

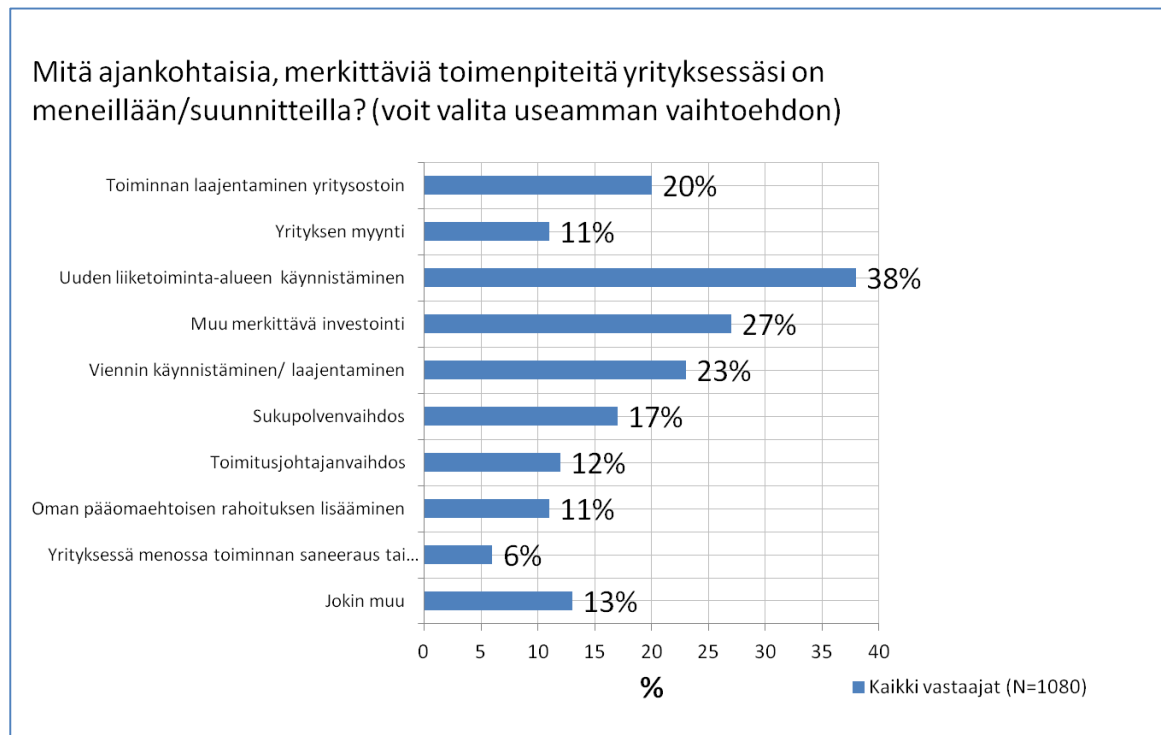
Keskuskauppakamarin ja kauppakamarien PK-hallitusbarometri 2015

Keskuskauppakamarin ja kauppakamarien PK-hallitusbarometri on valtakunnallinen kyselytutkimus, johon vastasi tämän vuoden tammi- ja helmikuun vaihteessa noin 1200 pienten ja keski suurten yritysten edustajaa sekä 66 yli 250 henkilöä työllistävän yrityksen edustajaa. Kyselytutkimuksesta selviää, miten suhdannevaihtelut ovat vaikuttaneet PK-yritysten toimintaan ja hallitustyöskentelyyn ja miten yritysten hallinnointi ja ohjaus ovat kehittyneet.

Taloudellisen laskusuhdanteen vaikutukset

Tämän vuotisessa PK-hallitusbarometrissä selvitettiin valtakunnallisesti PK-yritysten ajankohtaisia toimenpiteitä ja suunnitelmia. Vastausten perusteella yrityksillä vaikuttaisi riittävän tulevaisuudenuskoa suhdanteista huolimatta. Jopa 38 prosenttia vastanneista yrityksistä oli meneillään tai suunnitteilla uuden liiketoiminta-alueen käynnistäminen. 27 prosenttia vastanneista yrityksistä ilmoitti muusta merkittävästä investoinnista ja lähes neljäsosa vastaajista oli käynnistämässä tai laajentamassa vientiä (yhteensä 23 prosenttia vastaajista). Kyseiset luvut ovat selvästi korkeammat kuin edellisessä, kaksi vuotta sitten tehdyssä kyselyssä.

