

ESG 2024/2. – Tanulmány

Dr. Ferencz Barnabás:¹ Az Enron-botrány tanulságai 23 év távlatából az ESG-működés szemszögéből

DOI: 10.55413/545.A2400203.ESG

A 2000-es évek vállalati visszaélései közül kiemelkedik az Enron története, amely a felelős társaságirányítási kérdések szempontjából számos tanulsággal szolgált, amelyek az Egyesült Államok társasági jogában is megjelentek a befektetővédelem új intézményeként. Nem hagyhatjuk figyelmen kívül azonban, hogy az Enron működésének a hibái nem kizárólag a részvényesek számára okoztak jelentős veszteségeket. E tanulmány egyik célja, hogy az Enron működését átható rövid távú szemléletmód káros hatásait megmutassa a munkavállalók, a társadalom és a környezet védelmének szempontjából is. Látható, hogy az a vállalati kultúra, amely a profitabilitást helyezi mindenek elé, szükségszerűen okoz jelentős károkat egy olyan szabályozási környezetben, amely alapvetően a piaci szereplők legjobb belátására épít.

Címkék: felelős társaságirányítás, Enron, ESG, hosszú távú szemléletmód

1. Bevezetés

[1] A felelős társaságirányítás fejlődéstörténetében sok szempontból mérföldkőnek tekinthető az Enron vállalat bukása, hiszen a hosszú éveken keresztül elhúzódó számviteli visszaélések sorozata következtében a társaság részvényeseit végül 74 milliárd USD értékű veszteség érte.² Nem csoda, hogy ezt követően hosszú ideig a felelős társaságirányításra vonatkozó tudományos diskurzus középpontját képezték az Enron bukásához vezető tényezők, egészen a 2008-as gazdasági válság kitöréséig. 23 év távlatából talán úgy tűnhet számunkra, hogy már lehetetlenség lenne újat mondani az Enron ügyével kapcsolatban, ez azonban koránt sincs így. Hiszen a tudományos szakirodalom vizsgálatainak a középpontjában alapvetően a felelős társaságirányítási (corporate governance) szemszög és azon belül is a részvényesi érdekek védelmének kérdései domináltak, az ESG-szemléletű működés más szempontjaira kevesebb hangsúlyt fektettek. A jogalkotó számára is alapvetően a társaságirányítási kérdések voltak fontosak, amit jól mutat a 2000-es évek vállalati botrányaira válaszul szolgáló, 2002-ben elfogadott Sarbanes-Oxley Act tartalma, amely szintre pontról pontra az Enron működési hibáira reflektált,³ a befektetői bizalom visszaszerzésének az érdekében.⁴ Pedig az Enron vállalat összeomlása az ESG-szemléletű működés szempontjából további számos fontos tanulsággal szolgálhat a részünkre, hiszen a hibás vállalati működés társadalmi és környezeti szempontból is jelentős károkat okozott. E tanulmány célja, hogy az eddigi társaságirányítási alapú (G) vizsgálati szempontokat

¹ Adjunktus, PTE-ÁJK Pénzügyi Jogi és Gazdasági Jogi Tanszék.

² CNN: Enron Fast Facts [online] [2024. 02. 19.] <https://edition.cnn.com/2013/07/02/us/enron-fast-facts/index.html>

³ Deakin, S. – Konzelmann, S. J.: Learning from Enron. ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper. No 274 [online] [2024. 02. 19.]

<https://web.archive.org/web/20101224101424/http://www.cbr.cam.ac.uk/pdf/wp274.pdf>

⁴ Kecskés András: The Sarbanes-Oxley Act from a Legislative Viewpoint. Theory & Practice of Legislation, 2016/1. sz., 43. o.

