



Prinsipper for eierstyring og selskapsledelse

ODIN Forvaltning



ODINs syn på

- 1) A- og B aksjer
- 2) Utbyttepolitikk
- 3) Incentivprogrammer for ledelsen og styret
- 4) Styresammensetning og kompetanse
- 5) Investorkommunikasjon
- 6) Miljømessige -og sosiale forhold
- 7) Kapitalinnhenting

1) A- og B aksjer

Grunnprinsipp: Èn aksje og èn stemme

Utgangspunktet er at alle aksjer bør gi like rettigheter i selskapet.
Enkelte forhold kan imidlertid forsvare ulik stemmerett på aksjer:

- Om hovedeier har vist evne til verdiskaping, og deler verdiskapingen med sine medaksjonærer, kan A-og B-aksjer med ulik stemmerett være verdiskapende. Aksjer med ulik stemmerett kan i slike tilfeller sørge for at hovedeier har tilstrekkelig innflytelse til å gjennomføre langsiktige disposisjoner med tilhørende verdiskaping og gi selskapets ledelse arbeidsro i perioder med mange ulike syn fra eierne.

2) Utbyttepolitikk

Grunnprinsipp: Utbytte som disiplinerende faktor

Utbytte sørger for en disiplinert kapitalbruk. Utbyttepolitikken bør gjøres kjent for selskapets aksjonærer. Utbytteneivået bør være tilpasset selskapets mål, strategi og inntjeningsutvikling og bør samtidig ta hensyn til at selskapet opprettholder en solid balanse. Selskaper med volatil inntjening bør unngå å binde seg opp til et absolutt utbytteneivå. I svake perioder med lav inntjening bør ikke utbytte utbetales. I gode tider kan mer betales ut til aksjonærene.

Vi er generelt skeptiske til faste tilbakekjøpsprogrammer av egne aksjer som alternativ til ordinære utbytter. Tilbakekjøp av aksjer er imidlertid et alternativ til ekstraordinære utbytter. Aksjene som kjøpes tilbake bør slettes eller brukes til verdiskapende formål. Aksjer bør kun kjøpes tilbake i de tilfellene hvor ledelsens vurdering er at slike tilbakekjøp gir best langsiktig avkastning til aksjonærene.

3) Incentivprogrammer for ledelsen og styret

Grunnprinsipp: Sammenfallende interesser med eierne

- Retningslinjene for fastsettelse av godtgjørelse til ledende ansatte bør innrettes slik at det i størst mulig grad er sammenfallende interesser mellom ledelsen og eierne.
- Resultatavhengig godtgjørelse til ledelsen bør i størst mulig grad reflektere den langsiktige verdiskapingen for eierne.
- Resultatavhengig godtgjørelse bør ikke bidra til kortsiktige disposisjoner som kan være skadelige for selskapet.
- Resultatavhengig godtgjørelse bør knyttes til måltall som ledende ansatte i størst mulig grad kan påvirke.

Ved utforming av incentivprogrammer foretrekker vi at ledelsen mottar aksjer med bindingstid fremfor opsjoner. Ledende ansatte bør oppfordres til å eie en vesentlig andel av tildelte aksjer også utover bindingstiden.

Ledelsen skal ha en fastlønn som kompenserer for risikoen det er å ha en topplederstilling. Ved vurdering av riktig nivå for samlet godtgjørelse sammenligner vi avlønning til ledere med lønnsnivået i liberale yrker.

4) Styresammensetning og kompetanse

Grunnprinsipp: Uavhengighet og kompetanse

Som aktive eiere deltar vi i valgkomiteer i de selskaper vi finner det naturlig. Vi er opptatt av at styrets sammensetning representerer riktig kompetanse i forhold til fasen selskapet befinner seg i.

- Styret bør settes sammen med rett kompetanse ut fra selskapets langsiktige strategi.
- Styret bør representere et mangfold med hensyn til bakgrunn og kompetanse. I den forbindelse bør hensynet til en balansert kjønnsrepresentasjon ivaretas.
- For å sikre styremedlemmenes uavhengighet bør styremedlemmene ha en personlig økonomi som tilsier at de ikke er økonomisk avhengig av å motta styrehonorarer.
- Styret må settes sammen av personer med vilje og evne til å samarbeide. Styrets leder må ha kapasitet til, og interesse av, å ta ut potensialet som finnes blant styremedlemmene
- Styremedlemmer bør eie aksjer i selskapet

5) Investorkommunikasjon

Grunnprinsipp: Lik informasjon til alle aksjonærer samtidig

Styret bør fastsette retningslinjer for selskapets kontakt med aksjeeierne utenom generalforsamlingen. Informasjon til selskapets aksjeeiere bør legges ut på selskapets internettside samtidig som den sendes til aksjonærene.

I den grad selskapet ønsker å presentere prognoser for virksomheten til investorer og analytikere ønsker vi at disse skal være langsiktige og at prognosene blir fulgt opp og kommentert med jevne mellomrom.

Kortsiktige resultatprognoser fra kvartal til kvartal kan føre til at ledelsen ofrer langsiktig fornuftige disposisjoner for å innfri de kortsiktige prognosene, noe vi finner uheldig

6) Miljømessige- og sosiale forhold

Grunnprinsipp: Bærekraftig drift et fundament for verdiskaping

Som langsiktige eiere mener vi en langsiktig holdbar forretningsmodell og bærekraft er to sider av samme sak. Selskaper som er istand til å integrere miljømessige- og sosiale forhold i sin bedriftskultur vil på lang sikt oppnå konkurransefortrinn. Denne typen selskaper vil stå bedre rustet til å møte utfordringer i fremtiden.

Selskaper som har integrert sentrale ESG-forhold i sin forretningsmodell vil tiltrekke seg riktig arbeidskraft og være bedre i stand til å skape langsiktige aksjonærverdier. Risikoen i denne typen selskaper er lavere enn i selskaper som ikke tar ESG-forhold på alvor.

7) Kapitalinnhenting

Grunnprinsipp: Bevare eksisterende aksjonærs rettigheter

I emisjoner bør eierne sikres fortrinnsrett til deltakelse i forhold til den enkelte eiers eierandel. Ved rettede emisjoner må eksisterende eiere gis anledning til å opprettholde sin relative andel av selskapet.



ODIN

skaper verdier for fremtiden