

Finanspolitiska ministerutskottets ställningstagande 8.9.2009

ANVISNINGAR FRÅN STATEN SOM ÄGARE OM PREMIERING AV OCH PENSIONSFORMÅNER FÖR FÖRETAGSLEDNINGEN

I dessa anvisningar behandlas premieringen av ledningen för statsägda bolag i pengar. Anvisningarna utgår från att man vid premieringen av företagsledningen måste kunna göra en avvägning mellan företagets förmåga att konkurrera om de bästa personerna och skälighetsaspekter.

Utgångspunkten för premieringen är en rätt dimensionerad fast lön. Vid fastställandet av den beaktas såväl bolagets interna lönestruktur som den premieringsnivå som konkurrenterna tillämpar. Premieringar utöver detta ska grunda sig på goda prestationer som gagnar bolaget och dess ägare. De kriterier för premiering som bolagets styrelse fastställer ska vara noggrant övervägda, tydliga och tillåta insyn, och de ska så väl som möjligt beakta konjunkturväxlingarnas inverkan på premieringen av ledningen. De kriterier som uppställs ska leda till mätbara resultat som främjar bolagets framgångar på lång sikt.

Bolagets hela personal ska ha en möjlighet att dra nytta av företagets framgångar. De resultatlöne- och bonussystem som används i bolaget ska garantera personalen en rättvis andel av bolagets goda resultat. Resultatavlönning och personalfonder är de viktigaste instrumenten för att belöna personalen. Staten anser att personalfonder är en välfungerande lösning särskilt då man försöker sammanjämka personalens, företagsledningens och ägarnas intressen genom premieringssystem.

Statens ägarstyrning och statens verksamhet som ägare grundar sig på en tydlig definition av behörighet och ansvar mellan ägarna, styrelsen och den operativa ledningen. Ägarna fastställer bolagets verksamhetsområde och de centrala målen för bolagets verksamhet, väljer en styrelse som ska genomföra de mål som ägarna ställt upp och övervakar och utvärderar genomförandet. Ägarskapet sköts enligt aktiebolagslagen så att ägarna fattar konkreta beslut i bolagsstämman eller i aktieägar möten. Staten iakttar som ägare utan undantag aktiebolagslagens bestämmelser om aktieägarnas likställighet samt bolagsordningarnas bestämmelser om företagets syfte och verksamhet.

Styrelsen svarar för bolagets förvaltning och för att bolagets verksamhet är ändamålsenligt organiserad. Verkställande direktören svarar för den dagliga ledningen av bolaget i enlighet med styrelsens direktiv och beslut. Ägarens kontakter till bolaget sköts främst genom styrelsens ordförande.

Ett företags affärsverksamhet och dess framgångar är beroende av hur kunniga bolagets anställda är och hur bra de lyckas i sitt arbete, och företagsledningens insats är av avgörande betydelse. Antalet nyckelpersoner vid ett företag är dock ofta betydligt större än den egentliga företagsledningen, och en framgångsrik företagsverksamhet kräver en kunnig och engagerad personal. Det ligger i ägarnas gemensamma intresse att bolaget har en kunnig ledning, som är engagerad i verksamheten och som agerar i enlighet med ägarnas intressen,

och att bolaget både kan anställa och i sin tjänst hålla kvar sådana personer som det behöver för en framgångsrik verksamhet.

Staten ska därför i egenskap av ägare trygga bolagets möjlighet att på konkurrenskraftiga och skäliga villkor tävla om ledare och andra nyckelpersoner. Samtidigt ska man noga se till att premieringen inte leder till sådana överdrifter att t.ex. de mål som ägaren satt för premieringssystemet äventyras. Man bör dessutom beakta att företagets framgång inte endast beror på eller är ledningens och styrelsens förtjänst. En yrkeskunnig och motiverad personal är en central framgångsfaktor inom företagsverksamhet, vilket innebär att hela personalen måste garanteras en rättvis möjlighet att dra nytta av företagets goda resultat.

En annan viktig omständighet för ägarna är styrelsens sammansättning samt styrelsemedlemmarnas kunnande och säkerställandet av deras engagemang för verksamheten. Ägarna måste därför se till att styrelsernas arvoden motsvarar det engagemang och den tidsanvändning som krävs av ordförandena och ledamöterna. Särskilt styrelseordförandenas betydelse och ansvar har kontinuerligt ökat under de senaste åren.

