

Om Forskning og revisjon



Kyrre Kjellekvold (28) er mottaker av Revisorforeningens doktorgradsstipend og har nettopp påbegynt andre året av sin doktorgrad i revisjon og finansregnskap ved Norges Handelshøyskole. For tiden er han på forskningsopphold ved University of Alabama i Tuscaloosa (USA) der han forsker på revisjonen av virkelige verdier og bruken av verdsettelsesspesialister. I denne spalten vil han presentere relevante forskningsfunn fra inn- og utland i et forsøk på å gjøre forskningen mer tilgjengelig for praktiserende revisorer.

Når revisjonskomiteen består av styregrossister

Viktigheten av å ha folk med solid finansiell ekspertise og lang arbeidserfaring i børsnoterte selskapers revisjonskomiteer er vel etablert i forskningslitteraturen. En rekke studier viser at kvaliteten på regnskapene øker med slike folk om bord i styret.

Norge er imidlertid et lite land, og det flommer ikke over av mennesker med slike kvalifikasjoner og som på samme tid er villige til å ta den vanskelige jobben det er å lede revisjonskomiteer eller være dens finansielle ekspert. Folk som er kvalifisert for slike jobber, vil

derfor trolig bli tilbudt verv i mange selskaper.

Konsekvensen av å inneha flere komitéverv

Amerikanske studier fra før Sarbanes-Oxley (SOX) viste positive resultater av å ha revisjonskomitémedlemmer med andre komitéverv, i tråd med hypotesen om at det er et marked for gode styremedlemmer. Imidlertid ble ansvaret til medlemmer av revisjonskomiteer betydelig skjerpet etter SOX. Det ble da et spørsmål om det nye arbeidet og ansvaret som ble pålagt revisjonskomiteen, spesielt for leder og finansiell ekspert, kunne gjø-

re det for slitsomt å inneha flere komitéverv.

Paul N. Tanyi og David B. Smith forsøkte å finne svaret på dette spørsmålet ved hjelp av amerikanske selskapsdata fra årene 2004 til 2008. Helt spesifikt undersøkte de konsekvensene for regnskapskvaliteten av at lederen eller den finansielle eksperten i revisjonskomiteen hadde ett eller flere verv som leder eller ekspert i andre revisjonskomiteer. Målet på regnskapskvalitet er her den graden av earnings management som er til stede i regnskapet. Earnings management vil si at ledelsen benytter seg av ulike tolkningsalternativer i regnskapsstandardene til strategisk å styre rapporterte inntekter, resultater eller eiendeler. Slik kan ledelsen for eksempel redusere større variasjoner i inntekter og resultat og vise jevnere vekst. Dette vil ofte kunne hindre at regnskapet gir et mest mulig rettvise bilde av selskapets økonomiske situasjon og blir derfor ofte vurdert som noe negativt.

Ja, regnskapskvaliteten er dårligere

Studien kan ikke påpeke direkte årsakssammenheng, men finner at regnskapskvaliteten er lavere (earnings management er høyere) når lederen eller den finansielle eksperten har ekspert- eller lederverv i andre revisjonskomiteer. Resultatet holder også når lederen og den finansielle eksperten er samme person.

De finner også at det ikke gir noen erfaringsgevinst for eksempel bare å ha ett ekstra verv. Den negative samvariasjonen gjelder fra verv nummer to. Forskerne fant ingen negative resultater hvis de andre medlemmene av revisjonskomiteen hadde andre verv, noe som kanskje tyder på at de er mindre viktige for arbeidet til komiteen.



Regnskapskvaliteten var lavere når lederen eller den finansielle eksperten hadde ekspert- eller lederverv også i andre revisjonskomiteer.

Den norske virkeligheten

På grunn av vesentlige regulatoriske og institusjonelle forskjeller mellom USA og Norge er ikke resultatene fra studien direkte overførbare til selskaper registrert på Oslo Børs. Her til lands har også ansvaret til styremedlemmer og revisjonskomiteer økt de siste femten årene, og det bør trolig forskes mer på hvilke konsekvenser dette har for selskapers finansielle rapportering og markedet for styremedlemmer.

