 Underkända



Electrolux vd Hans Stråberg.



Ericssons vd Carl-Henric Svanberg.



Nobel Biocares vd Heliane Canepa.

 Godkända


Investors vd Marcus Wallenberg.



SEB:s vd Lars H Thunell.



Swedish Match:s vd Sven Hindrikes.

# Bolagens bonussystem sågas

## Utbetalningarna kan inte motiveras tillräckligt bra, anser Folksam

**Börsbolagen är urusla på att förklara och motivera sina egna bonussystem. Det hävdar försäkringsbolaget Folksam i en ny kartläggning som SvD Näringsliv tagit del av.**

**– Bolagen måste börja visa hur ersättningssystemen ger klirr i kassan för aktieägarna, säger Carina Lundberg, chef för ägarstyrning på Folksam avdelning för värdepappersförvaltning.**

I sin nya rapport "Nya ersättningsprogram 2005" har den institutionella ägaren Folksam kartlagt bonussystemen för bolagen på Stockholmsbörsens A- och O-lista. Samtliga 41 bolag som presenterat nya bonussystem i år ingår i kartläggningen som är starkt kritisk mot bolagen överlag.

**Folksam beskriver** börsbolagens informationsgivning som knapphändig. Man hävdar även att det sällan framgår hur bonussystemen skapar positiva incitament inom företaget.

– Vi säger: "show me the money". Det är mycket svårt för aktieägarna att ta ställning till bonusprogrammen. Bolagen är alltför otydliga och sparsamma med sin information, säger Carina Lundberg, chef för ägarstyrning på Folksam.

För att bedöma bolagen har Folksam upprättat en checklista. I den kräver bolaget bland annat att ett belöningsprogram bör skapa ett mervärde för företaget och

dess aktieägare och att programmet ska vara relaterat till andra jämförbara bolag. Allt för ofta, menar Carina Lundberg, belönas de anställda av omständigheter de inte har någon praktisk inverkan på, som börskurser och konjunkturläget

Av de nio bolag på A-listan och 32 bolag på O-listan som ingått i kartläggningen underkänner Carina Lundberg alla utom tre.

Sämst i klassen är Nobel Biocare.

– De ger nästan ingen information alls. Man skriver bara att bonussystemet är till för att "behålla och rekrytera kompetent personal". Det finns inget riktigt stöd för det, säger hon.

Även stora bolag som Ericsson och Electrolux får sig en törn.

Deras incitamentsprogram är främst kopplade till aktieoptioner i det egna bolaget.

– Ericssons bonussystem innehåller några subjektiva komponenter. Men den stora påverkan är hur Ericssonaktien går på börsen. Det spelar ingen roll hur Ericsson går jämfört med konkurrenterna. Varför ska aktie-

**Det är mycket svårt för aktieägarna att ta ställning till bonusprogrammen.**

Carina Lundberg, Folksam.

ägarna betala för generella börsuppgångar?

**Men aktieoptioner är väl ett internationellt vedertaget sätt att belöna de anställda när det går bra för företaget?**

– Företagen refererar ofta till det. Och det kan vara så, men då måste man beskriva det. Det räcker inte med svepande generaliseringar.

**Bolagen som får godkänt i rapporten är SEB, Investor och Swedish Match.**

– De är de enda företag vars bonussystem är relaterade till konkurrenterna, förklarar Carina Lundberg. Swedish Match har namngett de sex bolag man jämför sig med. De förklarar att om företaget går bättre än dem får de anställda mer betalt. Det behöver inte vara mer komplicerat än så.

För att skapa tydlighet i bonusdjungeln föreslår Folksam gemensamma riktlinjer.

– Vi skulle gärna se att man tog fram standardiserade riktlinjer för information om bonussystem. Många bör känna sig kallade. Revisorer, ägare och kodgruppen till exempel, säger Carina Lundberg.

Folksam förvaltar ungefär 150 miljarder kronor och är en av de 20 största aktieägarna i Sverige. Bolaget äger andelar i merparten av bolagen som ingår i granskningen.

JONAS LEIJONHUFVUD

08-1354 09, jonas.leijonhufvud@svd.se



"Bolagen ger nästan ingen information alls. Man skriver bara att bonussystemet är till för att behålla och rekrytera kompetent personal", säger Carina Lundberg på Folksam.

## Så bör belöningsprogram utformas

**Folksamns checklista för hur ersättningsprogrammen bör vara utformade:**

• Belöningsprogrammet ska skapa ett mervärde för företaget och vara i linje med företagets övergripande vision och strategi.

• Tilldelning av optioner är en ekonomisk kostnad för företaget och ska därför kostnadsföras i resultaträkningen.

• Programmet ska vara relaterat till andra jämförbara företag. Jämförelser med företag inom el-

ler utanför branschen ger bättre utformade program.

• Belöningsprogrammen ska innehålla tydliga mål såväl för den enskilde som för gruppen.


• Programmet bör ha subjektiva komponenter som komplement till objektiva mål för att minimera effekten av externa faktorer (till exempel internationella konflikter, konjunktursvängningar).

• Belöningsprogrammet ska ha en undre gräns som måste uppnås och ett övre tak. Ett linjärt

förhållande mellan prestation och ersättning är att föredra, förutsatt att systemet inte innehåller variabler som företagsledningen inte kan påverka och som riskerar att förvränga utfallet.

• Belöningsprogrammet ska återspegla personalsituationen inom företaget sett till exempelvis fördelningen män/kvinnor och/eller anställda inom och utom Sverige.

• Företaget ska ha en plan för hur man ska hantera eventuellt missnöje hos de anställda som inte omfattas av programmet.

 Bara tre bolag får godkänt

41 börsbolag presenterade nya bonussystem i år.

**De som får godkänt av Folksam:**

Investor  
SEB  
Swedish Match

**De som får underkänt:**

**A-listan**  
Electrolux  
Ericsson  
Gambro  
Nobel Biocare

Nokia  
Skanska

**O-listan**

Anoto Group  
Artimplant  
Aspiro  
Biolin  
Biotage  
Bong  
Broström  
Cashguard  
Daydream Software  
Eniro  
HiQ  
Itab  
Jeeves  
Know IT

Medivir  
Metro  
New Wave Group  
Nobia  
Nordnet  
Observer  
Ortivus  
Pergo  
Precise Biometrics  
Protect Data  
Ratos  
Semcon  
Sign On  
Telelogic  
Trio  
Unibet  
Uniflex  
WM-data