Staten har likväl i egenskap av enda ägare, majoritetsägare och betydande minoritetsägare ett särskilt intresse att säkerställa att premieringen av såväl ledningen, nyckelpersonalen och förvaltningsorganens medlemmar som hela personalen långsiktigt stöder och förbättrar bolagets verksamhetsbetingelser och konkurrenskraft. Samtidigt är det dock viktigt för ägarna att premieringen grundar sig på en resultatrik verksamhet, som också ägaren eller ägarna har blivit delaktiga av och som inte grundar sig på kortsiktigt risktagande. Därför fastställer finanspolitiska ministerutskottet följande riktlinjer som gäller statsägda bolags

- avlöning och premiering av den operativa ledningen och andra nyckelpersoner,
- premiering av medlemmarna i förvaltningsorganen samt
- bolagsstyrelsens ansvar för att riktlinjerna för premieringen av ledningen iakttas.

1. Beslutssystemet och anvisningarnas betydelse i olika bolag

1.1. Bolagets styrelse beslutar om premiering av ledningen. Ägarna fattar sådana beslut endast om det enligt aktiebolagslagen krävs bolagsstämman samtycke. Beredningen av premieringssystem ska alltid ske på styrelseordförandens och ett eventuellt premieringsutskotts ansvar. Endast av bolaget oberoende styrelseledamöter kan delta i beslutsfattandet om premiering. Vid bolagsstämman ska styrelsens ordförande beskriva de gällande systemen för premiering av ledningen och genomförandet av dem för aktieägarna samt bedöma hur bra de fungerar och vilken betydelse de har.

1.2. Bolagets styrelse ansvarar för tillämpningen av anvisningarna och, i relation till staten som ägare, även för att de iakttas. Anvisningarna påverkar inte styrelsens lagstadgade skyldigheter eller styrelsens ansvar gentemot övriga aktieägare, placerare eller bolagets avtalsparter, varför anvisningarnas betydelse varierar mellan olika slags bolag enligt följande:

- I bolag som helt ägs av staten ska man inte avvika från anvisningarna utan förhandsgodkännande av ägaren.

- I onoterade bolag där staten innehar aktiemajoriteten ska anvisningarna följas om inte aktieägarnas gemensamma intresse förutsätter något annat.
- I noterade bolag där staten innehar aktiemajoriteten förväntas styrelsen beakta anvisningarna inom ramen för aktiebolags- och värdepappersmarknadslagen och den kod för bolagsstyrning som uppgjorts av Värdepappersmarknadsföreningen rf och som införts i reglerna för Helsingfors Börs.
- I onoterade statliga intressebolag och i noterade intressebolag som överförts i Solidium Oy:s ägo beskriver anvisningarna en betydande ägares uppfattning om god och godtagbar premiering. Bolagets styrelser ska beakta dem som detta i sitt beslutsfattande.

1.3. Anvisningarna gäller nya uppdrags- och arbetsavtal samt beslut som fattas efter det att anvisningarna godkänts. När tidigare premieringssystem och individuella avtal uppdateras eller kompletteras ska man sträva efter att övergå till praxis enligt dessa anvisningar.

1.4. Anvisningarna har skrivits för att gälla premieringar vid bolag som fungerar på marknadsvillkor, varför de inte till alla delar lämpar sig för bolag som sköter statliga specialuppgifter och deras ägarstyrning. I dessa bolag bör kriterierna för premieringen planeras bolagsvis så att de beaktar specialuppgiften i fråga, hur väl bolaget lyckas i fullföljandet av sin uppgift och bolagets ekonomiska effektivitet. Samtidigt ska man beakta de riskfria intäkter som flyter in av de statliga specialuppgifterna och på grund av eventuell dispens, ensamrätt eller ändringar i lagstiftningen, vilka inte får utgöra grund för ledningens resultatlön.

1.5. I anvisningarna har man beaktat Europeiska kommissionens rekommendationer om ordningen för ersättningar till ledande befattningshavare i börsnoterade bolag (de senaste av den 30 april 2008) och den kod för bolagsstyrning som uppgjorts av Värdepappersmarknadsföreningen rf år 2008. Koden för bolagsstyrning är då dessa anvisningar meddelas under utvärdering uttryckligen i fråga om premieringar, och noterade bolag ska i eventuella konfliktsituationer iaktta koden för bolagsstyrning.