Negative effekter av ledelsens karrierehensyn

Både teori og praksis tilsier at ledelsen er opptatt av egen avlønning, og at vi ikke automatisk kan forvente at han eller hun jobber dag og natt for investorene. Vi kan anta at en rasjonell CEO bryr seg om hvilke konsekvenser folks vurdering av hans eller hennes prestasjoner i dag vil få for den kompensasjonen som kan forventes i år og i senere år (heretter omtalt som «karrierehensyn»).

Både alder og kompensasjon kan spille inn

Forskning viser at «karrierehensyn» vil variere med en rekke faktorer. Leders kompensasjonsstruktur vil ha stor betydning. Eksempler på ting som kan øke ledelsens fokus på dagens prestasjon, er spesifikke bonuser, aksjeoppsjonsavtaler og karrieremuligheter, både i selskapet og utenfor. I tillegg vil ledelsens alder kunne spille en viktig rolle.

Yngre ledere vil kunne bry seg mer om slike hensyn siden de har et langt yrkesliv foran seg (og dermed har mer potensiell kompensasjon å tape). Men dette kan også gjelde eldre ledere, da gode nyheter kan ta tid å verifisere (etter at de er pensjonert), mens negative nyheter føler man konsekvensene av med én gang.

Kan være rasjonelt å utsette dårlige nyheter

La oss ta for oss en CEO og la oss si at hans eller hennes avlønning er todelt, og består av eiernes oppfatning av evner før han eller hun fikk jobben, og

den prestasjonen han eller hun gjør i jobben målt gjennom kommuniserte kvartals- og årsresultater.

Hvis eierne har lite vurderingsgrunnlag eller dårligere oppfatning av CEOs evner før han eller hun fikk jobben, vil dagens prestasjon telle mer når det gjelder kompensasjon og «karrierehensynene» vil bli mer fremtredende. Ledelsen vil da ha insentiver til å utsette negative nyheter. Hvorvidt CEO faktisk utsetter negative nyheter, vil også avhenge av kostnaden ved å gjøre dette, som f.eks. sannsynligheten for at de negative nyhetene vil forsvinne eller om de til slutt uansett må rapporteres, hvorvidt ledelsens potensielle straff øker og/eller hvor flinke revisor og styre er til å overvåke ledelsen.

Når nytten og kostnaden er optimalisert, vil man ifølge en slik mikroøkonomisk modell være på et punkt der ledelsen vil utsette negative nyheter.

Resultat – bedre med fallskjerm

En amerikansk studie publisert i mars undersøker hvorvidt «karrierehensyn», som her diskutert, får CEOer til å vente med å slippe negative nyheter.

Resultatene viser at når CEOer har fremtredende karrierehensyn, har de også en tendens til å holde tilbake negative nyheter, selv om det ville vært korrekt å gi investorene denne informasjonen og dermed misledende å ikke gjøre det. Samtidig finner forfatterne av studien at den negative sam-



Karrierehensyn øker CEOenes tendens til å holde tilbake negative nyheter – til skade for investorene. Tilbud om fallskjerm kan fjerne denne negative tendensen.

menhengen mellom karrierehensyn og åpenhet om negative nyheter forsvinner når selskapet har avtalt fallskjerm for CEO, og fallskjermene er blant de 25 prosent største i datasettet. Altså en del større enn medianen.

Det snakkes ofte negativt om fallskjerm til både offentlige og private ledere. Dette er et datatungt innlegg i debatten, og viser at om fallskjermen er stor nok, kan den dempe potensielle negative effekter av ledelsens karrierehensyn.



Translatørservice as

Oversettelse for næringslivet og offentlig sektor siden 1979
Bred erfaring og kompetanse
Kontakt oss på tlf. 810 33 333
eller post@translator.no