

## Topchefløn som fortjent – eller grådigt tag-selv-bord?

I sin "Læst og Påskrevet" klumme i denne avis i lørdags reflekterede Claes Kastholm over om grådigheden ikke er ved at tage overhånd i erhvervslivets aflønning af ansatte topledere. Og hvis toplederen, hvad enten privat eller offentlig, har præsteret dårligt, hvordan det så kan være, at konsekvenserne ikke er større - citat: "DR's spareplan er den bedst mulige ... men .... Hvorfor er de ansvarlige for byggeskandalen ikke kriminelle, når en som Peter Brixtofte er det?"

Nu behøver man ikke belære Kastholm om, at det ikke i sig selv er strafbart at være en dårlig leder. Heller ikke at en god leder udøver et fejlskøn. Straf forudsætter lovovertrædelser. Kastholms ærinde er naturligvis at rejse en debat om hvorvidt, der er for mange topledere, som får urimeligt mere løn end fortjent i ordet løns brede betydning. Det er et relevant ærinde. Der er ikke i tvivl om, at det er tilfældet, og at det er et voksende problem. Det kan true sammenhængskraften i vores samfund og, som Kastholm skriver, true det borgerligt-liberale livs- og samfundssyn.

Løn omfatter dels en materiel del (lønpakke) bestående af fast gage samt evt. benefits, bonus og fratrædelsesgodtgørelse, dels en immateriel del bestående af anerkendelse, omdømme, indflydelse mm.

Grundlaget for den immaterielle løn er den gældende samfundsmoral – en opfattelse af hvad der er rigtigt, og hvad der er forkert. Det er vi bare ikke enige om længere. For flere og flere er moral (og såmænd også lovovertrædelser) blevet et teknisk spørgsmål: Hvis der ikke er nogen, der siger noget, er det OK. Hvis jeg ikke bliver stillet for en dommer og dømt, er det OK. Efter længere tids usikkerhed præciserede tidligere ISS topchef Eric Rylberg den 11. januar 2007 i dagbladet Børsen endelig sin ny rolle i Keops. I den forbindelse sagde han: "Hvis nogen synes, vi har begået fejl i vores information, så undskylder vi ..". Det kan være en fortaelse, men det står sløjt til, hvis en lederbegavelse som Rylberg, ikke selv kan afgøre, om han har gjort noget forkert.

Hvis vi alle havde en nogenlunde ensartet moralopfattelse, ville ingen være uenige i, at den materielle løn skal være fortjent og dermed ret-

færdig. Det betyder, at den skal svare til indsatsen og risikoen under hensyntagen til udbud og efterspørgsel. Det betyder, at hvis der er store bonusmuligheder, skal den faste gage være lav. Det betyder at evt. bonus kun udbetales på baggrund af opfyldelse af på forhånd aftalte mål. Det betyder at fratrædelsesgodtgørelser skal stå i forhold til alder, anciennitet og muligheder for nyt job. Og det betyder respekt for at virksomheden er aktionærernes. Det er OK at en topchef bliver rig på aktier/options, som han selv har købt, tjent som bonus eller accepteret som valuta i stedet for kontanter i den faste gage. Men det er ikke OK hvis aktier/options bare er blevet "tildelt" oven i en i forvejen attraktiv lønpakke – det er jo nærmest tyveri fra aktionærerne.

Globaliseringens større marked og bedre produktivitet skaber for tiden historisk store værdistigninger. Der er således meget "på bordet" som frister. Bestyrelser og topchefer har stor indflydelse, og de er rollemønstre i samfundet. Derfor har de et særligt moralsk ansvar for at sikre, at topcheflønnings ikke udvikler sig til et grådigt tag-selv-bord, men at man får løn som fortjent – også den immaterielle løn. Lever de ikke op til det, lever de ikke op til samfundets tillid og får forhåbentlig løn som forskyldt!