2. Premieringen av ledningen och nyckelpersoner – beståndsdelar och maximala nivåer

Den centrala beståndsdel i premieringen är personens fasta lön, vars storlek återspeglas på övriga arvoden. Därför bör man fästa uppmärksamhet vid att grundlönen är skälig och rätt dimensionerad i relation till jämförbara bolag.

2.1. Då man utvecklar premieringen och premieringssystemen är de centrala målen att premieringen utformas klarare, samt att målpersonernas förankring i bolaget ökas och att långsiktigheten stärks. Varje premieringssystem som tas i bruk bör (i) stå i samklang med statens ägarroll, (ii) styra och binda till en långsiktig ökning av ägarvärdet samt (iii) till sina villkor vara skäligt och i fråga om genomförandet så förutsägbart att oskäliga arvoden inte är möjliga. Staten förutsätter att styrelserna beaktar dessa utgångspunkter för att säkerställa en långsiktig förankring.

2.2. När premieringen utvecklas, bör särskild uppmärksamhet ägnas sambandet mellan målpersonens insats och arvodet. Insatserna från de nyckelpersoner som tas med i ett premieringsprogram ska kunna mätas och den mätare som väljs får inte ge utrymme för konstgjord manipulering av resultatet. Dessutom bör uppmärksamhet fästas vid att

premieringssystemen också måste ha en förankrande effekt, och att de inte bör användas enbart för premieringsnivåns skull. Därför är det motiverat att sträva efter att målgruppen för dessa system är skälig till sin storlek så att verkningsgraden kan upprätthållas. De som omfattas av premieringssystem för ledningen och nyckelpersoner bör inte omfattas av personalfonder eller andra premieringssystem som gäller hela personalen.

2.3. Ägarna förutsätter att styrelserna följer med utvecklingen av premieringspraxis och ser till att det tillämpade premieringsförfarandet är konkurrenskraftigt. Samtidigt ska styrelserna försäkra sig om att premieringsbesluten inte under några som helst omständigheter leder till oskäliga förmåner. Utgångspunkten är att grundlönen är konkurrenskraftig och att tilläggspremierna grundar sig på ett mätbart resultat och på en god prestation av den som erhåller premien. När ett företags prestationsförmåga bedöms, ska sådana kriterier användas som på ett rättvist sätt tar fram företagets framgång i relation till konkurrenternas och som även beaktar skapandet av förutsättningar för långsiktig tillväxt i företaget.

2.4. Företagsledningens och nyckelpersonernas avlöning behandlas som en helhet som består av såväl personens lön som direktörs- eller arbetsavtalets villkor gällande pension och naturaförmåner. Den totala lönen kan bildas av olika beståndsdelar, såsom en på års- eller månadslön baserad grundlön eller fast lön (och som också innehåller beskattningsbara naturaförmåner), en resultatlön som baserar sig på en årlig bedömning samt ett incitament på lång sikt som grundar sig på en bedömning som omfattar minst tre räkenskapsår. De kostnader som bolaget har av en eventuell tilläggs pension ska ingå i det totala premiebeloppet.

2.5. Premieringen ska på ett rättvist och klart iakttagbart sätt grunda sig på företagets framgång och på skapande av förutsättningar för långsiktig tillväxt. Nivån på grundlönen måste vara skälig och alla tilläggspremier ska vara bundna vid resultatet. Den årliga resultatlönen och incitamentet på lång sikt får inte grunda sig på samma kriterier, varför fleråriga kriterier och jämförelsegrunder för incitamentet på lång sikt måste användas.

2.6. Premieringen ska vara förutsebar och tillåta insyn, så att alla parter kan bedöma hur bra den lyckats. De fleråriga programmen är till sin natur avtal som både bolaget och de som deltar i programmen förbinder sig att iaktta. I programmens allmänna villkor ska man i avtalsskedet förbereda sig för situationer, där av företaget oberoende förändringar i omständigheterna när programmet tillämpas leder till ett slutresultat som är skadligt eller oskäligt för bolaget. I sådana situationer ska man antingen kunna skära ned premierna enligt programmet eller åtminstone skjuta upp utbetalningen av dem till en för bolaget lämpligare tidpunkt. Premierna ska även kunna återkrävas i en situation där antingen programmets mätare för erhållande av premier har manipulerats eller man har handlat i strid med lag eller företagets etiska regler eller annars oetiskt.

