

Kräv att bonusprogram redovisas öppet

Den senaste tidens storm kring bonusar och ersättningsnivåer har svept fram genom styrelserum och ledningsgrupper och lämnat efter sig ett antal besvärade, ångerfulla toppchefer och arga, besvikna kunder. Förtroendet för banker och förvaltare är i botten och folk känner sig uppgivna.

Ändå finns det en möjlighet att något gott kan komma ur bonuskarusellen. Om den diskussion som nu pågår om belöningsystem och rörliga ersättningar leder till en ökad öppenhet även efter att uppmärksamheten från media svalnat, så är vi på rätt väg.

Bonus och belöningsystem och målen som ersättningarna är kopplade till är ofta en snårskog. För många chefer i ledningen för börsbolag och fondförvaltare verkar det viktigaste saknas - en tydlig koppling till ett positivt resultat. Skillnaden mellan deras belöningsystem och de rörliga löner bland sopåkare som Maud Olofsson i veckan gjorde en jämförelse med, är att det hos sopåkarna finns en tydlig koppling till utfört arbete.

Det behövs mycket information och diskussion kring hur företag ser på och utformar löner och andra belöningsystem.

Vi på Folksam uppmanar därför alla banker och pensionsförvaltare att i fortsättningen öppet och tydligt redovisa för kunder, ägare och allmänhet vilka belöningsystem man har och varför.

Hur har då vi på Folksam gjort? Vi har ett belöningsystem för alla anställda - förutom ledningen som inte har någon bonus eller rörlig ersättning. De som sitter i ledningen har istället bra, konkurrenskraftiga fasta löner.

Belöningsystemet för de anställda kan ge max 20 000 kronor om året före skatt, om totalresultatet för företaget är bra. Förra året gav det 4 000 kronor. Är Folksams resultat för lågt blir det ingen utdelning alls. Systemet infördes för att i ännu högre grad tydliggöra för våra anställda hur de kan bidra till att våra kunder får lägre premier och högre pension. Det finns tydliga mål som alla känner till och där alla kan bidra, till exempel att minska kostnader. De som arbetar med ren försäljning får en viss del av sin lön i provision och även kundtjänst får viss provision på försäljning.

Våra kunder, liksom alla kunder i banker, fondbolag och pensionsbolag har rätt att kräva klara besked från företagen om vad som gäller i bolag där man har sina pengar.

Det är fel att betala ut bonus när man gjort ett dåligt resultat. Ersättningarna måste spegla företagets långsiktiga resultat och individens egna insatser.

Ställ krav på ditt fondbolag/försäkringsbolag/pensionsfond som förvaltar dina pengar. Säg åt dem att de ska visa hur de agerar när det gäller ersättningsfrågor – både i det egna bolaget och som ägare i andra bolag. Kräv att de röstar nej för din räkning om systemen är orimliga. Byt förvaltare om de inte gör som du säger.

Det finns många vinster med en ökad öppenhet:

Kunderna får ökad insyn och kan välja ett bolag vars värderingar kring löner man sympatiserar med. Företagen slipper avslöjanden, skandaler och mediedrev, och kan om de är lyhörda och öppna för kritik och dialog vinna förtroende och kunder. De enda som förlorar på att vara tydliga är de som vill fortsätta att i det tysta fylla sina egna fickor, oavsett resultat och konjunktur.

Kanske är det så att företagens styrelser borde lyssna på och lära sig av sopåkarna?

Carina Lundberg Markow, chef ansvarsfullt ägande Folksam