

MINORITY SHAREHOLDER WATCHDOG GROUP

BADAN PENGAWAS PEMEGANG SAHAM MINORITI BERHAD
(Incorporated in Malaysia – Company No. 524989-M)

Berita Harian – 27 April 2015 (A)



Jumlah ganjaran yang diterima setiap pengarah perlu setimpal dengan peranan yang dimainkan dalam membangunkan sebuah syarikat.

[GAMBAR HIASAN]

Kewajaran kawal ganjaran pengarah

» Bayaran berlebih perlu dipantau elak sebarang salah laku



RITA BENOY
BUSHON

D i pasaran maju di seluruh dunia sejak kebelakangan ini, jumlah ganjaran bagi pengarah eksekutif dan bukan eksekutif diteliti rapi oleh pemegang saham.

Perkembangan ini berlakunya penyalahgunaan ketika krisis perbankan di Amerika Syarikat (AS) serta Eropah, dan kini Malaysia pula menunjukkan tanda mungkin menjurus kepada keadaan demikian sekiranya lembaga pengarah dan pemegang saham mengabaikan isu ganjaran berlebihan kepada pengarah.

Oleh itu, adalah penting untuk isu ini diperincangkan walaupun ia perkara sensitif.

Pada musim Mesyuarat Agung Tahunan kali ini, MSWG menyaksikan beberapa ke-

daan yang mana jumlah ganjaran pengarah yang dicadangkan telah meningkat dengan kuantum yang tinggi.

Dari statistik yang dikumpul oleh MSWG, purata jumlah ganjaran lebih 800 syarikat senaraian awam bagi pengarah bukan eksekutif adalah di antara RM90,000 hingga RM100,000 setahun bagi dua tahun yang lalu.

Angka munasabah

Industri kewangan menunjukkan purata tertinggi kira-kira RM200,000 setahun. Angka ini nampak munasabah dan setanding dengan angka purata serantau.

Bagaimanapun, tahun ini angka untuk syarikat perbankan menjangkau RM600,000 setahun, tanpa justifikasi jelas. Ada yang mencatat hingga setinggi RM800,000 setahun untuk pengarah bukan eksekutif.

Kebiasannya dalam industri kewangan, pengarah bukan eksekutif akan menumpukan 60 hari setahun secara kasar kepada syarikat.

Ini dengan andaian terdapat 15 mesyuarat lembaga pengarah setahun dan empat hari diperlukan untuk membaca kertas Lembaga Pengarah bagi setiap mesyuarat. Ini menjadikan ganjaran setahun melebihi RM3 juta apabila dipuratakan secara tahunan.

Kami berpendangan ganjaran begini berpatutan bagi eksekutif yang mempunyai peranan antaranya untuk melaksanakan operasi harian perniagaan merangkumi permasaran untuk membawa masuk perolehan serta keuntuan

ngan syarikat terutama dalam persekitaran saingan yang sengit.

Pengarah bukan eksekutif tidak diperlukan untuk memainkan peranan ini. Mereka dilantik sebagai pengarah untuk mewujudkan peranan pengawasan syarikat serta fungsi 'check and balance'.

Adalah diaku bahwa menjadi pengarah terutama dalam sektor kewangan adalah tugas yang kompleks, justeru proses pencarian bakat adalah sukar dan ganjaran pengarah yang berpatutan adalah kritikal untuk menarik minat, mengekalkan serta memotivasi pengarah supaya mereka bekerja keras untuk memajukan syarikat.

Pakej ganjaran
Juga pakej ganjaran perlu mencerminkan bersesuaian tahap tanggungjawab, kepentingan yang diperlukan dan kefahaman mengenai isu teknikal yang kompleks yang dapat disumbangkan oleh pengarah terbaik apabila memainkan peranan mereka.

Subjek mengenai kesesuaian tahap ganjaran adalah membabitkan keperluan untuk menzahirkan jumlah ganjaran bagi setiap pengarah.

Alasannya mudah. Pemegang saham syarikat akan membuat keputusan sama ada pengarah mendapat ganjaran yang setimpal dengan peranan yang dimainkan.

Dalam kes yang mana khidmat perunding luar digunakan untuk menguuskan fungsi utama ini, syor mereka dan justifikasi sewajarnya bagi yuran perlu diberikan. Rasional

bagi ganjaran perlu diterangkan, dengan maklumat terperinci mengenai parameter dan penanda aras dalam menentukan keputusan mereka mengenai pakej pengarah.

Pertimbangan khas perlu diberikan kepada pengurus syarikat bagi peranan kepemimpinannya dalam lembaga pengarah dan syarikat. Lebih-lebih lagi jika berada dalam sektor kewangan yang mana beliau dikehendaki memberi tumpuan kepada hanya sebuah institusi kewangan.

Berhak dapat ganjaran

Pertimbangan khas juga diberikan kepada pengarah yang menjadi lembaga anak syarikat kumpulan atau ahli jawatankuasa di dalam syarikat, yang mana mereka berhak mendapat ganjaran lebih tinggi bagi tugas tambahan ini.

Bagaimanapun, selaras dengan amalan tadbir urus yang baik, jumlah ganjaran pengarah terutama pengarah bebas perlu dibentangkan untuk kelulusan pemegang saham setiap tahun dan bukan hanya jumlah yuran pengarah di dalam syarikat pegangan sebaiknya yang berlaku pada masa ini.

Kami mendapati bahawa di dalam beberapa kes, sebahagian besar daripada jumlah ganjaran adalah dibayar oleh anak syarikat, yang mana kelulusan pemegang saham tidak diperlukan.

Sepertika lagi perlu disebutkan. Ganjaran bonus dan skim opsyen saham (ESOS) tidak sepatut diberikan kepada pengarah bukan eksekutif sama ada di dalam syarikat utama maupun anak syarikat.

Alasannya mudah. Pengarah bebas bukanlah eksekutif syarikat dan bonus atau ESOS diberi kepada eksekutif untuk tugas yang melebihi KPI. Tambahan, mereka perlu bebas daripada sebarang motivasi yang boleh mensesong pendirian mereka.

Kehadiran pengarah bebas adalah mengawasi aspek tadbir urus syarikat dan oleh itu, perlu kekal bebas dan pada masa sama perlu menangani sebarang konflik kepentingan yang mungkin timbul.

Pengarah bebas perlu dibayar yuran yang setimpal dengan peranan dan tanggungjawab mereka serta juga mengambil kira saiz dan kesukaran mengendalikan operasi syarikat.

Boleh ditentukan sekiranya penzahiran ganjaran pengarah dan justifikasi mencukupi bagi setiap kenaikan yang ketara supaya pemegang saham dapat memahami sebab dan kewajaran kenaikan berkenaan.

Penulis
ialah Ketua Pegawai Eksekutif Badan Pengawas Pemegang Saham Minoriti Bhd (MSWG)