2.7. Maximibeloppet för den årliga resultatlönen är 40 procent av den grundlön som betalats till mottagaren under bedömningsåret, om det inte finns särskilda skäl för något annat. Om resultatlönens maximibelopp tidigare har varit mindre än detta, ska en höjning av maximibeloppet ersätta samtliga höjningar av grundlönen.

2.8. Minimilängden för incitamenten på lång sikt är tre år och premiens maximibelopp är 100 procent av den grundlön som betalats till mottagaren under den tid programmet varat. Om treåriga program inleds med ett års mellanrum som så kallade rullande program, får den

sammanlagda maximala avkastningen av de treåriga programmen för samma bedömningsår utgöra högst 100 % av den grundlön som betalats till premietagaren under året i fråga.

2.9. Inom de maximigränser som anges i anvisningarna kan även användas t.ex. premieringsprogram som förutsätter en betydande egen investering i bolaget av premietagaren. Vid tillämpningen av de maximala gränserna beaktas i detta fall inte värdestegringen för premietagarens egen investering.

3. Utbetalning av premier och anslutande villkor

3.1. De årliga resultatlönerna betalas i första hand i pengar. Incitamenten på lång sikt betalas i noterade bolag i främsta hand som en kombination av bolagets egna aktier och pengar så att ca 40 procent av premien består av aktier. Staten kommer vid bolagsstämmor inte att godkänna optionssystem i anslutning till premiering.

3.2. När aktiepremier används övergår aktierna i mottagarens ägo och betalas skatterna på premierna i slutet av intjäningsperioden, när premiebeloppet har fastställts. Från och med detta inleds ett minst treårigt överlåtelseförbud, som man kan avvika från endast med bolagsstyrelsens tillstånd som beviljats av särskilda skäl. Regeln om den maximala premien i punkt 2.8 tillämpas vid tidpunkten då premien betalas. Därefter räknas aktiernas värdestegring mottagarna till fördel och en värdeminskning dem till nackdel.

3.3. I onoterade bolag betalas incitamenten på lång sikt alltid i pengar. Man bör sträva efter att foga villkor som motsvarar aktiepremierens målsättningar till premierna, för att på så sätt öka programmets långsiktighet. På motsvarande sätt som i fråga om överlåtelseförbuden inom aktiepremierens systemen kan ca 40 procent av premien lämnas i bolaget som ett treårigt lån från premietagaren, så att låneräntan motsvarar avkastningen på bolagets eget kapital i enlighet med det fastställda bokslutet, utan effekterna av poster av engångsnatur. Lånetiden kan förkortas endast genom bolagsstyrelsens beslut som fattats av särskilda skäl.

3.4. Ett väsentligt syfte med premier på lång sikt är att harmonisera premietagarnas och ägarnas intressen. I noterade företag ska företagsledningen under hela sin befattningsperiod ständigt ha aktier i bolaget som motsvarar minst ett års fasta bruttolön åtminstone i de fall när aktierna har erhållits genom aktiepremierens system.

3.5. Den undantagsklausul och möjlighet till återkrav som avses i punkt 2.6 ska enligt systemets villkor vara i kraft under den tid överlåtelseförbudet i fråga om aktier och avtalet om utlåning av premiebeloppet gäller. Om premietagaren säger upp sig eller om befattnings- eller arbetsavtalet hävs på grund av ekonomiska oklarheter eller andra eventuella misstankar om missbruk innan överlåtelseförbudet eller låneavtalet löper ut, återgår premien till bolaget utan vederlag.

4. Pensionsavtal och uppsägningsvillkor samt deras kostnader

4.1. I befattningsavtalen för verkställande direktörer och övrig högre ledning får inte godkännas villkor som ger upphov till överstora pensionsförmåner eller som tillåter att personen i fråga går i pension innan han eller hon har uppnått den allmänna pensionsåldern, som när anvisningarna utfärdas är 63 år.

4.2. De kostnader som pensionerna orsakar bolaget ska behandlas som en del av den totala avlöningen alltid när man avtalar om tilläggs pensioner som avviker från sedvanlig ArPL-pension och arbetsgivarprestationer i anslutning till dem. I nya avtal ska inte användas villkor som garanterar en minimipensionsnivå (s.k. defined benefit-pension), utan avtalas om en tilläggsavgift som betalas av arbetsgivaren (s.k. defined contribution), vars omfattning även ska offentliggöras.

