



ENDURSKOÐUN

Margrét Pétursdóttir,
löggiltur endurskoðandi hjá Ernst & Young ehf.

Fjölbreytni í stjórnun fyrirtækja og áhættustýring



Félag löggiltra endurskoðenda

Félög í dag þurfa því æ meira á því að halda að stjórnarmenn þeirra hafi ólíkan bakgrunn og reynslu til að geta veitt stjórnendum aðhald til að stýra áhættu með sem bestum hætti.

Í nóvember sl. samþykkti Evrópuþingið frumvarp þess efnis að hlutfall hvors kyns í stjórnnum félaga skyldi vera a.m.k. 40% árið 2018 hjá félögum í opinberri eigu, en árið 2020 hjá félögum í eigu einkaaðila. Uns því takmarki er náð, þar sem að veita hæfum einstaklingum af því kyni sem á hallar forgang þegar valið er í stjórnir félaga. Reglurnar gilda eingöngu um skráð félög með a.m.k. 250 starfsmenn og tekjur yfir 50 milljarða evra. Verði frumvarpið samþykkt óbreytt, mun það ná til um 5.000 félaga innan ESB.

Öll aðildarríkin þurfa að samþykkja frumvarpið til að það öðlist gildi en ekki er hægt að ganga að því vísu að sá stuðningur liggi fyrir. Þó verður að telja líklegt að pólitískur vilji sé til staðar í mörgum aðildarríkjanna þar sem Austurríki, Belgía, Frakkland, Grikkland, Holland, Ítalía og Spánn hafa nú þegar hafa tekið upp kynjakvóta. Sambærilegar tillögur liggja fyrir í Þýskalandi og Svíþjóð en í Bretlandi hafa fyrirtæki verið hvött til að auka hlutfall kvenna í stjórnnum svo ekki þurfi að koma til lagasetningar. Þrátt fyrir þessar aðgerðir sýna tölur frá Framkvæmdastjórn ESB að einungis um 18% stjórnarmanna stærstu fyrirtækjanna í löndum Evrópusambandsins eru konur. Það bendir því allt til þess að kynjakvóti í einhverri mynd verði á endanum samþykktur.

Sambærileg þróun á sér einnig stað utan Evrópu og liggja tillögur um kynjakvóta fyrir í Brasilíu, Filippseyjum, Ísrael, Kanada og Suður-Afríku, þar sem lagður er til 50% kvóti fyrir hvort kyn.

Það er mikilvægt að hafa í huga að fjölbreytni í samsetningu stjórna snýr ekki eingöngu að kyni, heldur líka að þáttum eins og aldri, bakgrunni, þjóðerni, þjálfun og reynslu. Sýnt hefur verið fram á að með því að nýta hæfni og sérþekkingu fjölbreytts hóps, þá ná stjórnir meiri árangri og félögin sem þær stýra eru líklegri til að ná samkeppnislegum yfirburðum. Það er hlutverk stjórnarformanns að virkja ólíka reynslu og þekkingu stjórnarmanna og að sjá til þess að byggja upp nægt traust í samskiptum svo tryggja megi virkni stjórnarmanna og að þeir spyrji krefjandi spurninga. Hjarðhegðun er mjög hættuleg við stjórnun félaga eins og dæmin sýna og besta mótefnið gegn hjarðhegðun er fjölbreytni.

Löggjafinn á Íslandi hefur greinilega áhyggjur af hjarðhegðun við stjórnun fjármálafyrirtækja en í frumvarpi sem lagt var fram á síðasta þingi er gerð krafa um það að stjórnarmönnum fjármálafyrirtækja beri að hugsa sjálfstætt. Er það að ég held í fyrsta skipti sem slíkt yrði innleitt í lög hér á landi en það má þó spyrja sig hversu miklu slík lagasetning skilar.

Ernst & Young gerði nýlega könnun meðal stjórnarmanna í Evrópu og víða, þar sem kannað var hvaða áhrif fjölbreytileiki í stjórnnum hefði á aukinn árangur félaga, þá sérstaklega hvað varðaði áhættustýringu. Niðurstaðan sýnir að eftir því sem bakgrunnur stjórnarmanna er fjölbreyttari, þá eru stjórnir næmari fyrir mismunandi áhættuþáttum og geti því veitt stjórnendum meira aðhald við áhættustýringu. Þátttakendur í könnuninni töldu einnig að kvenkyns stjórnarmenn hefðu tilhneigingu til að hafa langtímahagsmuni félagsins frekar að leiðarljósi og veita stjórnarmönnum um sjálfbærni meira vægi. Þá töldu þátttakendur konur líklegri til að huga að réttindum og hagsmunum ólíkra hagsmunaaðila til að komast að sanngjarnri og siðferðilegri niðurstöðu við ákvarðanir. Rannsóknir benda einnig til þess að seta kvenna í stjórnnum hafi ýmis jákvæð áhrif á rekstur félaga, m.a. á ávöxtun eigin fjár, á ákvarðanir um fjárfestingar auk þess að draga úr líkum á gjaldþroti.

Eftir því sem viðskiptaumhverfið verður flóknara, því flóknari verður áhættan sem félög búa við. Félög í dag þurfa því æ meira á því að halda að stjórnarmenn þeirra hafi ólíkan bakgrunn og reynslu til að geta veitt stjórnendum aðhald til að stýra áhættu með sem bestum hætti.

Af ofanrituðu má draga þá ályktun að farsælt væri fyrir íslensk fyrirtæki að huga vel að fjölbreytileika við val á stjórnarmönnum og stuðla þannig að bættri áhættustýringu og árangri.

Birt í Viðskipta Mogganum fimmtudaginn 16. okt. 2014 bls. 12.