



Topchefskift

CEO- og CFO-skift i Danmarks 1000 største virksomheder



Økonomisk Ugebrev

Indhold

- Side 3: [CEO-skift Top 1000: Den nye CEO bliver ældre](#)
- Side 4: [Færre CEO-fyringer i børsnoterede selskaber](#)
- Side 5: [Kun 4 pct. af de nyudnævnte CEO'er er kvinder](#)
- Side 6: [Profil af de nye toperhvervsledere i de 1000 største virksomheder 2010](#)
- Side 8: [Den nye CFO bliver yngre og yngre](#)
- Side 9: [Kun syv nye CFO'er i børsnoterede selskaber](#)
- Side 10: [Krav om bredere indsigt hos CFO'en](#)
- Side 11: [Kendetegn ved den nye finansfunktion](#)

ØKONOMISK UGEBREV UDGIVES AF:

Økonomisk Ugebrev A/S
Slagtehusgade 4-6
1715 København V
CVR-nr: 31760623
Redaktionens tlf. 70 23 40 10
Hjemmeside: www.ugebrev.dk
E-mail: kontakt@ugebrev.dk

ABONNEMENT: John Bo Northrup, jbn@ugebrev.dk
ANNONCERING: John Sørensen, js@ugebrev.dk
ABONNEMENT: Helår 5.995 kr. Halvår 3.600 kr. eks. moms
Læs mere om abonnementsvilkår på www.ugebrev.dk

ANSVARSHAVENDE CHEFREDAKTØR OG DIREKTØR:

Morten W. Langer
REDAKTION: Ejliif Thomasen, Stephan Wedel Alsman, Carsten Vitoft, Morten Sørensen, Sten Thorup Kristensen
REDIGERING OG LAYOUT: John Bo Northrup og Hanne Sindbæk
GRAFIK OG RESEARCH: Bettina Vester, Julie Flensborg-Madsen, Nicolai Vennekilde, Kia Marie Jerichau

DESIGN: Jakob Bekker

ISSN 1903-8666

BOGHOLDERI: Jørgen Olsen, jol@mm.dk

KOPIERING ELLER VIDERESENDELSE IKKE TILLADT

CEO-skift Top 1000: Den nye CEO bliver ældre

Den økonomiske afmatning har fået bestyrelserne i de 1.000 største danske erhvervsvirksomheder til i højere grad end tidligere at gå efter mere erfarne folk, når der sker udskiftning af topchefen. Dette års analyse af topchefudskiftningerne i de 1.000 største danske erhvervsvirksomheder viser, at der udnævnes færre unge topchefer under 45 år end tidligere. I 2010 var andelen af unge CEO'er 34 pct. mod 42 pct. i 2009. Og andelen af topchefer over 50 år er steget fra 32 pct. til 35 pct.

Yngste nyudnævnte CEO er 34 år og ældste nye CEO er 68 år. I gruppen af yngste CEO'er findes Michael Brodersen (34) fra Bilia Personvogne, Jan Vanggaard Pedersen (35) fra Nordjysk Andel, René Kristensen (38) fra Nordisk Dæk Import, Torben Harring (39) fra DLG, Jacob Saaby Krogsgaard (39) fra Cimber Air Holding og Morten Damgaard (39) fra Lyreco Danmark.

I gruppen af de mere garvede nye topchefer findes Bent Erik Krogh Jensen (68) fra Danton Invest, Claus Bagger (64) fra Skandinavisk Tobakskompani og Jan Ole Holmen (61) fra Steen & Strøm Holding. Langt hovedparten af de nyudnævnte CEO'er er altså i aldersgruppen mellem 45 år og 55 år - med en gennemsnitsalder lige under 50 år.

