

Slåss for å få ansatte som eiere

Medeiere: Ansatte på eiersiden gir best resultater, mener konsernsjef Michael E. Roach i ett av verdens største it-selskaper CGI.

Avkastning: Selskapets aksjekurs har økt sterkt siden noteringen for 15 år siden.

■ JOBB & KARRIERE

ØYVIND FINSTAD
OSLO

Michael E. Roach er på nordisk turne etter fjorårets største oppkjøp av it-konsulentselskapet Logica for 15 milliarder kroner.

Etter overtagelsen har toppsjefen i kanadiske CGI ansvar for 72.000 ansatte i 40 land og blitt verdens femte største it-konsulentselskap målt i omsetning.

– Vi dobler vår virksomhet og er kommet inn i 20 nye land etter oppkjøpet. Jeg håper å få besøkt alle hovedkontorer våre nye land, sier Roach.

«Målet er 100 prosent»

Overtagelsen medførte at CGI fikk 41.000 nye ansatte og gikk fra null til 595 årsverk i Norge. Konsernsjefen i it-konsulentselskapet har som mål å få de nye ansatte på eiersiden.

– Før fusjonen var 85 prosent av våre ansatte aksjonærer i CGI med en samlet eierandel på 20 prosent. Jeg håpet at vi i løpet av kvartalet får gjennomført en rettet emisjon mot våre nye medarbeidere, sier Roach.

– **Hvor stor andel av selskapets nye ansatte vil du være fornøyd med at kjøper aksjer i selskapet?**

– Målet er 100 prosent. Jeg vet jo ikke hvem som ikke vil bli aksjonærer. Realistisk sett bør vi få mellom 85 og 90 prosent av de ansatte inn på eiersiden.

«Vi kaller dem medlemmer»

I Norge er flere av de ansatte klare til å satse penger på deres nye arbeidsgiver.

– Selvfølgelig vil vi kjøpe aksjer i CGI, sier forretningsutvikler Jon Sjølie og kundeansvarlig Bernt Warendorph etter å hilst på konsernets toppsjef.

Roach er i Norge rett før Logica-navnet skrur ned og CGIs

nye logo skal opp på vegger og dører hos konsernets nye kontorer over hele verden. Toppsjefen mener det er veldig viktig at flest mulig av de ansatte er medeiere.

– Vi selger kunnskap og hjelper våre kunder slik at de kan nå deres forretningsmål. For å sikre oss de beste menneskene må vi være attraktive. En viktig del av vår strategi er at våre ansatte får ta del av verdiskapningen ved at de blir medeiere, sier Roach.

I CGI brukes ikke ordet ansatt om medarbeidere.

– Vi kaller dem for medlemmer. Fordi ansatte som også er aksjonærer har de samme rettighetene som øvrige eiere og kan kreve endring av ledelsen og stille kritiske spørsmål. Derfor er de mer enn ansatte. Jeg arbeider for dem. Om noen medarbeidere ikke kjøper aksjer vil jeg likevel kalle de medlemmer. Jeg ønsker at alle føler seg som eiere.

– **Men de arbeider jo også for deg?**

– Da har vi felles mål, sier Roach.

«Ingen vasker en leid bil»

Han viser at ved utarbeidelsen av årets strategi kom det inn en mengde forslag fra aksjonærene.

– Vi fikk inn 25.000 kommentarer. Det viser jo at aksjonærene er opptatt av selskapet.

– **Men hvorfor er det så viktig at ansatte er aksjonærer?**

– Ingen vasker en leid bil, bare den de eier. Når man eier noe tar man også bedre vare på det.

CGI har siden etableringen i 1976 i Quebec vokst fra to personer til 71.000 ansatte.

– Vårt selskap er bygget på en drøm som vi ønsker å dele med våre kunder og aksjonærer.

For 15 år siden ble selskapet notert på Toronto-børsen i Canada.

Siden dengang er selskapets aksjekurs mangedoblet etter en rekke oppkjøp.

CGI

- Etablert: 1976 i Canada.
- Hovedkontor: Montreal
- Virksomhet: Tilbyr it-tjenester innen forretningsrådgivning, systemintegrasjon og outsourcingstjenester.
- Antall ansatte: 72.000 fordelt på 400 kontorer i 40 land. I Norge har selskapet 595 ansatte.
- Regnskap: Omsatte i det avvikende regnskapsåret 2012 for 4,8 milliarder dollar og oppnådde driftsresultatet på 546,7 millioner dollar. Etter oppkjøpet av Logica vil selskapets omsetning øke til over 10,6 milliarder dollar.
- Ranking: Verdens femte it-konsulentselskap etter Accenture, CSC, Capgemini og Atos Orgin.
- Markedsverdi: Rundt 7,4 milliarder dollar.
- Konsernsjef: Michael E. Roach (60)

– **Og nå er dere blitt så store at selskaper som IBM vil kjøpe dere opp?**

– Vi er ikke til salgs. Hvorfor skal våre aksjonærer si ja til et oppkjøp med en budpremie på 30 til 50 prosent, når selskapets aksjekurs historisk sett stiger mer i året.

Roach understreker at i motsetning til mange andre store selskaper, har CGI en flat demokratisk ledelsesmodell.

– Her i Norge skal eksempelvis ledelsen styre virksomheten selv. Konsernledelsen skal bidra med støtte. Det er jo den lokale ledelsen som kjenner kundene best, sier Roach etter å ha besøkt selskapets største norske private kunde i Stavanger; Statoil.

CGI-sjefen er ikke blant toppkjendisene i it-verden.

– Min stil er ikke å promotere meg selv, men selskapet og øke verdien for aksjonærene.

– **Og hva er ditt mål?**

– At CGI er og blir best. Det er viktigere å være best enn størst, sier Roach.

oyvind.finstad@dn.no



» Det er mye å vinne

OSLO: Flere ansatte bør bli eiere i selskapet de jobber i. Det mener Øyvind Bøhren, professor i finansiell økonomi og leder av Senter for eierforskning ved Handelshøyskolen BI.

– Jeg tror det er mye å vinne på en slik eiermodell. Men den ansatte må ikke legge alle eggene i samme kurv ved å overinvestere i selskapet sitt. Ulempen med ansatteeierskap er at både formue og lønn kommer fra samme kilde, som er selskapets kontantstrøm. Mister du jobben fordi selskapet går dårlig, eller går konkurs, blir tapet ditt stort på to fronter. Det fikk mange ansatte i Norsk Data erfare da selskapet gikk overende for over 20 år siden, sier Bøhren.

BI-professoren støtter konsernsjefen i CGI om at det er mange fordeler når ansatte er medeiere.

– Ansatteeierskap reduserer kløften mellom eierskap og daglig kontroll, som er en kostbar plage



VARSKO. – Den ansatte må ikke legge alle eggene i samme kurv ved å overinvestere i selskapet sitt, sier BI-professor Øyvind Bøhren.

for børsnoterte selskaper med spredt og passivt eierskap. I Norge er entreprenørselskapet Veidekke et godt eksempel på et konsern som aktivt jobber for at de ansatte er medeiere i selskapet.

I dag eier halvparten av Veidekkes 6500 ansatte aksjer i selskapet. Dette utgjør 20 prosent av aksjekapitalen, med en markedsverdi på 1,2 milliarder.

Bøhren peker på at medeierskap også gjør det også er lettere å holde på de ansatte.

– Hvis man gir de ansatte aksjer med bindingstid, blir det dyrere å slutte raskt.