

VD-karusellen avtar

Färre vd:ar tvingades att avgå under 2009, visar en studie från Booz & Company som genomförts för tionde året i rad. En sammanställning av det senaste decenniet visar också på att tillvaron för vd:arna utjämnas allt mer mellan regioner och branscher. Samtidigt har själva vd-rollen förändrats – vd:ar ombeds göra mer, snabbare.

Booz & Companys globala vd-studie undersöker hur, varför och i vilken takt som världens 2 500 största börsnoterade företag byter vd. Årets rapport, "CEO Succession 2000-2009: A Decade of Convergence and Compression" analyserar utvecklingen av vd-rollen runt om i världen baserat på omsättningsdata från de tio senaste åren.

Medan vd-omsättningstakten låg kvar på en hög nivå under 2009 på 14,3 procent har antalet chefer som har tvingats att avgå minskat till 3,3 procent på global basis. Det är den lägsta nivån sedan 2003 och kan jämföras med årtiondets högsta nivå på 5,1 procent under 2008. Under förra året låg vd-omsättningstakten, som omfattar planerade avgångar, uppsägningar och avgångar i samband med förvärv och samgåenden, oförändrad i Europa, ökade 2,3 procentenheter i Asien, men minskade 2,4 procentenheter i Nordamerika och en halv procentenhet i Japan.

Booz & Company har identifierat en övergripande trend under det senaste årtiondet som tyder på minskande skillnader mellan regioner och branscher på främst tre områden:

- **En utjämning av omsättningstakten oavsett region eller industri.** Andelen vd:ar som varje år ersätts i Europa och Asien är nu på nivåer närmare de i Nordamerika och Japan.
- **En trend som går mot att vd:ar utses internt.** Styrelser har utsett interna vd:ar att leda företagen i 80 procent av fallen sedan år 2000.
 - Företag som väljer en extern vd kan räkna med att få betala ett pris i form av sämre värdeutveckling. Den förståelse för industri och organisation som en intern vd tar med sig till vd-posten gör skillnad på resultatet. Styrelser som vill få en extern vd:s perspektiv måste på allvar överväga om priset är värt valet, säger Per-Ola Karlsson, vd för Booz & Company i Norden.
- **En separat ordförande.** År 2000 hade ungefär hälften av alla europeiska och nordamerikanska vd:ar dubbla roller som vd och styrelseordförande. Vid årtiondets slut föll den siffran till 7,1 procent respektive 16,5 procent för dessa områden.

Booz & Companys studie har även funnit en övergripande simultan trend som tyder på att själva vd-rollen på flera plan blir allt mer koncentrerad:

- **Vd:ar måste göra mer, snabbare.** Bara under det senaste decenniet har styrelser minskat den genomsnittliga vd:ns anställningstid med nästan två år, från 8,1 år till 6,3 år. Även om de avgår vid ungefär samma ålder som de historiskt sett har gjort, var dagens avgående vd:ar äldre när de tillträdde vd-posten: 53,2 år för dem som avgick under 2009 jämfört med 50,2 år för dem som avgick under 2000.
- **Fler företagsledare är "lärlingar."** Med uppdelade roller för styrelseordförande och vd, utser europeiska och nordamerikanska företag allt oftare den avgående vd:n till styrelseordförande för att lära upp den tillträdande chefen. Dock ger inte "lärlingsmodellen" en konsistent överlägsen avkastning. Faktum är att i genomsnitt presterade vd:ar som var lärlingar 1,3 procentenheter sämre marknadsjusterad median avkastning per år jämfört med icke-lärlingar.
- **Inga ursäkter för dåliga resultat.** Vd:ar med framtvingade avgångar har signifikant underpresterat de som avgår på egna villkor. Aldrig under senaste decenniet har detta varit lika tydligt som under 2009, då chefer som avgick på en planerad basis levererade en marknadsjusterad median avkastning till aktieägarna på 6,0 procent jämfört med -3,5 procent för den uppsagda vd:n.

Mot denna bakgrund föreslår rapporten fyra steg som dagens tillträdande vd:ar behöver ta för att vara framgångsrika. Företagsledare behöver:

1. Fokusera på att enbart göra det som enbart en vd kan göra. Oberoende av företag inkluderar detta att avgöra vilka frågor man ska arbeta med och vad som kan tilldelas andra. Dessutom, om stora strategiska förändringar är nödvändiga kan dessa endast komma uppifrån.
2. Engagera styrelsen som en strategisk partner, vilket innebär att både behandla dess medlemmar som en vd själv vill bli behandlad av sina närmaste chefer och samtidigt leda den till att vara djärvare än den annars skulle vara.
3. Hitta rätt förändringstakt inom företaget. Även om varje vd måste uppför inlärningskurvan snabbt, kan förhastade uttalanden om förändringar skapa problem som annars hade kunnat undvikas.
4. Få kulturen att arbeta med sig genom att förstå de informella, emotionella delarna av organisationen. Informella interaktioner såsom nätverk, relationer mellan kollegor, arbetsvanor, normer och intressegrupper är lika viktiga som de formella, rationella elementen.

För mer information, vänligen kontakta:

Sara Hamilton, Booz & Company, telefon: 0708-96 95 85, e-mail: sara.hamilton@booz.com.

Läs hela rapporten på www.booz.com.

Om Booz & Company

Booz & Company är ett ledande managementkonsultföretag som hjälper världens främsta företag och organisationer inom den privata och offentliga sektorn. Vår grundare, Edwin Booz, skapade professionen när han etablerade det första managementkonsultföretaget 1914. Idag, med våra drygt 3300 medarbetare på 61 kontor världen över, bidrar vi med insikt och kunskap, djupgående funktionell expertis samt ett praktiskt och handfast angreppssätt att bygga kompetens och leverera konkreta resultat. Vi har ett nära samarbete med våra klienter för att skapa och leverera konkurrensfördelar.
