



Keskuskauppakamarin ja kauppakamarien PK-hallitusbarometri 2013

Keskuskauppakamarin ja kauppakamarien PK-hallitusbarometriin vastasi noin 1000 henkilöä tammi-helmikuussa 2013. Hallitustyöskentely ja sen merkitys yritykselle lisäarvon tuottajana kiinnostaa entistä enemmän PK-yrityksiä. Noin puolet vastaajista ilmoittaa yritysten johtohenkilöiden ja hallitusjäsenten osallistuneen hallitustyöskentelyn koulutukseen ja 47 prosentilla vastaajayrityksistä on käytössään hyvää hallinnointitapaa ohjaavia käytäntöjä ja suosituksia. Tehokkaiden käytänteiden omaksumisessa on kuitenkin vielä kehitettävää. Talouden laskusuhdanne ei merkittävästi näy hyvän hallinnointitavan merkityksen korostumisena, mutta vaikuttaa selkeästi PK-yritysten hallitustyöskentelyn arjessa.

Hallituskokoonpanot

Ulkopuoliset hallituksen jäsenet

Vastaajayrityksissä 55 prosentilla oli ulkopuolisia hallituksen jäseniä ja 13 prosenttia suunnitteli hallituksen täydentämistä ulkopuolisella jäsenellä. Ulkopuoliset hallituksen jäsenet olivat tyypillisesti jonkin liiketoiminta-alueen asiantuntijoita, hallitustyön ammattilaisia tai yrityksen toimialan asiantuntijoita. Ulkopuolisiin hallituksen jäseniin oltiin varsin tyytyväisiä, sillä 70 prosenttia vastaajista ilmoitti olevansa erittäin tai hyvin tyytyväinen ulkopuolisiin jäseniin.

Naiset ja varajäsenet hallituksissa

Naiset PK-yritysten hallituksessa eivät ole enää mikään harvinaisuus, sillä 80 prosentilla vastaajista oli naishallitusjäseniä. Pienimmissä, alle kymmenen henkilöä työllistävissä yrityksissä 71 prosentilla oli nainen hallituksessa. Vastaava luku yli 250 henkilöä työllistävissä yrityksissä kohosi 98 prosenttiin.

Hallitukseen valittiin varajäsenet tyypillisesti vain niissä yrityksissä, joissa hallituksen kokoonpano on niin pieni, että lainsäädäntö edellyttää varajäsenten valitsemista.



Hallituksen jäsenten osaamisalueet

Hallituksen jäsenten osaamisalueissa painottuvat erityisesti yritystalouden ja rahoituksen hallinta sekä kokemus strategisesta työskentelystä. Myös PK-yritysten toimintatapojen tuntemusta sekä liiketoiminta- ja toimialaosaamista arvostettiin. Muita tärkeitä ominaisuuksia hallitustyöskentelylle olivat yhteistyökykyisyys sekä sitoutuneisuus hallitustyöskentelyyn myös hallituksen kokousten välillä.

Vastaajat pitivät erittäin tärkeänä sitä, että hallitus tukee ylimmän johdon työtä ja tuntee yrityksen toiminnan. Lisäksi korostettiin sitä, että hallituksen tulee keskittyä oikeisiin asioihin ja pystyä viemään asioita määrätietoisesti eteenpäin, joskin näiden toimivuudessa oli jossain määrin parannettavaa. Eniten kehitettävää oli kuitenkin siinä, että hallituksen jäsenet toisivat itse aktiivisesti asioita käsittelyyn ja siinä, miten hallituksen hankkivat ja käyttävät informaatiota tehokkaasti.

Hallituksen tuomaa lisäarvoa yrityksen toimintaan kysyttäessä vastaajat toivat erityisesti esille hallituksen roolin yrityksen talouden valvojana ja strategian laatijana. Myös hallituksen rooli toimitusjohtajan haastajana ja sparraajana sekä yrityksen uudistajana ja kehittäjänä tunnistettiin.

Hallitustyöskentelyn organisoinnin tehokkuudessa vielä parannettavaa

Tehokasta hallitustyötä tukevia menetelmiä ei juurikaan ollut otettu aikaisempaa enempää käyttöön, vaikka hallitusten jäsenten ja johtohenkilöiden hallitustyöskentelyä koskevaan koulutukseen on panostettu. Yli puolet vastaajayrityksistä edisti tehokasta hallitustyöskentelyä toimitusjohtajan ja hallituksen puheenjohtajan välisillä tapaamisilla kokousten välillä ja myös siten, että kokousasioihin liittyvä aineisto lähetettiin jäsenille etukäteen. Kolmasosalla vastaajista oli käytössä hallituksen työjärjestys ja hallituksen vuosisuunnitelma.

