



Bestyrelseskandidatens checkliste

Ærefuldt, men ikke uden risiko: De fleste opfatter det som en ærefuld udfordring at blive tilbudt en bestyrelsespost. Men husk at gennemføre et sundhedstjek på selskabet og bestyrelsen, før du siger ja tak. Sådan siger forfatteren af de seneste engelske corporate governance-anbefalinger, Derek Higgs. Den anerkendte Higgs Report indeholder en due diligence checkliste for nye bestyrelsesmedlemmer. Han understreger, at listen ikke er udtømmende, så den skal opfattes som en hjælp til bestyrelseskandidater.

Ifølge Higgs bør bestyrelseskandidaten som minimum stille sig selv følgende spørgsmål:

Hvordan er selskabets aktuelle finansielle situation, og hvordan har de økonomiske resultater været de seneste tre år? Man kan starte med at nærlæse de seneste års regnskaber. For at få indblik i den aktuelle situation bør man tage en snak med bestyrelsesformanden og få en indikation af årets forventede resultat i forhold til tidligere forventninger.

Hvad er de største forretningsmæssige risici? For at kunne vurdere et selskab, er det vigtigt at kende de største forretningsmæssige risici. Er der stor afhængighed af enkelte store kunder eller leverandører? Er der særlige myndighedsreguleringer, som selskabet er afhængig af? Hvad er de største konkurrencemæssige udfordringer?

I hvor høj grad følger selskabet nationale anbefalinger om corporate governance? Man bør undersøge selskabets holdning til corporate governance, og om den stemmer overens med ens egen opfattelse af, hvordan åbenheden bør forvaltes.

Hvis selskabet ikke klarer sig specielt godt, hvordan er muligheden for at vende udviklingen, og har jeg den nødvendige tid, ønske og kompetence til at bidrage til denne proces? Befinder virksomheden sig i en vanskelig finansiell eller markeds-mæssig situation, vil det ofte kræve mere tid og ressourcer af bestyrelsen end normalt.

Hvem sidder i direktionen og i bestyrelsen? Hvad er deres baggrund, deres resultater og hvor mange år har de siddet i bestyrelsen? Har man tillid til, at der sidder de rette personer i bestyrelsen. Har de enkelte bestyrelsesmedlemmer de kompetencer, selskabet har brug for?

Hvor stor er bestyrelsen i antal personer, findes der bestyrelseskomiteer, og hvordan er forholdet mellem bestyrelsesformanden og resten af bestyrelsen og den adm. direktør? Hvem ejer selskabet, d.v.s. hvem er selskabets hovedaktionærer, og har ejerstrukturen ændret sig over årene? Hvordan er selskabets og bestyrelsens holdning og relation til aktionærerne?

Det har betydning for bestyrelsesarbejdet, at bestyrelsen har reel kompetence og beslutningskraft, og at den ikke konstant majoriseres af en hovedaktionær. Har bestyrelsen haft en åben dialog med aktionærerne?

Har selskabet grundigt overvejet og fuld klarhed omkring de kompetencer, den viden og de erfaringer, som der er brug for, for at fuldende bestyrelsens sammensætning?

Hvordan arbejder bestyrelsen med at finde nye bestyrelsesmedlemmer? Søges efter nye medlemmer i det personlige netværk, eller er søgningen en systematisk proces, som tager udgangspunkt i en klar og veldefineret kompetenceprofil?

Hvilken forsikringsdækning for erstatningsansvar er der for bestyrelsen, og hvad er selskabets politik for at holde bestyrelsesmedlemmer skadesløse eller dække eventuelle erstatninger? Har jeg den fornødne viden, færdigheder, erfaring og tid til at bidrage positivt til bestyrelsesarbejdet i denne virksomhed? Det er flot at have en bestyrelsespost på CV'et. Men det er næppe særligt sjovt, hvis man ikke føler, at man bidrager konstruktivt til selskabets fremdrift. Også tiden kan blive et problem, hvis man har mange andre jern i ilden. Fondsbørsen anbefaler, at topdirektøren ikke påtager sig mere end tre eksterne bestyrelsesposter.

Er der noget i den måde virksomheden bliver drevet på og beskæftiger sig med, som bekymrer mig eller som jeg ikke kan stå inde for, både i relation til finansielle, forretningsmæssige risici og personlige etiske overvejelser?