

Stockholm den 29 oktober 2019

Kollegiet för svensk bolagsstyrning

REMISSVAR

Swedish Match AB (publ) får härmed avge följande synpunkter på Kollegiet för svensk bolagsstyrnings förslag till reviderad kod.

Vad gäller de punkter som berör frågor kopplade till *Ersättning till styrelseledamöter och bolagsledningen* (kapitel 9) samt *Information om bolagsstyrning och ersättningar* (kapitel 10) och som särskilt uppmärksammats har Swedish Match följande synpunkter.

Swedish Match generella uppfattning i fråga om riktlinjer för ersättning till styrelse och bolagsledningen samt ersättningsrapport är att inte påföra ytterligare regleringar utöver de som redan finns i Aktiebolagslagen, innebärande att de regler i koden som innebär en utvidgad skyldighet för bolagen bör utgå. Om enskilda bolag, för att tillmötesgå investerares krav på ytterligare transparens eller av andra skäl, väljer att lägga fram riktlinjer som omfattar en vidare krets än de som följer av lag så ska det stå bolaget fritt att göra detta.

Om detta förslag inte skulle vinna gehör och de riktlinjer för lön och annan ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktör och vice verkställande direktör som publika aktiebolag ska upprätta enligt 8 kap 51 § Aktiebolagslagen utvidgas till att omfatta även bolagsledningen har Swedish Match följande synpunkter. Det bör vara upp till det enskilda bolaget att definiera den krets av personer som ingår i bolagets ledning, istället för att såsom nu föreslagits i not 20 i koden definiera vilka individer som avses med bolagsledningen. Det nuvarande förslaget kan få den effekten att även individer som i och för sig rapporterar direkt till verkställande direktören, men som inte har en ledande befattning i bolaget kan komma att omfattas av riktlinjerna, vilket vore olyckligt. Ersättningsutskottet och styrelsen kommer exempelvis i sitt arbete att behöva inkludera en bredare grupp av individer där vissa befattningar inte har det ansvar som normalt erfordras för att ingå i en bolagsledning, vilket skulle försvåra deras arbete. Riktlinjerna skulle också i en sådan situation behöva utformas på ett bredare och mer diversifierat sätt, eftersom dessa kan komma att omfatta fler nivåer av ledande befattningshavare (i termer av ansvar och affärspåverkan). Detta skulle därför snarare försvåra för aktieägare att förstå vilka villkor som är tillämpliga på de personer som ingår i koncernledningen.

Ytterligare en effekt skulle kunna bli att medarbetare från olika länder kommer att bli representerade i den utökade kretsen, vilket försvårar möjligheten att dra slutsatser av ersättningsrapporten med hänsyn till att ersättningen innefattar lokala marknadsvillkor och valutaeffekter.

Skulle en utvidgning av kretsen ske bör riktlinjerna omfatta de personer som rent faktiskt ingår i bolagets koncernledning och inga andra personer.

I linje med vad som anfördes inledningsvis är det Swedish Match uppfattning att den ersättningsrapport som bolaget ska upprätta inte bör omfatta andra befattningshavare än de som följer av lag, d v s styrelseledamöter, verkställande direktör och vice verkställande direktör.

Swedish Match ser positivt på att bestämmelserna i 9.4 - 9.8 stryks.

Vad gäller förslag till skrivning under II. (sista stycket) så är vår uppfattning att det tillägget bör strykas då det kan uppfattas som väldigt otydligt vad som avses med att bedriva verksamhet i samklang med "samhällets värderingar".

Med vänlig hälsning,

Marie-Louise Heiman
Chefsjurist, Swedish Match AB