

atp=

Generalforsamling i Carlsberg den 29. marts 2017



Claus Wiinblad, Vicedirektør, Danske aktier

Tak for ordet. Mit navn er Claus Wiinblad, og jeg repræsenterer ATP.

Jeg vil gerne starte med at takke for formandens beretning og fremlæggelsen af regnskabet for 2016.

På den positive side levede regnskabet op til selskabets egne forventninger – nogle forventninger, som vel at mærke blev opjusteret i forbindelse med 3. kvartals trading statement. Det vil være godt at se, hvis Carlsberg kommer ind i en ny trend, hvor resultaterne overrasker positivt i forhold til forventningerne set i lyset af, at vi har haft en lang periode, hvor vi har set flere nedjusteringer end opjusteringer.

Funding the journey er kommet godt på vej og er samlet set foran planerne. I Vesteuropa har man imidlertid ikke helt nået de forventede omkostningsbesparelser. Det er Carlsbergs klart største region, hvorfor styrket indtjening her er meget vigtig. Det får mig til at stille følgende spørgsmål:

- Hvad er årsagen til forsinkelserne, og er disse udtryk for nogle mere grundlæggende udfordringer med at forbedre indtjeningen i Vesteuropa?
- Et andet vigtigt marked er Rusland. Carlsberg forventer et fald i volumen på 7-8 pct. Hvilke muligheder ser Carlsberg for at kompensere for de faldende volumener gennem prisforhøjelser, value management m.m. og hvilke forudsætninger skal der til for, at vi kan forvente en bedring i dette marked?

Som vi hørte i formandens beretning, foreslår Carlsberg en ændring af vederlagspolitikken.

Jeg vil gerne starte med at sige, at vi ikke kan støtte forslaget og derfor stemmer imod.

På den positive side foreslår Carlsberg, at den aktiebaserede aflønning fremover primært vil være baseret på tildeling af aktier, og at tildeling af optioner kun vil ske i ekstraordinære situationer. Dette er i tråd med vores holdning om, at vi som hovedregel foretrækker aktiebaserede programmer fremfor optionsbaserede programmer.

Forslaget bevirker, at ledelsen i Carlsberg fremover vil kunne få en fast løn, og derudover op til 100 pct. af den faste løn i bonus og op til 300 pct. af den faste løn i aktiebaseret aflønning.

Vi har valgt at stemme imod forslaget af følgende årsager:

Den samlede potentielle lønpakke er for høj i forhold til, hvad vi finder rimeligt for et selskab som Carlsberg

Der er ikke en rimelig balance mellem fast og variabel løn. Andelen af variabel løn er for høj.

Herudover er incitamentsprogrammet relativt komplekst, hvilket potentielt øger risikoen for, at der ikke er fuldt sammenfald mellem ledelsens og aktionærernes interesser.

Carlsberg anvender en peer-gruppe bestående af en række globale og regionale bryggerier samt spiritus selskaber. Et af Carlsbergs argumenter for forslaget er, at det ligger på medianen af denne gruppe af selskaber.

Denne form for benchmarking er i mine øjne et problem. Der er store geografiske forskelle i både form og niveau for aflønninger i børsnoterede selskaber. Både i de angelsaksiske lande (USA og UK) og også visse andre lande er der en tradition for væsentligt større lønpakker og en højere variabel løn, end det er standarden på vores breddegrader. Det er vores holdning, at det ikke er i aktionærernes interesse, at angelsaksiske lønprincipper på denne måde indgår i benchmarkingen af lønningerne for nordeuropæiske børsnoterede selskaber.

Spørgsmål blev kommenteret af bestyrelsesformanden/den administrerende direktør.

I Pensions & Investments er vi godt 100 medarbejdere, som næsten alle har en videregående uddannelse inden for økonomi eller naturvidenskab. Sammen er vi ansvarlige for en formue på over 700 mia. kr., som vi investerer i bl.a. obligationer, aktier, fast ejendom og infrastruktur. Vores mål er at skaffe det højest mulige afkast til vores medlemmer.

ATP deltager aktivt i selskabernes generalforsamlinger og fører løbende dialog med de enkelte selskaber for at drøfte strategi og resultater og for at vurdere ledelsens fokus på aktionærinteresser.