kiterjessze a környezeti (E) és a társadalmi (S) szempontokra is. Kétség kívül nem elegáns, ha utólag kívánjuk számon kérni az ESG-működés szempontjait egy olyan társaságon, amely még azelőtt bukott meg, mielőtt még egyáltalán a kifejezés maga átment volna a köztudatba.⁵ Ugyanakkor látnunk kell azt is, hogy az Enron működését átható rövidtávú profitmaximalizálás nemcsak a társaságirányítási rendszert alakította, hanem torz munkakörnyezetet is teremtett, amely nehezebbé tette a vállalati visszaélésekkel szembeni fellépést, valamint a környezeti és társadalmi szempontok is háttérbe szorultak, amit jól példáz a Kalifornia államot a '90-es és a 2000-es években sújtó részleges áramkimaradások esetei. Természetesen nem mehetünk el a jogalkotó felelőssége mellett sem, hiszen az 1980-as éveket követő deregulációs hullám alakította ki azt a szabályozási környezetet, amely megágyazott az Enron felemelkedésének és bukásának.

2. Az Enron bukásának okai a társaságirányítási rendszerben

[2] Az Enron társaságirányítási rendszere első ránézésére nem tűnt különbözőnek a korszak nagyvállalatainál kialakult rendszerekhez képest. A döntéseket alapvetően az igazgatótanács hozta meg, amelynek az elnöke Kenneth Lee Lay volt. Ő az, aki az 1980-as években létrehozta az Enront a Houston Natural Gas és az InterNorth egyesítésével.⁶ Neki volt köszönhető többek között, hogy az Enron globális szinten fontos vállalattá vált. Ezzel egyidejűleg azonban kulcsfontosságú szerepe volt a társaság bukásában, mivel a vállalat vezérigazgatójaként, illetve később elnökeként nemcsak tudomása volt mindazon pénzügyi manőverekről, amelyek az Enron dicstelen végét okozták, hanem ő maga is alakítója volt az eseményeknek, például a piaci deregulációt érintő lobbitevékenységével.⁷

[3] Az igazgatótanács kulcsfontosságú tagja volt még Jeffrey Skilling, akit Lay a McKinsey & Companytól igazolt le,⁸ aki először a működésért felelős igazgatóként (Chief Operations Officer), majd utána pedig vezérigazgatóként (Chief Executive Officer) határozta meg a vállalat sorsát. Skilling ideje alatt radikális reformok mentek végbe a vállalat működésében. Mivel a társaságot át kívánta formálni a pénzügyi szektorra jellemző vállalkozások képére, így a társaság tevékenységének a diverzifikációja mellett új vezetői szemléletmódot hozott be. Többek között, a társaság számviteli rendszerében bevezette, hogy az energetikai szektorban addig bevett gyakorlatnak számító aktiválási érték („historical cost”) helyett a társaság vagyonát a piaci érték alapján értékeljék („mark-to-market”).⁹ Mindez egyfelől pontosabban tükrözte a vállalat vagyonának értékét egy adott időszakban, viszont másfelől magában hordozta annak veszélyét, hogy a piac szeszélyeinek jobban kitette az egyes vagyonelemek értékét. További problémát jelentett, hogy a „fair piaci érték” jelszava alatt könnyebb volt manipulálni az egyes beruházások értékét, így adott esetben értéktelen beruházásokat is jelentősen túlértékeltek.¹⁰

[4] Andrew J. Fastow a vállalat pénzügyi igazgatója (Chief Financial Officer) volt,¹¹ akinek a feladata lett volna, hogy a pénzügyeket kézben tartsa, ezzel biztosítva a társaság

⁵ Az ESG-gondolatiság eredetéről bővebben lásd: Bujtár Zsolt – Ferencz Barnabás: A környezetvédelmi, társadalmi és irányítási (ESG) gondolatiság alapjai. [online] [2024. 03. 19.] <https://uj.jogtar.hu/>

⁶ Healy, P. M. – Palepu, K. G.: The Fall of Enron. Journal of Economic Perspectives, 2003/2. sz., 4. o.

⁷ Ismail, M. A.: A most favored corporation: Enron prevailed in federal, state lobbying efforts 49 times. [online] The Center for Public Integrity [2024. 02. 19.] <https://publicintegrity.org/politics/a-most-favored-corporation-enron-prevailed-in-federal-state-lobbying-efforts-49-times/>

⁸ McLean B. – Elkind P.: The Smartest Guys in the Room: The Amazing Rise and Scandalous Fall of Enron. Portfolio, New York, 2003, 28. o.