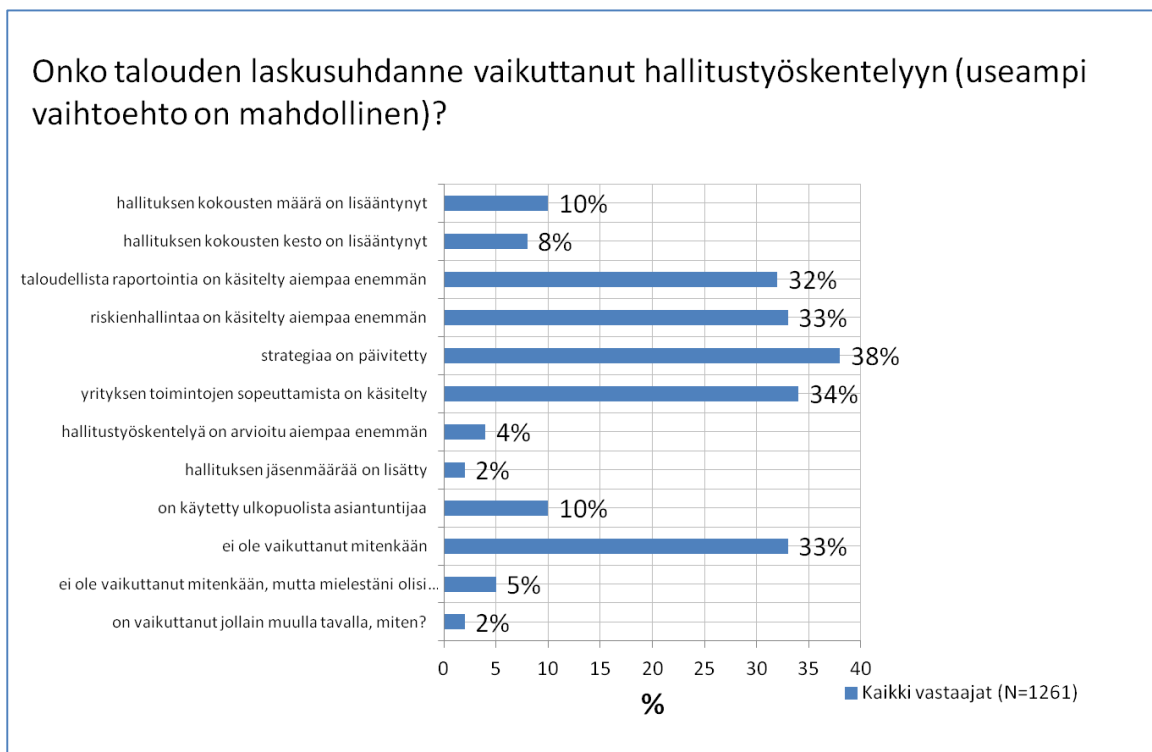
Vastausten perusteella yritysostoja suunnittelevien yritysten määrä on melkein kaksinkertainen määrä verrattuna niihin, jotka harkitsevat yrityksensä myyntiä. Yrityksen myyntiä ilmoitti suunnittelevansa 10 prosenttia vastaajista. Kuusi prosenttia vastaajista ilmoitti yrityksessään olevan meneillään toiminnan saneeraus tai merkittävän liiketoiminta-alueen alasajo.



Vaikutukset hallitustyöskentelyyn

Suurin osa vastanneista yhtiöistä katsoi, että laskusuhdanne on tavalla tai toisella vaikuttanut hallitustyöskentelyyn. Kolmanneksessa vastanneista yrityksistä hallitus oli joutunut ottamaan käsittelyyn yrityksen toiminnan sopeuttamistoimet (yhteensä 34 prosenttia vastaajista). Vastausten perusteella yleisin toimenpide, johon yritysten hallituksissa oli ryhdytty, oli yrityksen strategian päivitys (yhteensä 38 prosenttia vastaajista). Lisäksi kolmannes vastaajista ilmoitti laskusuhdanteen näkyvän sekä riskienhallinnan että taloudellisen raportoinnin lisääntyneenä käsittelynä.

