

Erhvervsstyrelsen har udsendt vejledning om selskabslovens krav til vederlagspolitik og vederlagsrapport i de børsnoterede selskaber

Af Martin Kristensen

Loven medførte blandt andet, at børsnoterede selskaber skal udarbejde og offentliggøre en vederlagspolitik, som fastsætter rammen for fast og variabel aflønning af ledelsesmedlemmerne samt at de skal aflægge og offentliggøre en vederlagsrapport i overensstemmelse med den vedtagne vederlagspolitik.

Formålet med ændring i selskabsloven er at skabe gennemsigtighed blandt andet om ledelsesvederlaget, herunder hvordan ledelsesvederlaget påvirker og påvirkes af forretningsstrategi, langsigtede interesser og bæredygtighed.

Erhvervsstyrelsen har derfor udgivet en vejledning om vederlagspolitik og vederlagsrapportering. I det følgende omtales en række af vejledningens forhold.

Definitioner – hvem er omfattet?

Den omfattede personkreds er selskabets registrerede ledelse - og ikke key-management, som IFRS anfører. Virksomheden må imidlertid gerne lade politikken og dermed rapporteringen gælde for hele key-management.

Det anføres, at medarbejdervalgte repræsentanternes vederlag alene omfatter arbejdet i selskabets bestyrelse og således ikke vederlaget for arbejdet som "almindelig lønmodtager".

Udvalgte kommentarer i vejledningen vedrørende vederlagspolitikken

Vederlagspolitikken skal blandt andet tage hensyn til bæredygtighed og de langsigtede interesser, og især variabel vederlæggelse medfører oplysninger.

- Ved bæredygtighed forstås primært selskabets interne langsigtede bæredygtighed – men den eksterne bæredygtighed, fx CSR og ESG mv. bør tages i betragtning – og vurderes det for relevant for selskabet, skal det omtales.
- Det er ikke defineret, hvad der forstås som kortsigtede

hhv. langsigtede interesser. Derfor skal selskabet konkret fastlægge dette.

- Der er ingen krav om at fastsætte maksimale faste eller variable vederlagskomponenter, men har selskabet indsat et maksimum (cap), skal det beskrives i politikken – og for aktiebaseret vederlæggelse kan med fordel oplyses, om maksimum for værdien er på tildelings-, optjenings- eller udnyttelsestidspunktet samt størrelsen af cap. Maksimum kan beregnes som teoretisk nutidsværdi på samme måde som i årsrapporten.

Vederlagspolitikken skal indeholde en omtale af vederlagskomponenterne

Loven definerer ikke de enkelte vederlagskomponenter. Selskabet skal derfor selv fastsætte en relevant gruppering fx

- Eksempel 1: Fast grundløn, pensionsbidrag, andre goder, kontantbaseret bonusordning, aktiebaseret aflønning samt ekstraordinært vederlag/særlige ordninger.
- Eksempel 2: Fast grundløn, (løn, honorar, andre goder), variabelt vederlag (1-års variabelt vederlag og flerårs-vederlag), ekstraordinært vederlag/særlige ordninger (fx tiltrædelsesbonus, fastholdelsesbonus, godtgørelse for fratrædelse/flytning/konkurrenceklausul, frikøb fra tidligere ansættelsesforhold) samt pensionsbidrag.

Eksemplerne er ikke udtømmende.

Herudover skal der gives en indikation af komponenternes relative andel, hvilket kan angives med et spænd i politikken, og vederlagspolitikken skal forklare, hvordan vederlagspolitikken, herunder eventuelle resultatkriterier (KPI'er og aktiebaseret aflønning), bidrager til selskabets forretningsstrategi, langsigtede interesser og bæredygtighed.

I vejledningen er der blandt andet givet følgende yderligere vejledning:

- Sociale afgifter og tilsvarende skatter pålagt af udenlandske myndigheder betragtes som fast vederlag.

- Faktiske udgifter til rejser og ophold for bestyrelsesarbejdet anses for udlæg, der refunderes efter regning og skal ikke oplyses i vederlagspolitikken.
- Rammerne for yderligere vederlag fx for udvalgsarbejde skal beskrives i politikken.
- Hvis selskabet vil gøre brug af fastholdelses- og/eller fratrædelsesordninger, skal de være beskrevet i politikken.
- Sædvanlige personalegoder behøver ikke blive omtalt - fx fri telefon, internetabonnement, fri bil og sundhedsforsikring – hvorimod fx fri bolig og betaling af kontingenter eller benyttelse af ferieboliger til fordelagtig pris oplyses.
- Der skal oplyses om metoder, der skal anvendes til at fastlægge, om resultatkriterierne (KPI'erne) er opfyldt - fx årsrapporten, delårsrapporter etc. eller fx rapporter eller oplysninger fra eksterne konsulenter, offentlige myndigheder eller regulerede markedspladser.
- Særlige enkeltstående eller diskretionær bonus kan fremover kun udbetales, hvis der er rammer herfor i politikken.
- Det er op til selskabet at vurdere, hvorledes selskabet kan opfylde kravet om en forklaring på, hvordan medarbejdernes løn og ansættelsesvilkår er taget i betragtning. Men der skal rapporteres om den gennemsnitlige aflønning på grundlag af FTE'er af andre ansatte i selskabet end ledelsesmedlemmer.
- Selskabet skal beskrive foranstaltninger til at undgå interessekonflikter – eksempler på undgåelse er:
 - Bestyrelsens honorar for det kommende år godkendes af generalforsamlingen
 - Der kan indhentes ekstern assistance ved udarbejdelse af incitamentsaflønning.