4.3. Totalkostnaderna för verkställande direktörens och övriga nyckelpersoners löner inklusive pensionskostnader ska följa företagets allmänna löne- och premieringspolitik. Pensionskostnader som klart överskrider den sedvanliga nivån kan accepteras endast i särskilda fall, till exempel i fråga om en nyckelperson som rekryteras till Finland från utlandet.

4.4. I fråga om lön under uppsägningstid och avgångsbidrag för verkställande direktörer och övrig högre ledning tillämpas allmän praxis eller lösningar som kommer nära den. För verkställande direktören kan maximiersättningen uppgå till högst lönen under uppsägningstiden för 12 månader och en engångsersättning motsvarande lönen för 12 månader. Maximiersättningen för nyckelpersoner i arbetsförhållande ska vara betydligt lägre.

5. Styrelsernas och förvaltningsrådets arvoden

5.1. Arvodena till bolagens styrelseordföranden och styrelseledamöter ska vara jämförbara med konkurrenternas och jämförbara bolags arvoden. Vid dimensioneringen av ordförandens arvode beaktas omfattningen av ordförandens roll och skyldigheter i bolaget.

5.2. I noterade bolag ska de föreslagna premierna och statens ställningstaganden vid bolagsstämman grundas på bedömningar utifrån ett jämförelsematerial som omfattar åtminstone de inhemska börsbolagen. De onoterade bolagen grupperas vid fastställandet av arvodena enligt bolagets storlek och verksamhetens art samt särskilda grunder som gäller det enskilda bolaget.

5.3. Styrelsearvodena kan i noterade bolag betalas i aktier, om detta är rådande praxis i typiska konkurrerande bolag eller om det enligt bolagets eget övervägande annars finns skäl för detta. Optionssystem riktade till styrelserna ska inte användas, och styrelseledamöterna får inte delta i premieringssystemen för ledningen och nyckelpersoner.

5.4. Arvodena för förvaltningsrådets ordförande och ledamöter ska i första hand bedömas utifrån förvaltningsrådets uppgifter och ansvar.

6. Insynen i premieringen och dess offentlighet

6.1. Av ett bolag, där staten är en betydande ägare, krävs i fråga om premieringen minst samma möjlighet till insyn och tillgång till information, som koden för bolagsstyrning kräver av noterade bolag.

6.2. För att uppnå den öppenhet som behövs krävs att företaget antingen i sin tryckta årsberättelse, eller om sådan saknas, på ett annat ändamålsenligt sätt offentliggör den centrala informationen i anslutning till premieringen. Åtminstone de förmåner som utbetalats till verkställande direktören och ledningsgruppen ska årligen offentliggöras senast före utgången av april.

6.3 Staten som ägare ser till att åtminstone information om de bolag som helt ägs av staten eller där staten innehar aktiemajoriteten finns tillgänglig via en webbadress (valtioniomistus.fi).

På ägarstyrningens webbplats ska finnas länkar till noterade bolags webbsidor. I fråga om onoterade bolag tillhandahålls följande uppgifter:

1. Bolagets firma samt statens ägarandel och andel av rösträtten.
2. Bolagsordningens bestämmelse om bolagets bransch.
3. Föregående räkenskapsperiods resultaträkning eller sammandrag av resultaträkningen samt balansräkningen.
4. Namnet på verkställande direktören och det sammanlagda beloppet av de löner och premier som betalats till honom eller henne under föregående kalenderår samt en beskrivning av vilka element premieringen består av.
5. Verkställande direktörens pensionsålder och fastställandet av pensionen samt tilläggs pensionsarrangemang och kostnaderna för dem.
6. Verkställande direktörens uppsägningstid, lönen under uppsägningstiden och annan eventuell ersättning på basis av uppsägning.
7. En beskrivning av ledningsgruppens och den eventuella nyckelpersongruppens storlek samt principerna och beslutsordningen för de premieringssystem som används för att premiera dem, såsom uppdelningen av löner och premier i en fast och en föränderlig del, samt de viktigaste uppgifterna om grunderna för fastställande av lönerna och premiernas föränderliga delar, aktiepremieystem och aktiebaserade premieringssystem samt tilläggs pensionssystem.
8. Namnet på styrelsens ordförande, vice ordförande och ledamöter, det sammanlagda beloppet av deras löner och arvoden samt grunderna för hur de fastställs. Om styrelsen har betalats arvode i form av aktier ska även antalet aktier anges.

9. Uppgifter om premier som baserar sig på resultat och framgångsfaktorer, om personalfonder och eventuella övriga premieringsmekanismer som gäller övrig personal.