

## Ávarp Frosti Ólafsson

### Kæru fundargestir,

Ég vil byrja á því að þakka fyrir að vera boðið að opna þennan fund. Stjórnarstörf og stjórnarhættir fyrirtækja hafa lengi verið ofarlega á baugi í starfsemi Viðskiptaráðs Íslands. Í dag er um áratugur síðan fyrsta útgáfa leiðbeininga um stjórnarhætti fyrirtækja var gefin út, en síðan þá hafa leiðbeiningarnar verið uppfærðar í þrjú skipti.

Víða má finna merki þess að almenn vitund um mikilvægi góðra stjórnarháttar fari stöðugt vaxandi. Upplag leiðbeininga um stjórnarhætti fyrirtækja hefur verið stækkað með hverri útgáfu og fjöldi fyrirspurna um efni þeirra og álitamál hefur aukist til muna. Jafnframt hafa þónokkur öflug fyrirtæki undirgengist formlega úttekt á eigin stjórnarháttum og mikill fjöldi einstaklinga og fyrirtækja hefur sóst eftir kynningum á efni leiðbeininganna.

KPMG hefur sýnt mikið frumkvæði í þessum málaflokki á undanförunum árum. Handbók stjórnarmanna stendur sannarlega undir nafni og hefur vafalítið gagnast fjölda stjórnarmanna síðan hún kom út. Ennfremur gefur könnun KPMG og Félagsvísindastofnunar Háskóla Íslands okkur mikilvægar upplýsingar um stöðu og framvindu í umhverfi og eðli stjórna á Íslandi.

Margar ástæður mætti telja upp fyrir þessari vitundarvakningu um mikilvægi stjórna og góðra stjórnarháttar. Bankahrunið 2008 og þau skakkaföll í atvinnulífinu sem því fylgdi gáfu ríkt tilefni til naflaskoðunar. Aukin umræða samhliða efnahagslegum bata hefur leitt til þess að athyglin beinist nú í ríkari mæli að þeim sóknarfærum sem fólgin eru í öflugum stjórnum.

Hlutverk stjórnar er ekki eingöngu að koma í veg fyrir stórslys, heldur ekki síður að stuðla að því fyrirtæki móti sér skýra langtímastefnu og komi auga á rétt tækifæri til sóknar. Í þessu samhengi hefur fjölbreytni í samsetningu stjórna mikið að segja. Hvað sem mönnum kann að finnast um lagasetningu í þeim efninum tel ég að flestir geti verið sammála því að fjölbreytni og breidd í hæfni, reynslu og þekkingu sé til þess fallin að styrkja hvaða stjórn sem er.

Allir sem hafa tekið þátt í einnar kylfu keppni í golfi vita að það er betra að hafa val um trékylfur, púttar og ólíkar járnkylfur en að reyna að reyna að slá öll högg með sömu tegund af kylfu. Reyndar er einn veikleiki í þessari samlíkingu, enda er mjög gagnlegt að hafa hálfvita í golfsettinu en ég er ekki viss um að þeir séu jafn velkomnir í stjórnum.

Það er margt áhugavert sem fram kemur í niðurstöðum könnunarinnar sem er til umræðu hér í dag. Berglind fer betur yfir það hér á eftir en það er ákveðnir punktar í samhengi við fjölbreytni stjórna sem mér finnst ástæða til að nefna.

Kynjakvótar hafa verið talsvert til umræðu í samhengi við þá lagasetningu sem tók gildi í september á síðasta ári. Í raun má skipta þeirri umræðu í tvennt. Annars vegar hvort nauðsynlegt eða æskilegt sé að jafna kynjahlutföll í stjórnum og hins vegar hvort lagasetning í þá veru sé nauðsynlegt eða æskilegt úrræði. Það eru tiltölulega fáir – ef þá einhverjir – sem hafa sett sig upp á móti fyrrgreinda atriðinu. Viðskiptaráð var á meðal þeirra aðila sem undirrituðu samstarfssamning um mitt ár 2009 sem miðaði að því að fjölga konum í forystusveit íslensks viðskiptalífs.

## Talað orð gildir

Þrátt fyrir að erfitt sé að alhæfa um slíkt er engu að síður ýmiss konar munur á atferli og viðhorfum kynjanna. Lítil en áhugaverð dæmi um þetta má sjá í niðurstöðum könnunarinnar. Í fyrsta lagi kemur fram að karlmenn telja sig hafa meira fram að færa og meiri sérþekkingu á öllum sviðum samanborið við konur. Ofmat á eigin getu og þekkingu hefur komið aftan að íslenskum fyrirtækjastjórnendum og því væntanlega til bóta að fjölga í hópi þeirra sem hafa hófstílltari hugmyndir um þessa þætti. Annar áhugaverður þáttur er sú staðreynd að svarhlutfall kvenna í könnunni virðist talsvert hærra en hjá körlum. Án þess að draga of djúpar ályktanir má velta fyrir sér hvort sú samvisskusemi gagnvart smáum jafnt sem stórum verkefnum sem þetta endurspeglar sé ekki góður eiginleiki að hafa í stjórnnum fyrirtækja. Þetta er að sjálfsögðu ekki tæmandi listi.

Spurningin hvort lagasetning sé nauðsynleg til að virkja þessar jákvæðu breytingar er ekki eins óumdeild.

Það bendir ýmislegt til þess að svo sé, m.a. í niðurstöðum þessarar könnunar. Þar kemur t.a.m. fram að 76% þeirra stjórnarmanna sem hafa starfað skemur en eitt ár eru konur samanborið við 22% þeirra sem hafa starfað sjö ár eða lengur. Breytingarnar eru því að eiga sér stað og kynjahlutföll að þróast í rétta átt.

Ágætis rök liggja að baki þeirri afstöðu að lagasetning af þessu tagi skerði frelsi eigenda til að stýra eigin eignum. Ólíklegt verður að teljast að endanlegt sátt náist meðal allra aðila viðskiptalífsins um hvort slík aðgerð eigi rétt á sér. Það er aftur á móti ljóst að forsendur um hversu breið sáttin getur orðið liggja ekki síst í fyrirkomulagi og framkvæmd lagasetningarinnar. Þar eru ýmis atriði sem þarf að huga frekar að, t.a.m. varðandi viðmiðanir um hvaða fyrirtæki falla undir lagasetninguna, hver viðurlög brota eigi að vera og með hvaða hætti slík viðurlög yrðu innleidd.

Ágætu fundargestir,

Aukin áhersla á ábyrg og fagleg stjórnarstörf er mikilvægt framfaraskref í íslensku efnahagslífi. Heilbriggt og framsækið atvinnulíf er forsenda aukinnar hagsældar og um leið lífshjálfa á Íslandi. Því skiptir miklu að vel takist til að efla áfram traust í garð atvinnurekstrar og atvinnulífs. Það er ljóst að aukin þekking um stjórnarstörf og uppbyggilega stjórnarhætti ræður þar miklu.

Takk fyrir.