Fordelingen af nye CEO'er på køn er fortsat præget af, at meget få kvinder formår at kæmpe sig vej ind på topchefkontoret. Sidste år var der kun fire kvinder blandt de 94 nyudnævnte CEO'er i de 1.000 største virksomheder. I 2009 var det tilsvarende tal tre kvinder. Vores årlige analyse af "CEO skift i Top 1.000" viser også, at der fortsat er moderat gang i svingdøren i dansk erhvervsliv. Mens der i 2009 skete chefskift i 103 ud af de 1.000 undersøgte virksomheder, var tallet 94 - og altså lidt mindre - i 2010. Samlet set kan det ikke opfattes som masseudskiftninger, da det afspejler, at en CEO i gennemsnit sidder på posten i ti år.

Den nye CEO har i langt de fleste tilfælde en længere videregående økonomisk uddannelse. Hele 60 pct. af de nye CEO'er har en uddannelse indenfor økonomi eller handel, typisk som cand. merc., cand. polit. eller som HD. Andre 21 pct. af de nye topdirektører har en teknisk uddannelse, typisk som civilingeniør og i mindre omfang akademiingeniører. Blandt de nye chefer er også nogle få jurister, magistre og landbrugsuddannede.

Flere internt rekrutterede...

Skiftet af topchef sker fortsat ofte indenfor de mere konjunkturfølsomme brancher, hvor omsætning og indtjening fortsat er ganske hårdt presset. En lang række virksomheder indenfor transport, en gros- og detail-

handel, bilforhandlere, IT- og software, boligudstyr og møbler, ejendomsinvestering og maskinindustri har fået nye adm. direktører de seneste år.

Kortlægningen viser også, at seks ud af ti nyansættelser af topchefen sker ved intern rekruttering. Det er lidt mere end i 2009, hvor 55 pct. af nyansættelserne skete indenhus. Umiddelbart kan det afspejle tre forhold: For det første at der i bestyrelserne er ved at komme mere fokus på successionsplanlægning, hvor der i god tid lægges planer for, hvem der kan træde i stedet for den gamle CEO, hvis der sker skift i utide eller opstår sygdom, og der er også mere fokus på den ideelle profil for den nye CEO. Men der er fortsat stort rum for forbedringer.

Selv i de børsnoterede selskaber har bestyrelserne meget ofte ikke kandidater parate til at overtage posten, hvis der opstår uventede skift. Og det betyder en lang pause uden CEO, eller en lang overgangsperiode, hvor den opsagte CEO fortsætter ved rorpinden. Endvidere har en del bestyrelser fokus på den løbende talentudvikling i virksomheden, så eventuelle talenter udvikles til gavn for virksomheden på den lidt længere bane.

For det andet skete en del chefskift i 2009 nærmest i panik på grund af den stejle opbremsning i mange virksomheders salg, som følge af de markant ændrede markedsvilkår efter finanskrisen. I en række tilfælde evnede den siddende CEO ikke at omstille sig hurtigt - fra at være i vækst-mode til at skære ned og effektivisere. Det gav i en række tilfælde behov for en ny mand på topposten, til at navigere virksomheden ud af de oprørte farvande.

For det tredje er der fortsat fokus på det sikre og risikostyring. Ved valg af en ny CEO, der kender virksomheden gennem en mangeårig ansættelse, er der alt andet lige bedre mulighed for en glidende overgang, og der er også en vis garanti for, at kemien hos den nye CEO både passer med bestyrelsen og virksomhedskulturen.

...som gør det bedre end de eksternt rekrutterede

En **undersøgelse** fra konsulentfirmaet Spencer Stuart, viser, at nyudpegede CEO'er, som er rekrutteret internt, i gennemsnit præsterer bedre resultater end topdirektører, som kommer udefra. Kun 21 pct. af insider-direktørerne gør det dårligt, mens andelen af ringe performere blandt eksterne direktører er hele 38 pct. Til gengæld er insiderne oftere middelmådige eller "solide", og flere eksternt valgte gør det supergodt end internt udpegede. Undersøgelsen viser også, at der udpeges insidere langt oftere end outsiders. Fra de seneste års hjemlige interne direktørskift kan nævnes Carlsberg, TDC, NKT og Thrane & Thrane.