

Pengar ingen bra VD-bonus

SVT Opinion den 19 november 2008

Nationalekonomer har av tradition en stark tilltro till monetära belöningsystem och deras förmåga att få folk att prestera. Men nu finns tecken på att denna tilltro avtar.

Den senaste finansiella krisen i flera västländer har fått de politiska ledarna att på allvar börja ifrågasätta belöningsystemen inom näringslivet, inte minst i de banker som har fått statligt stöd.

Intressant nog får politikerna också stöd av flera framstående nationalekonomer som tidigare själva aktivt argumenterade för värdet av "pay for performance", dvs bonusar, optionsavtal och fallskärmar. I en översikt av hur VD-löner bör - och framför allt inte bör - sättas menar två välkända amerikanska nationalekonomer, Michael C. Jensen och Kevin J. Murphy, att samhället måste revidera sin syn på VD-lönesättning om vi vill undvika framtida skandaler och kriser orsakade av dåligt agerande.

Forskarna hävdar att när VD:s ersättning endast kopplas till variabler som kan mätas, såsom vinst eller aktievärde, uppstår problem. Dels är det svårt att välja rätt bland alla varianter av mått, dels missar man alla de viktiga uppgifter en VD har som inte kan mätas. Resultatet blir, enligt forskarna, att direktörer blivit alltför inriktade på att öka sitt bolags aktiepris och prioriterat sådant som spelar roll för marknadens kortsiktiga värdering (t ex mediakontakt, analytikerträffar) framför andra uppgifter.

Långsiktiga, strategiska beslut blir lidande. I värsta fall leder belöningsystemen till rent destruktiva åtgärder för att få upp aktiepriset, såsom kortsiktiga företagsköp eller rentav manipulation av bokföring. De senaste åren innehåller en lång rad exempel på detta, av vilka de mest välkända torde vara Enron och WorldCom. En annan nationalekonomisk kritik av omfattande bonusavtal har framförts av ekonomiprofessorn Bruno Frey vid Zürich universitet. Han hävdar att direktörer borde ha en hög, men fast lön utan någon koppling till aktiepris, försäljning eller andra mätbara nyckeltal.

Men istället för manipulation och kortsiktighet lutar sig Frey mot nyare forskning inom psykologi, organisation och beteendekonometri som visar att människors prestationer drivs av långt mer än enbart yttre belöningar.

Prosociala drivkrafter som "yrkesheder", "ett gott rykte" och "positiv respons från andra" förefaller nog så viktiga för att förmå människor att prestera sitt yttersta. Monetära belöningar kan rentav motverka sitt syfte eftersom de får folk att fokusera på belöningen i sig snarare än det arbete som är tänkt att belönas. I värsta fall struntar man göra i allt sådant som inte belönas uttryckligen.

Slutsatsen är att ekonomerna idag börjar tappa sin tilltro till det ekonomiska värdet av gyllene fallskärmar och handslag, bonusavtal och optionsprogram. Eftersom dessa belöningsystem en gång i tiden kom till på initiativ av ekonomer kanske saker nu kommer att ändras när i stort sett samma ekonomer argumenterar för deras avskaffande, eller åtminstone deras grundliga reformering. Men helt säker på att en ändring kommer ske kan man inte vara. Många styrelser besitts nämligen ofta av just de personer som är föremål för belöningsystemen, dvs personer ur ledningsgruppen (inklusive VD själv) och ledamöter som är VD:ar i andra bolag.

Vem tror att sådana styrelser aktivt kommer rösta bort sina egna ersättningar?

Daniel Waldenström

fil dr i nationalekonomi, forskare på Institutet för Näringslivsforskning, skribent på Ekonomistas.se