⁹ Healy – Palepu: i. m. 9. o.

¹⁰ Kecskés András: Befektetővédelmi reformok az Egyesült Államokban és Európában. Magyar Jog, 2009/5. sz.

¹¹ Miller, W.: The Social History of Crime and Punishment in America. SAGE Publications, 2012, 540. o.

zökkenőmentes működését. Azonban ennek ellenére az ő nevéhez volt köthető azon számviteli csalások sorozata, amelyek esetében úgynevezett különleges célú jogalanyok (special purpose entity) felhasználásával igyekezett eltüntetni a vállalati veszteségeket az Enron könyveiből, valamint felduzzasztani a bevételeket rövid távon. Ez pedig összeegyeztethetetlen a vállalat igazgatóival szembeni jogi kötelezettségekkel.¹²

[5] A fentiek jól mutatják, hogy az igazgatótanács ügyvezető tagjai a hatásköreiket a saját gazdagításuk érdekében gyakorolták. Ennek megfékezésére szolgált volna az auditbizottság működése, amelynek tagjai kivételesen kifejezetten magasan kvalifikáltak voltak. Ennek ellenére túlságosan megengedő módon viszonyultak a vállalat ügyeihez. Olyannyira, hogy maga az auditbizottság szavazta meg Andrew Fastow felmentését az etikai kódex hatálya alól.¹³

[6] Joggal merülhetett fel a kérdés, hogy azok a szervek és szervezetek, akiknek a befektetői érdekeket kellett volna védeniük a vállalati túlkapásokkal szemben (az úgynevezett „gatekeeperek”), vajon miért asszisztáltak a vállalat vezetőinek a felelőtlen pénzügyi műveleteihez? Az Enron bukásának okait feltáró vizsgálatok megállapították, hogy a pénzügyi szektor '90-es években történt deregulációja jelentős összeférhetlenségi problémákat eredményezett a könyvvizsgálók és a felügyeletük alatt álló vállalkozások között. Ugyanis a korszakban jellemző volt, hogy a kevésbé jövedelmező könyvvizsgálói megbízások mellett más, jobban jövedelmező szolgáltatásokat is nyújtottak az ügyfeleknek. Nem volt ez másképp az Enront felügyelő könyvvizsgáló céggel, az Arthur Andersennel sem.¹⁴

[7] Összességében kirajzolódik, hogy a vállalat társaságirányítási gyakorlata vezetői szinten nem felelt meg azoknak a kívánalmaknak, amelyek elvárhatók egy prudens társaságtól. Jól példázza ezt többek között az is, hogy, amint a társaságot érintő problémákat nem lehetett tovább titokban tartani, úgy a vezetők közül az elsők között távozott Jeffrey Skilling a társaság éléről.¹⁵

3. A torz munkahelyi környezet és annak hatásai az Enronra

[8] A rossz vezetői példák azonban nemcsak a legfelsőbb szinten fejtették ki káros hatásukat, hanem a teljes szervezetrendszerre is mérgező hatással voltak. Bár az Enron kétszer is szerepelt a Fortune magazin „Amerika 100 legjobb munkahelyei” listáján,¹⁶ hiszen a dolgozók számára látszólag kifejezetten vonzó munkakörnyezetet teremtettek olyan juttatásokkal, mint például az az ingyenes laptopok és mobiltelefonok, valamint a rendszeres hivatali ebédek Houston legjobb éttermeiben,¹⁷ a felszín megkapargatva azonban kitűnik, hogy a felsővezetői szint által erőltetett rövid távú szemléletmód mennyire mérgezően hatott a munkahelyi környezetre. Hiába rendelkezett a társaság saját etikai kódexszel, a vállalati

¹² Deakin – Konzelmann: i. m.