Vastaajat odottivat hallitukselta erityisesti kykyä tukea ylimmän johdon työtä sekä yrityksen asioiden hyvää tuntemusta. Suurimmassa osassa yrityksiä hallitukset täyttivät näiltä osin odotukset. Muita tärkeinä pidettyjä hallituksen ominaisuuksia olivat kykyä keskittyä oikeisiin asioihin ja viedä asioita määrätietoisesti eteenpäin. Myös hallituksen kykyä ottaa itse aktiivisesti asioita esille sekä hankkia ja käyttää informaatiota hyväksi tehokkaasti pidettiin suuressa arvossa. Näiltä osin hallitusten toiminnassa vaikuttaisi olevan vielä parannettavaa.



Hallitustyöskentelyn arviointi ja kehittäminen

Hallitustyön tärkeimmiksi koetut kehityskohteet ovat säilyneet samoina kuin edellisessä, vuonna 2013 tehdyssä kyselyssä: eniten kehitettävää oli edelleen siinä, miten hallituksen jäsenet hankkivat ja käyttävät informaatiota tehokkaasti ja miten he onnistuvat tuomaan itse aktiivisesti asioita käsittelyyn.

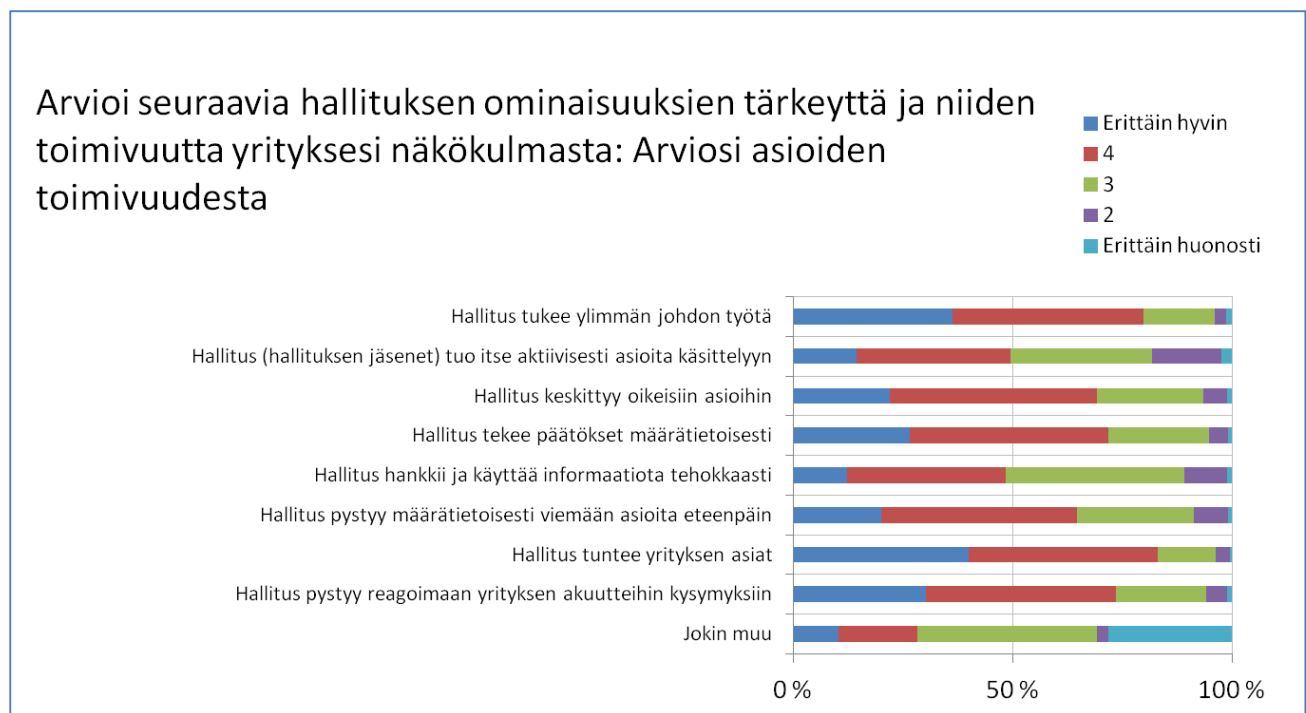
Myös hallituksen jäseniltä toivotut tärkeimmät ominaisuudet ovat pysyneet hyvin samanlaisina kuin edellisessä kyselyssä. Hallituksen jäsenten tuomaa lisäarvoa yrityksen toimintaan kysyttäessä vastaajat toivat erityisesti esille hallituksen roolin yrityksen talouden valvojana ja strategian laatijana. Myös hallituksen rooli toimitusjohtajan haastajana ja sparraajana sekä yrityksen uudistajana ja kehittäjänä

tunnistettiin. Hallituksen jäsenen roolia yrityksen kontaktiverkoston luomisessa ei sen sijaan useinkaan pidetty keskeisenä.