Hallitusten kokouksia pidettiin pääosin hyvin valmisteltuina. Eniten parannettavaa hallitustyöskentelyssä on strategiatyöhän ja tulevaisuuteen katsomisessa sekä siinä, miten hallituksen jäsenet valmistautuvat hallituksen kokouksiin.

Hallitustyöskentelyn arviointi

Hallitustyöskentelyn arviointi on yleistynyt aikaisemmasta. Jo 46 prosenttia vastaajayrityksistä arvioi toimintaansa (40 prosenttia vuonna 2011), ja 14 prosenttia yrityksistä harkitsee arviointien aloittamista. Arviointit suoritetaan lähes aina sisäisinä itsearviointeina. Arviointi tehdään pääasiassa suullisia haastatteluja käyttäen (34 prosenttia) tai suullisten ja kirjallisten kyselyjen yhdistelmää käyttäen (31 prosenttia). Arviointeja käytetään hyväksi hallituksen toiminnan ja tehokkaiden toimintatapojen kehittämisessä. Yllättävän harva vastaaja käyttää arviointia hyödyksi hallituksen kokoonpanoja mietittäessä, vaikka arvioinnin avulla olisi mahdollista selvittää hallituksen vahvuudet ja heikkoudet.



PK-sektorin hallitusten jäsenten palkitseminen on lisääntynyt – tietoa tarvitaan silti lisää

Vastaajayrityksistä 52 prosenttia (55 prosenttia vuonna 2011) ilmoittaa, että hallitusten jäsenille ei makseta lainkaan palkkioita. Palkitsemisen lisääntyminen kuvanee sitä, että hallitustyöskentelyyn suhtaudutaan aikaisempaa vastuullisemmin ja ammattimaisemmin. Palkitsemisesta tarvitaan kuitenkin lisää informaatiota, sillä 22 prosenttia vastaajista toivoi lisätietoa ja apuvälineitä palkitsemisen kehittämiseksi. Eniten lisäinformaatiota kuitenkin toivottiin aikaisemman kyselyn tavoin sisäisestä ja valvonnasta ja riskienhallinnasta.

Taloudellisen laskusuhdanteen vaikutukset

64 prosenttia vastaajista toteaa, että ei ole havainnut taloudellisen laskusuhdanteen korostavan yrityksen hyvän hallinnoinnin merkitystä. Toisaalta 22 prosenttia vastaajista toteaa taloudellisen laskusuhdanteen vaikuttaneen hallitustyöskentelyyn, 10 prosenttia ilmoittaa osakkeenomistajien painottaneen asiaa, ja 7 prosenttia ilmoittaa rahoittajan ja samoin 7 prosenttia ilmoittaa tilintarkastajan kiinnittäneen asiaan huomiota.

Laskusuhdanne näkyy hallitustyöskentelyssä siinä, että vastaajista 38 prosenttia toteaa yrityksen strategiaa päivitetyn taloudellisen tilanteen vuoksi. Lisäksi 30 prosenttia vastaajista ilmoittaa, että taloudellista raportointia on käsitelty aikaisempaa enemmän ja 31 prosenttia vastaajista toteaa, että hallituksessa on käsitelty yrityksen toimintojen sopeuttamista. Laskusuhdanne ei kuitenkaan ole vaikuttanut hallitusten kokoonpanoihin (85 prosenttia vastaajista).

Taloudellinen laskusuhdanne ei ole juurikaan vaikuttanut toimitusjohtajille maksettaviin palkkoihin ja etuuksiin eikä hallituksen jäsenille maksettaviin palkkioihin niiden pysyessä pääosin ennallaan.

Ajankohtaisia toimenpiteitä kauppakamareiden jäsenyrityksissä

Hallitustyöskentelyä selvittäneessä kyselyssä selvitettiin myös alueen yritysten ajankohtaisia toimenpiteitä ja suunnitelmia. Vastaajista 30 prosenttia ilmoittaa uuden liiketoiminta-alueen käynnistämistä (vuonna 2011 40 prosenttia) ja lisäksi 26 prosenttia vastaajista oli meneillään tai suunnitteilla muu merkittävä investointi. Viidesosa vastaajista suunnitteli 20 prosenttia toiminnan laajentamista yritysostoin ja samoin viidesosa suunnitteli viennin käynnistämistä tai laajentamista. Sukupolvenvaihdos oli ajankohtainen 15 prosentilla ja toimitusjohtajan vaihtaminen 12 prosentilla vastaajayrityksistä.

Kauppakamariryhmä hyvän hallinnoinnin edistäjänä

Keskuskauppakamari edistää hyvän hallinnoinnin kehittämistä pörssiyrityksissä ja listaamattomissa yhtiöissä (ks. <http://kauppakamari.fi/hyva-hallinointi-ja-corporate-governance/>). Kauppakamarit järjestävät Hyväksytty hallituksen jäsen koulutuksia koko manner Suomen alueella (ks. www.hhj.fi).