¹³ Lublin, J. S.: Enron Audit Panel Is Scrutinized For Its Cozy Ties With the Firm. [online] The Wall Street Journal, 2002. február 1. [2024. 02. 19.] <https://archive.ph/20121214180037/http://bodurtha.georgetown.edu/enron/Enron%20Audit%20Panel%20Is%20Scrutinized%20For%20Its%20Cozy%20Ties%20With%20the%20Firm.htm>

¹⁴ Kecskés András: Felelős társaságirányítás (Corporate Governance). HVG–ORAC, Budapest, 2011. 64. o.

¹⁵ Sims, R. R. – Brinkmann, J.: Enron Ethics (Or: Culture Matters More than Codes). Journal of Business Ethics, 2003/3. sz., 248. o.

¹⁶ Enron: Corporate Awards [online] [2024. 02. 19.] HYPERLINK

”<https://enroncorp.com/corp/pressroom/awards/corporate.html>”

¹⁷ Banerjee, N. – Barboza, D: Enron’s Many Strands: Corporate Culture; At Enron. Lavish Excess Often Came Before Success [online] The New York Times, 2002. február 26. [2024. 02. 19.] HYPERLINK

”<https://www.nytimes.com/2002/02/26/business/enron-s-many-strands-corporate-culture-enron-lavish-excess-often-came-before.html>”

működésben az ott lefektetett alapelvek egyáltalán nem érvényesültek.¹⁸

[9] Az Enron vállalati kultúráját úgy lehetett volna leírni, hogy kiélezett, kompetitív és ellentmondást nem tűrő. Még a vállalat saját maga is büszke volt a „kuktához” („pressure cooker”) hasonló vállalati kultúrájára,¹⁹ amelyet az innováció és a kiemelkedő teljesítmény melegágyának tartott. Ebben a környezetben alapvetően csak az számított, hogy a munkavállaló mennyi pénzt teremt a vállalat számára, függetlenül attól, hogy azt milyen szabályok megszegésével érte el. Akik pedig valamilyen oknál fogva nem álltak be a sorba, azoknak hamar új munka után kellett nézniük.²⁰

[10] Jól példázza a fentieket a Jeffrey Skilling névéhez köthető teljesítményértékelési módszer bevezetése. A munkavállalókat a teljesítményük szerint három részre választották szét, azoknak a dolgozóknak, akik a legalsó 15–20 százalékba kerültek, a rendszer két lehetőséget biztosított: vagy találnak a vállalatban belül máshol munkahelyet, vagy pedig távoznak az Enrontól.²¹ Azonban számos esetben szándékos volt, hogy véletlenszerűen kiválasztott munkavállalókat soroltak be a legalsó 5 százalékba, ezzel is fokozva a nyomást a dolgozókon a nagyobb teljesítmény elérése érdekében. Ezzel ellentétben a legjobban teljesítő dolgozók számára alig voltak megkötések, vagyis rájuk mintha nem vonatkoztak volna a szabályok.²² Mindez végső soron túlságosan kompetitív környezetet teremtett, ahol csak a következő negyedéves eredmények számítottak. Számos példa is megmutatta már, hogy, ahol munkavállalókra szükségtelenül nagy nyomás hárul a vezetőség részéről a minél jobb eredmények elérése érdekében, ott bizony kevésbé lesznek tekintettel a közjóra (mint ahogy például megmutatta mindezt a Volkswagen „Dieselgate” néven elhíresült botránya is).²³ Mindez azonban hosszú távon káros eredményekre vezet, amelyet azután sajnos az Enron munkavállalóinak is el kellett szenvedniük, amikor is a visszaélések napvilágra kerülése után a vállalat részvényeire alapuló nyugdíjmegtakarításaik egyik napról a másikra teljesen elértéktelenedtek.²⁴

[11] Utólag belegondolva látható, hogy az Enron munkahelyi környezete egyáltalán nem volt alkalmas arra, hogy kialakuljon az a vállalati kultúra, amely a hosszú távú, prudens működés szempontjait jeleníti meg, még annak ellenére sem, hogy a korszak üzleti magazinjai így kívánták láttatni azt.²⁵ Vagyis, ha a mostani ESG-befektetési alapok szemszögéből néznénk a vállalat kultúráját, akkor nagy valószínűséggel egyik alap sem választaná befektetési célpontként az Enront.