Kyselyyn vastanneet pitivät hallitusten kokouksia pääosin hyvin valmisteltuina ja hallituksen ajankäyttöä pidettiin oikeassa suhteessa asioiden tärkeyteen. Samanaikaisesti keskittymistä strategiatyöhön ja tulevaisuuteen pidettiin toisinaan riittämättömänä. Myös hallitusten jäsenten valmistautumisesta kokouksiin löydettiin parannettavaa.

Kyselyn perusteella monia tehokkaita hallitustyötä tukevia menetelmiä ei ollut otettu yrityksissä aiempaa laajemmin käyttöön. Vain kolmasosa vastaajista ilmoitti hallituksen olevan käytössä työjärjestys ja sama koski hallituksen vuosisuunnitelmaa. Selvästi yli puolet vastaajayrityksistä luotti toimitusjohtajan ja hallituksen puheenjohtajan välisiin tapaamisiin varsinaisten hallituksen kokousten välillä. Vastausten perusteella yli kolmasosassa yrityksiä kokousasioihin liittyvää aineistoa ei jaettu etukäteen hallituksen jäsenille.

Hallitustyöskentelyn itsearviointi oli vastanneiden yritysten keskuudessa varsin yleinen käytäntö. Lähes puolet vastaajayritysten hallituksista arvioi omaa toimintaansa – joskin vain kolmannes vastaajista ilmoitti tekevänsä arvion vuosittain. Arvioinnit suoritettiin lähes aina sisäisinä itsearviointeina eikä arvioinnissa hyödynnetty ulkopuolisia arvioitsijoita. Arviointeja ilmoitettiin käytettävän ennen kaikkea hallituksen toiminnan ja tehokkaiden toimintatapojen kehittämiseksi, eikä tarkoituksena pidetty niinkään esimerkiksi hallituksen kokoonpanon kehittämistä.



Hallituskokoonpanot

Kyselyn perusteella vaikuttaisi, että yrityksissä ei aina kiinnitetä riittävästi huomiota hallituksen kokoonpanon kehittämiseen ja johdon seuraajasuunnitteluun. Vain 25 prosentilla yrityksistä oli yhtiön johtoa koskeva pitkän tähtäimen suunnitelma laadittuna. 18 prosentilla yrityksistä seuraajasuunnitelma koski ainoastaan väliaikaisia kriisitilanteita. Sen sijaan peräti 53 prosentilla yhtiöistä seuraajasuunnittelu puuttui kokonaan.

Tämän vuotisen kyselyn perusteella yhtiön ulkopuolisia hallitusjäseniä oli 51 prosentilla vastaajayrityksistä – vuonna 2013 tuo luku oli 55 prosenttia. Lisäksi 14 prosenttia vastaajista suunnitteli hallituksen täydentämistä ulkopuolisella jäsenellä. Tämäkin luku oli pienessä nousussa. Ulkopuoliset hallituksen jäsenet olivat tyypillisesti jonkin liiketoiminta-alueen asiantuntijoita, hallitustyön ammattilaisia tai yrityksen toimialan asiantuntijoita.

Yhtiön ulkopuolelta tullessiin hallituksen jäseniin oltiin varsin tyytyväisiä, sillä 75 prosenttia vastaajista ilmoitti olevansa erittäin tai hyvin tyytyväinen ulkopuolisiin jäseniin. Tyytyväisyys on noussut muutaman prosenttiyksikön verrattuna edelliseen, vuonna 2013 tehtyyn kyselyyn verrattuna.

Myöskään naiset eivät ole mikään harvinaisuus PK-yritysten hallituksissa, sillä 80 prosentilla vastaajista oli hallituksessa naisjäseniä. Aivan pienimmissäkin, alle 10 hengen yrityksissä 73 prosentilla oli naisjäseniä hallituksessa. Kyselyn perusteella vaikuttaisi, että yrityksen koolla on jonkin verran vaikutusta ja että yrityksillä, joilla on enemmän työntekijöitä, on myös todennäköisemmin naisjäseniä hallituksessaan.



