göra en utvärdering av ett antal incitamentsprogram. Resultatet var nedslående. Vi har sedan dess uppmanat företagen att själva utvärdera sina program. Det har gjorts i många fall men det finns fortfarande bolag som ännu inte presenterat några som helst försök att utvärdera hur väl programmen fungerar som styrmedel för att nå de mål som bolaget satt upp. **Första AP-fonden kommer under årets stämmor att rösta nej till ersättningsprogram om inte bolaget gjort en ordentlig utvärdering av tidigare program eller dragit lärdom av den gjorda utvärderingen.**

Hållbarhet och uthållig utveckling

Första AP-fonden har tillsammans med en grupp av Sveriges största investerare och ägare lanserat ett samarbetsprojekt – hållbart värdeskapande – för att påverka svenska börsnoterade företag att arbeta strukturerat för att få en hållbar utveckling och ett långsiktigt värdeskapande. Vi skickade ut en enkät till styrelseordförandena i de hundra största bolagen på Stockholmsbörsen och fick svar av de allra flesta. Det är glädjande att svenska företag tar frågorna på största allvar och att så många styrelser åtminstone har påbörjat arbetet på detta område.

För många företag är det dags att ta nästa steg och se till att de riktlinjer som de har infört följs upp och efterlevs. Undersökningen visade också att endast ett fåtal företag hade ersättningssystem som inkluderade hållbarhetsfrågor. Det kan finnas skäl för fler företag att överväga att komplettera sina rörliga ersättningssystem med målvariabler även på detta område.

Vi kommer nu att gå vidare och ställa följdfrågor till styrelserna på bolagsstämmorna. Vi är bland annat intresserade av hur arbetet med hållbarhetsfrågor drivs i styrelserna och vilken kompetens styrelserna har inom området.

Mångfald är bra för lönsamheten

Företagen har ett stort arbete framför sig för att kunna anpassa verksamheten till den nya verkligheten där effekterna av lågkonjunkturen och förändrade beteendemönster hos konsumenterna och näringslivet ska hanteras. Ökad anpassningsförmåga kräver att ledamöterna i styrelserna inte alla har samma erfarenheter. Det kan inte vara bra för

innovationskraften och lönsamheten att en styrelse består av äldre män som gjort samma sorts karriär och där flera av dem dessutom suttit tillsammans i samma styrelser i mer än tio år.

Det svenska systemet med valberedningar är unikt och har förbättrat processen för att finna rätt ledamöter till styrelserna. AP-fondernas, bankfondernas och livförsäkringsbolagens intåg i valberedningarna har inneburit stora framsteg och breddat rekryteringsbasen ordentligt. Det finns dock fortfarande förbättringspotential. Vad kan då valberedningarna göra för att ändra på det faktum att vi har för liten mångfald och för få kvinnor i styrelserna? För det första behöver både styrelser och ägare ändra på sin syn på kompetens. För det andra bör valberedningar i större utsträckning utnyttja rekryteringsfirmor och då vara mycket tydliga i kravställandet gentemot dessa. Det är viktigt att leta utanför de vanliga nätverken för att kunna rekrytera personer med andra erfarenheter till styrelserna. Styrelser och bolagsledningar bör också själva aktivt arbeta med mångfaldsfrågor i bolagen.

Ett sätt att öka mångfalden och andelen kvinnor i styrelserna är att förändra styrelserna oftare. Vi kommer därför att – i flera bolag – arbeta för en ökad omsättning bland styrelseledamöter. En balans mellan kontinuitet, mångfald och innovationskraft i styrelsen måste alltid finnas.

Vi är övertygade om att företag som tar dessa tre områden på allvar har bättre förutsättningar att utvecklas, och att långsiktigt ge oss som ägare god avkastning, än bolag som brister i engagemang inom dessa områden.

Även om framsteg har gjorts finns det fortfarande mycket som kan diskuteras och förbättras inom svensk bolagsstyrning. Första AP-fonden kommer att fortsätta bidra till förbättringar genom att vara aktiv i de här frågorna även den kommande bolagsstämamosäsongen. Det är ett sätt för oss att uppfylla vårt långsiktiga uppdrag: att stärka det svenska pensionssystemet.

Johan Magnusson	Ossian Ekdahl
VD	Chef ägarstyrning
Första AP-fonden	Första AP-fonden