4. A társadalomra és a környezetre gyakorolt hátrányos hatásai az Enron működésének

[12] A 2000-es évek vállalati botrányainak hatásai, így az Enroné is, túlmutatott a részvényesek érdekeinek a sérelmén. Ugyanis eleve a társaság működésében is megjelentek olyan aggasztó tendenciák, amelyek utólag belegondolva egyáltalán nem összeegyeztethetők az ESG-szemléletű működés elveivel. Jól példázza mindezt a vállalat szerepe a 2000–2001-es

¹⁸ Sims – Brinkmann: i. m. 243. o.

¹⁹ Stephens, J. – Behr, P.: Enron's Culture Fed Its Demise. [online] The Washington Post, 2002. január 27. [2024. 02. 19.] <https://www.washingtonpost.com/archive/politics/2002/01/27/enrons-culture-fed-its-demise/d73cf80c-0d00-4281-848d-968683828ef9/>

²⁰ Sims – Brinkmann: i. m. 252. o.

²¹ Sims – Brinkmann: i. m. 251. o.

²² Sims – Brinkmann: i. m. 250. o.

²³ Lásd: Ferencz Barnabás: Megmérettetél és a környezetre károsnak találtattál – a Volkswagen-botrány egyes jogi kérdései. [online] Jura 2016/1. sz., 197–198. o. [2024. 02. 19.] https://jura.ajk.pte.hu/JURA_2016_1.pdf

²⁴ Deakin – Konzelmann: i. m. 12–13. o.

²⁵ Jól példázza ezeket az Enron archivált oldalán megtalálható magazin szalagcímek. Lásd: Enron: Corporate Awards [online] [2024. 02. 19.] <https://enroncorp.com/corp/pressroom/awards/corporate.html>

kaliforniai energiakrízis kialakulásában.

[13] Az Enron a sikereit jelentős részben az Egyesült Államok energiaiparában lezajlott deregulációnak köszönheti. Első körben szövetségi szinten került sor az energiaszektor liberalizációjára 1992-ben, majd utána Kalifornia állam volt az első tagállam, amelyik a villamosenergia piacon átfogó deregulációt hajtott végre, ami egyben megnyitotta az energiaszektor a piaci manipulációk számára. Márpedig ez volt a háttér a Kaliforniát sújtó részleges áramkimaradásoknak az Egyesült Államok energiapiacának felügyeletéért felelős szerv, a Federal Energy Regulatory Commission (FERC) vizsgálata szerint.²⁶ A szabályozásban rejlő kiskapuk kihasználásával az Enronnak és a más vele társult cégeknek sikerült olyan kereskedési stratégiákat kialakítani, amelyek rövid távon a legnagyobb hasznot hajtották a vállalat részére. Ez adott esetben akár azt is jelentette, hogy mesterségesen generáltak hiányt a villamosenergia piacon, például azzal, hogy csúcsidőszakban állítottak le erőműveket karbantartásra hivatkozva, hogy az így kiesett kapacitás miatt további felárat tudjanak felszámítani az államon kívül behozott villamosenergiára.²⁷

[14] Az Enron működése azonban nem kizárólag az Egyesült Államokban okozott károkat. Az indiai Maharashtra államban tervezett erőműépítési projektet erősen átlengte a korrupció gyanúja, hiszen nagyon gyorsan és zavaros körülmények között kapta meg az Enron Dabhol Power Corporation nevű leányvállalata a szükséges engedélyeket, annak ellenére, hogy jelentős tiltakozás övezte azt a helyi lakosság és indiai vezető értelmiségiek részéről.²⁸ A fő problémát az jelentette, hogy egyrészt az engedélyezési eljárás során teljes mértékben figyelmen kívül hagyták az ott lakók érdekeit, másrészt veszélybe sodorták a helyi kistermelők megélhetését az erőmű megépítése miatti termőföldkiszajátításokkal és az amúgy is szűkösen rendelkezésre álló vizek elvonásával. Az ebből fakadó tiltakozási hullámra pedig válaszul a helyi kormányzat erőszakosan lépett fel a tüntetőkkel szemben.²⁹

