

KOMMENTAREN

Bonus- och optionsprogram farliga i försäkringsbolag

av Ellis Wohlner

Efter stormen i södra Sverige tidigt i år kunde man läsa: ”Flera tusen elkunder i Sverige står utan ström men det hindrar inte att Fortums chefer delar på miljardbonusar.”

Bonus- och optionsprogram figurerar ständigt i olika näringslivsskandaler. Och trots förtroendekommissioner och etiska kommittéer har situationen knappast förbättrats.

Detta gäller även försäkringsbranschen!

I flera länder har det förekommit skandaler kring företagsredovisningar – i synnerhet hur dessa friserats för att motivera oberättigade ersättningar och/eller värdet av optioner. Redovisningar kan manipuleras i vilken verksamhet som helst men just försäkring är särskilt känslig, ty de verkliga resultaten för en viss tidsperiod kan fastställas först långt senare. Exempelvis kan de faktiska skadekostnaderna fastställas bara när alla inträffade skador från perioden har rapporterats och slutreglerats. Försäkring handlar i grunden om risktagande och verksamheten måste bedrivas långsiktigt och med betryggande marginaler. Ett stort mått av försiktighet i reservsättning för orapporterade (IBNR) och ej slutreglerade skador är till exempel en kardinalregel för aktuarier och försäkringsekonomer. Det är bättre att så småningom få avvecklingsvinster på för högt reserverade skador än tvärtom.

Bonus och optioners förekomst kan ifråga-

sättas oavsett bransch men är i försäkringsbranschen särskilt olämpliga, till och med farliga.

Diskussion hos aktuarierna

I februari 2004 motionerade jag till Svenska Aktuarieföreningens (SAF) årsmöte att SAF skulle ”råda landets samtliga försäkringsbolag att helt sluta med att erbjuda optioner och/eller bonusprogram till de anställda, inklusive ledningen”. Jag motiverade motionen med bl a följande resonemang:

”Genom vår utbildning och erfarenhet är vi aktuarier särskilt kvalificerade att förstå hur känsligt en försäkringsverksamhets kortsiktiga resultat kan vara för antaganden om räntan, dödligheten, sjukligheten, skadefrekvenser, omkostnader, försäkringsavtals duration, m m.”



Ellis Wohlner är aktuarie. Han hade under 30 år olika ledande befattningar i Folk-sam. Numera är han pensionär och deltidskonsult.

På styrelsens förslag remitterades motionen till föreningens etiska kommitté.

Etiska kommitténs överväganden redovisades vid SAFs senaste årsmöte i februari 2005. Kort sagt kan konstateras att man var ytterst diplomatisk men ändå försökte stärka aktuariens ställning genom att bland annat skriva:

”Om en aktuarie ombeds medverka till att konstruera ett belöningsystem, vars påverkan på resultat, ställning, kassaflöde eller likviditet kan bli menlig för försäkringsgivaren, dess försäkringstagare, försäkrade eller ägare, bör aktuarien rapportera detta till de berörda eller de som bevakar deras intressen. Samma sak gäller belönings-system vars följder kan vara svåra att inse för de berörda.”

Varför envisas företagsledningar med att fortsätta föreslå nya ”belöningsystem”? Varför räcker inte beröm, erkännande, möjligheten till lönepåslag, befordringar, inflytande, nya uppdrag, vidare utbildning, m.m.? Varför tror vd efter vd att just han/hon kan hitta det magiska belöningsystemet som ska ge ”incitamentet” som annars saknas för att få ledningen – eller till och med hela personalen – att uppfylla uppsatta mål?

Försäkringsbranschens resultat präglas av stora cykliska svängningar; en flerårscykel med dåliga resultat följs av premiehöjningar och villkorsskärpningar, likväl som några goda år följs av hårdnad konkurrens med generösare villkor och uteblivna premiehöjningar.

Tänk en period när *alla* bolag redovisar positiva siffror. Ska ett bolag med ”belönings-system” ge utdelning i bonusar och/eller optioner även om resultatet är klart sämre än konkurrenternas?

Men ”incitamentet”?

I februari i år hade den engelska tidningen Observer en artikel av Nick Leeson 10 år efter det att han orsakade den anrika Barings fall. Där gav Leeson bl a en förklaring till att det dröjde så länge med skandalens avslöjande, trots att det fanns mängder med tecken på att någonting var galet:

”I believe that they were all so desperate to believe in my success for personal reasons; their bonuses depended on it and there were only a few days before these were to be signed off.”

Bara ett av många belägg för att ”incitaments-program” så lätt kan ge felaktiga incitament!