

”Tävlingslust driver upp chefslöner”

Skandalerna kring VD:ars höga ersättningar har upprört många. Det är lätt att känslosvallet förvrider perspektivet och får oss att fokusera på fel problem. Det vi nu sett behöver inte vara exempel på girighet, utan kan vara en verkan av normalt mänskligt beteende. Detta skall inte tolkas som försvar för ersättningarnas storlek – tvärtom, men det är viktigt att vi ser problemets kärna.

Flera omständigheter har samverkat. En är det spridda ägandet i moderna företag. Utan starka ägare finns risk att ledningen inte agerar i företagets bästa utan i sitt eget. För att samordna ledningens och företagets intressen har olika incitamentsprogram införts. Det är i det perspektivet som de generösa bonusarna skall ses.

Till detta skall läggas tävlingsinstinkten som särskilt utmärker personer som söker sig till en starkt konkurrensutsatt omgivning. I denna grupp ingår företagsledare som konkurrerar med varandra. Att söka stävja denna tävlingsinstinkt vore oklokt – den är en nödvändig kraft för att leda och utveckla företag.

Den enskilde VD:ns framgång kan mätas på många sätt, men lön och andra förmåner är en viktig måttstock, ty hög lön signalerar skicklighet och det är just i detta som företagsledare tävlar.

Att förhandla sig till en hög lön behöver därför inte vara resultat av girighet utan en strävan efter bekräftelse på egen duglighet.

Den tredje aspekten är styrelseordförandes roll som löneförhandlare. Att misslyckas i löneförhandlingarna är inte bara ett personligt misslyckande för ordföranden, utan kan också försätta företaget i ett besvärligt läge i det fall VD väljer att lämna företaget. Att erbjuda en ersättning som understiger den för branschen normala vore att underkänna VD.

Kan starkare ägare lösa problemet? Kanske, men det skulle kräva en oacceptabel koncentration av förmögenheter. Inte heller skulle skillnader i röststyrka lösa problemet. Ty i det fallet kan ju innehavaren av ett litet röststarkt kapital övervältra kostnaderna för företagsledningen på ett stort röstsvagt kapital.

Mera effektivt är istället i att förse styrelserna med redskap i form av gemensamma riktlinjer för ledningens samlade kostnader för lön, bonus, pensionsavsättningar och övriga förmåner. Sådana riktlinjer skulle ge styrelsen ett stöd i förhandlingarna med VD, samtidigt som denne inser att det inte går att förhandla mera aggressivt än vad riktlinjerna tillåter. VD:arnas tävlingsinstinkter får då ta sig andra uttryck och föras på andra, förhoppningsvis mera samhällsekonomiskt givande, arenor.

Istället för lagstiftning bör näringslivet själv ta ansvar. Det är bara Svenskt Näringsliv som på ett trovärdigt sätt kan göra detta. Men frågan är om organisationen vill?

Hittills har Svenskt Näringsliv inte ansett att det är dess uppgift. Det må vara korrekt i legal mening men att värna näringslivets intressen handlar om mer än juridik. Det långsiktiga förtroendet för näringslivet förutsätter att dess höga representanter agerar på ett ansvarsfullt sätt.

Anne-Marie Pålsson