[15] A fenti példák tehát jól bizonyítják, hogy az Enron működésében rejlő károk túlmutattak a részvényeseket érintő problémákon. Így különösen visszásnak tűnnek mindazon elismerések és díjak, amelyeket az Enron a legetikusabban működő, illetve a legzöldebb tőzsdei társasági működéséért kapott a korábbiakban.

5. Összefoglaló gondolatok

[16] Az Enron bukásának tényezői rávilágítottak a rövid távú szemléletű működés társadalmi veszélyeire, a társaságirányítási rendszerek elégtelenségeinek kockázataira és a megfelelő szabályozási környezet kialakításának a szükségességére.

[17] Fontos tanulságként szolgált, hogy milyen veszélyeket rejt, ha egy társaság működése nem átlátható. A botrány hatására a számviteli szabályok jelentős mértékben szigorításra kerültek, valamint a könyvvizsgálók szakmai felügyeletét is megerősítették.³⁰ Végül ez volt az a folyamat, amely elindította a jelentések transzformációját, hiszen jól látható, hogy a transzparencia iránti igény nem kizárólag a pénzügyi adatok körében merült fel.

²⁶ Nix, A. – Decker, S. – Wolf, C.: Enron and the Energy Crisis: The Role of Networks in Enabling Organizational Corruption. Business History Review, 2021/4. sz. [online] [2024. 02. 19.]

²⁷ Egan, T: Tapes Show Enron Arranged Plant Shutdown. [online] The New York Times, 2005. február 5. [2024. 02. 19.]

<https://archive.ph/20120905051311/http://www.nytimes.com/2005/02/04/national/04energy.html?ex=1107666000&en=01449ebf62df572e&ei=5070>

²⁸ Human Rights Watch: The Enron Corporation – Corporate Complicity in Human Rights Violations [online] [2024. 02. 19.] <https://www.hrw.org/reports/1999/enron/>

²⁹ Human Rights Watch: Enron: History of Human Rights Abuse in India [online] 2002. január 23. [2024. 02. 19.] <https://www.hrw.org/news/2002/01/23/enron-history-human-rights-abuse-india>

³⁰ Kecskés András: A Sarbanes-Oxley Act és a felelős vállalatirányítás jogi kérdései. In: Ádám Antal (szerk.): PhD Tanulmányok 7. PTE ÁJK Doktori Iskola, Pécs, 2008.

[18] Utólag beláthatjuk, hogy az ESG-szempontrú működéshez elengedhetetlen, hogy pontos képet alkossunk a társaságokról. Az Enron példája jól mutatja, hogy a megfelelő jogi szabályozási keret elengedhetetlen ahhoz, hogy a jelentések és a minősítések elkészítésekor rendelkezésre álljanak azok az adatok, amelyek segítik a tisztánlátást. Európai szinten a zöld megállapodás jogalkotási csomagja tulajdonképpen ennek a folyamatnak egy logikus folytatása. Szintén nem szabad megfedkezünk arról sem, hogy a társaságok működésére irányadó szabályozási környezet nagymértékben befolyásolja a viselkedésüket.

[19] Az Enron példájából levonható következtetés, hogy ha az irányadó szabályokat túlságosan fellazítjuk, és a felügyeleti szervek is túlságosan passzívan viselkednek, akkor – ha csak és kizárólag a társaságok vezetőinek a jó belátására bízunk mindent – azzal csak visszaélések melegágyát teremtettük meg. Ezért is különösen fontos, hogy egy kiszámítható, kellően szabályozott környezetet alakítsunk ki, amelyhez kellően aktív szabályozói szervek társulnak.

(Megjelent: ESG, 2024/2. sz.)