Politikken skal forelægges generalforsamlingen ved væsentlige ændringer. Som væsentlige ændringer anses fx fordelingen imellem fast og variabel aflønning eller introduktion af nye vederlagskomponenter. En mindre justering kan være, at direktionen ikke længere får fri bil, hvilket ikke skal godkendes af generalforsamlingen.

Kontrakter indgået forud for ny politik skal respekteres af selskabet – men parterne kan frivilligt genforhandle aftalerne.

Fravigelse fra vederlagspolitikken kan fremover kun ske ved "særlige omstændigheder" og kræver, at politikken indeholder en beskrivelse af de proceduremæssige betingelser og specifikation af de elementer i politikken, der kan fraviges.

Vederlagspolitikken skal offentliggøres hurtigst muligt efter generalforsamlingens afstemning – dvs. typisk senest dagen efter.

Udvalgte kommentarer i vejledningen vedrørende vederlagsrapport

Vejledningen anfører blandt andet følgende om vederlagsrapporten:

- Der er ikke sprogkrav i loven. ERST anbefaler samme sprog som i årsrapporten.
- Udbetales vederlag i henhold til tidligere regler (regler før nugældende §§ 139-139 b er trådt i kraft), skal sådanne vederlag oplyses eventuelt med en note om, at de pågældende komponenter stammer fra en tidligere direktørkontrakt.
- I politikken kan lønkomponenternes relative andel gives som et spænd, men i rapporten skal det være den faktiske andel.
- Vederlag af særlig karakter, udbetalt med hjemmel i politikken, skal fremgå særskilt af rapporten, fx tiltrædelsesbonus, fastholdelsesbonus, fratrædelsesbonus, kompensation for flytning/ konkurrenceklausul, frikøb af tidligere ansættelseskontrakter.
- Der skal være en omtale af, hvordan resultatkriterierne bidrager til selskabets langsigtede resultater, og hvordan resultatkriterierne er anvendt (fx variabel aflønning er fastsat på baggrund af resultater "under", "lig med" eller "over" et fastsat mål).
- Der er (som udgangspunkt) krav om at give oplysninger fem år tilbage i tid for aktuelle ledelsesmedlemmer – men af hensyn til transparens og samlet vederlagsvurdering anbefales, at selskabet også giver oplysningerne for medlemmer fratrådt forud for seneste regnskabsår.
- Første gang, der udarbejdes vederlagsrapport, kan selskabet undlade at give sammenligningstal – og der gives således først fem års tal, når politikken har virket i fem år. ERST anbefaler dog, at der gives fem års tal fra år 1.
- Oplysninger om antal fuldtidsansatte skal gives for selskabet, men hvor selskabet vurderer, at det er relevant, kan oplysningerne suppleres med en eller flere specifikke medarbejdergrupper eller medarbejdere i hele koncernen.
- Det kan endvidere være hensigtsmæssigt at give overblik over det samlede vederlag i koncernen, men det er ikke et krav. Det er dog et krav at oplyse vederlag fra det børsnoterede selskab hhv. øvrige selskaber i koncernen.
- Vedr. aktiebaseret aflønning anvender loven "tildelingskursen", men i direktivet er anført, at det er "udnyttelseskursen", der skal fremgå. Vejledningen nævner, at loven vil blive rettet ved førstkomende lejlighed.
- Hvis vederlagspolitikken indeholder mulighed for fravigelser, og dette er anvendt, så skal det omtales i rapporten – og herunder hvorfor fravigelsen er nødvendig for at tjene selskabets langsigtede interesser.
- Når vederlagsrapporten godkendes på generalforsamlingen, kan der fremkomme bemærkninger. Formelt skal selskabet i næste vederlagsrapport forklare, hvordan der er taget hensyn hertil.

Ikrafttræden

Selskabslovens regler om vederlagspolitik og vederlagsrapport gælder for de ordinære generalforsamlinger, som indkaldes i regnskabsår, der begynder den 10. juni 2019 og derefter.

For børsnoterede selskaber, der har kalenderåret som regnskabsår, gælder, at vederlagspolitikken skal fremlægges til godkendelse på den ordinære generalforsamling i 2020, og at vederlagsrapporten skal udarbejdes og fremlægges til vejledende afstemning på den næstfølgende ordinære generalforsamling i 2021. Dette gælder, uanset om der er udarbejdet en vederlagspolitik, som er godkendt af det børsnoterede selskabs generalforsamling før den 10. juni 2019.

For børsnoterede selskaber med skævt regnskabsår, hvor regnskabsåret starter efter den 10. juni (fx den 1. juli), er det Erhvervsstyrelsens fortolkning, at disse selskaber også kan vente med at følge de nye regler for vederlagspolitik indtil den ordinære generalforsamling i 2020, ligesom kravet om en vederlagsrapport først vil være gældende for den efterfølgende generalforsamling, dvs. i 2021. En sådan fortolkning fremgår ikke direkte af lovteksten eller af lovforarbejderne.

Andet

Til brug for rapporteringen er der som bilag til vejledningen anført en række forslag til mulige skemaer.

Det skal dog anføres, at EU's vejledende guidelines for afrapportering af vederlagsrapporten fortsat alene foreligger i udkast. Det er ikke klart, hvornår disse bliver endelige. Udkastet til guidelinens kan læses her https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/rrg_draft_21012019.pdf.

Læs mere

Erhvervsstyrelsens samlede vejledning kan hentes her: <https://erhvervsstyrelsen.dk/sites/default/files/2019-11/vejledning-boersnoterede-selskaber-vederlagspolitik-vederlagsrapport.pdf>

PwC har i forbindelse med lovens vedtagelse udgivet publikationer på dansk og engelsk om reglerne.

Disse kan downloades her:

<https://www.pwc.dk/da/artikler/2019/04/aktionaerrettigheds-direktivets-bestemmelser-er-nu-vedtaget.html>