Hallituksen jäsenten osaaminen ja palkitseminen

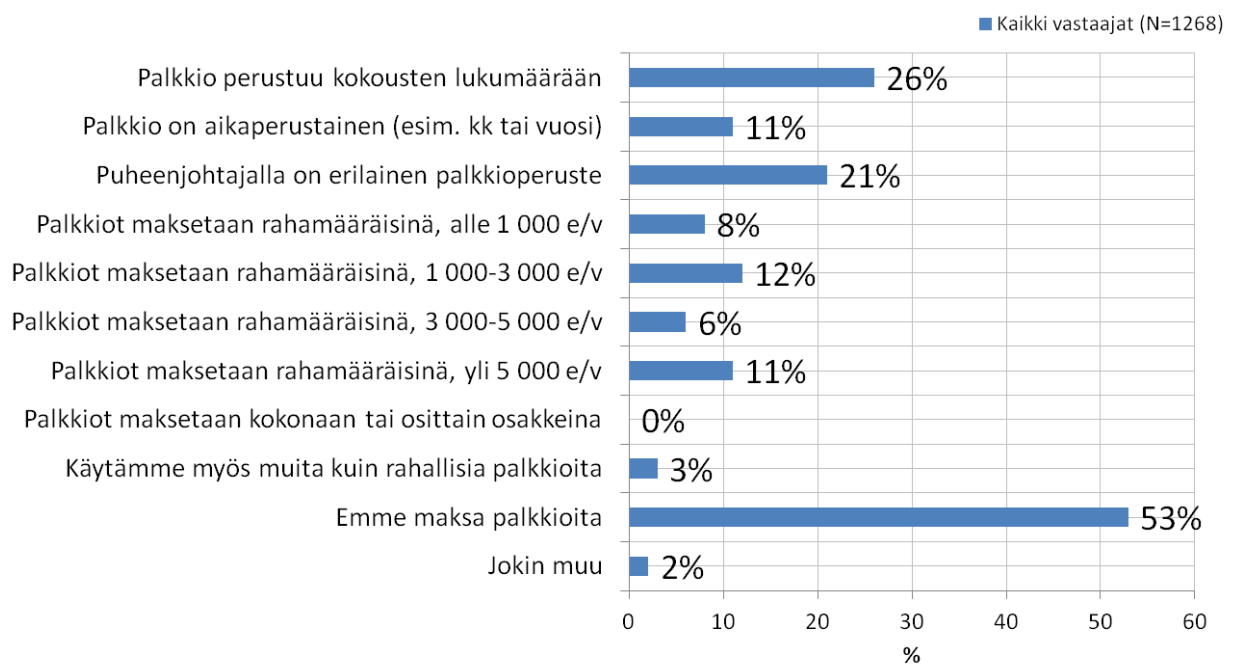
Hallituksen jäsenten osaamisalueissa painottuvat kyselyn perusteella erityisesti yritystalouden ja rahoituksen hallinta sekä kokemus strategisesta työskentelystä. Liiketoiminta- ja toimialaosuamisen lisäksi arvostettiin PK-yritysten toimintatapojen tuntemusta. Sen sijaan uuden teknologian osaamista, kuten teollisen internetin, robotiikan, nanoteknologioiden tai sosiaalisen median tuntemusta, pidettiin vain harvoin merkityksellisenä hallitusjäsenten osaamista arvioitaessa.

Vastaajayrityksistä 53 prosenttia ilmoitti, että hallitusten jäsenille ei maksettu lainkaan palkkioita. Tilanne ei ole olennaisesti muuttunut vuonna 2013 tehdyn kyselyn jälkeen. Yhtiöissä, joissa hallituksen jäsenille

maksetaan palkkiota, palkkio maksetaan selvästi useammin kokouspalkkioina kuin toimikauden perusteella tai kuukausittain maksettavana palkkiona. Mediaanipalkkio vuositasolla oli alle 3000 euroa.

Vastanneiden mukaan selvästi suurimmalla osalla yrityksistä niin hallitusjäsenien palkkiot kuin toimitusjohtajan palkka ja etuudet olivat säilyneet ennallaan. Tässä suhteessa myöskään laskusuhdanteella ei kyselyn perusteella vaikuttaisi olleen erityisiä vaikutuksia. Suhteellisesti eniten muutoksia – sekä korotuksia että vähennyksiä – oli tapahtunut työntekijämääriltään suurimpien yhtiöiden maksamissa palkkioissa.

Hallituksen jäsenille maksettavien palkkioiden perusteet



Kauppakamariryhmä hyvän hallinnoinnin edistäjänä

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