

A shareholder szemlélettől a stakeholder szemléletig

Prauda Péter- Szabó Dorottya

DOI: 10.14267/VILPOL2023.05.07.

Műhelybeszélgetés a kkv-k compliance tudatossága témakörében

A Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara az amerikai Center for International Private Enterprise (CIPE) támogatásával indított egy programot a magyar kis- és középvállalkozások compliance tudatosságának felmérése céljából. Ezen program keretein belül megrendezésre kerülő regionális továbbképzéseket megelőző műhelybeszélgetésre a Budapesti Corvinus Egyetemen került sor, 2023. szeptember 1-jén.

A beszélgetésen részt vett dr. Balog Ádám, a Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara alelnöke, Veisz Ákos, a Danube Capital vezérigazgatója, Bodonyi Andrea, ellenőrzési és felügyelési igazgató, pénzügyi szektor, Rabb Szabolcs, a Pécs-Baranyai Kereskedelmi és Iparkamara főtákará, Molnár Albert, a Győr-Moson-Sopron Megyei Kereskedelmi és Iparkamara Győri térségi elnöke, Kalmárné Dr. Hollósi Erika Győr-Moson-Sopron Megyei Kereskedelmi és Iparkamara titkára, Dr. Szalay Zsigmond Gábor, intézményigazgató-helyettes, egyetemi docens a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetemen, Dr. habil Vértesy László, egyetemi docens a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetemről, Dr. Győri Zsuzsanna, a Fenntarthatóság Gazdasági és Társadalmi Hatásai Kiválósági Központ vezetője és egyetemi docens a Budapesti Gazdasági Egyetemen, Tamásné Vőneki Zsuzsanna, egyetemi docens a Budapesti Corvinus Egyetemen és Dr. Mizik Tamás, egyetemi tanár a Budapesti Corvinus Egyetemről. Online módon csatlakozott még a beszélgetéshez Dr. Kiss András, a Hajdú-Bihar Vármegyei Kereskedelmi és Iparkamara gazdaságfejlesztési és innovációs osztályvezetője. A beszélgetés házigazdája az Ifjúsági Vállalkozásélénkítő Egyesület alelnöke, Trautmann László volt.

A beszélgetés a magyar KKV szektor tagoltságának, compliance tudatosságának megvitatásával kezdődött. Rabb Szabolcs szerint Magyarországon e tekintetben a vállalatok helyzete rendkívüli módon tagolt. A multinacionális cégek, bankszektor, gépipar, autógyártás – tehát általában azok az ágazatok, amelyekben az ISO-hoz hasonló minősítések szükségesek – a compliance terén elöl járnak, míg a kis- és középvállalkozások helyzete az Európai Unió által kitűzött egyszerűségeket hirdető jogalkotási irányelvekkel ellentétben a túlszabályozottság felé halad. Nem meglepő tehát, hogy az itthoni vállalkozók „a lehető legkevesebb jogkövetkezéssel, az etikai és a jogszabályi háttereket megtartva, a minimumra törekszenek”.

A gondolatmenetre Molnár Albert reagált elsőként, aki azt hangsúlyozta, hogy a nagyfokú tagoltság a szektor újonnan megjelent kihívásaira vezethető vissza. Ilyen például a nyugati régiókkal való versenyzés, ahol a munkavállalók az itthoni bérek többszörösét kaphatják meg ugyanazért az elvégzett munkáért. A megoldást a magyar vállalatvezetői réteg attitűd változásában és az állam gazdasági felelősségvállalásában látja.

Szalay Zsigmond szerint a vidéki területeken, ahogy a vállalkozói réteg csak egy kis közösségből tud munkavállalókat alkalmazni, óhatatlan a látszólag compliance tudatos működés, hiszen a munkavállalói réteg véges. A gyakorlatban a fent említett folyamatok generikusan képződnek, tehát ösztönösek, és nem a tudatos szabálykövetés eredménye. Kalmárné Dr. Hollósi Erika a fent említett problémát abban látja, hogy a hazai KKV-k élén túlnyomó részt menedzserek helyett szakemberek állnak, így általában a szabályozottság igénye egy „alulról jövő készítés”, és nem egy vezetői döntés.

Dr. Győri Zsuzsanna felszólalását az üzleti etika egy tanulságával kezdte, miszerint „az etika ott kezdődik, ahol a compliance, a jogszabályoknak való megfelelés véget ér”, majd egy éppen zajló kutatás előzetes eredményeit hozta fel példaként, amely szerint a KKV szektorban a vállalatvezetők személyes jelenléte az üzleti és a közösségi életben azt okozza, hogy megnövekszik az íratlan felelősségvállalás és az íratlan szabályok iránti bizalom mind a munkavállalók, mind a vezetők részéről. A tagoltság terén megemlítette még az alaptevékenység kérdését is, és azt a párhuzamot vázolta fel, hogy egy környezettudatosabb alaptevékenységgel rendelkező vállalat nagyobb eséllyel tudatos a vállalati vezetés terén is, mint mások. Dr. Kiss András a megoldást a vállalati tudatosság kérdésére az új generációs fiatal munkavállalókban látja, akik egyre nagyobb igényt támasztanak az etikus és méltányos vállalati működés felé, mely tendencia idővel fellendítheti a vállalati belső szabályalkotás elterjedését.

A beszélgetés útja a mikrovállalkozások bankszektoralal való kapcsolatára terelődött. Dr. Vértessy László meglátása szerint a hazai 3-5 fős cégek esetében nincs külön szakember a belső vállalati szabályozottság kialakítására, így sok esetben a cégvezetők a saját, magánéleti tapasztalataik alapján vezetik a vállalkozást, melynek hatására az ilyen kisméretű vállalkozások viselkedése az egyéni vállalkozókéra hasonlít. Balog Ádám szerint ezen jelenségek hatására a bankok a mikrovállalkozásokat magánszemélynek tekintik, amely nagyon károsan érinti ezeknek a vállalkozásoknak a finanszírozási környezetét is, és ebben nincs különbség a pénzügyintézetek között. A beszélgetésből egyértelműen kiderült, hogy a bankszektor azért nem sorolja a KKV-kat eljárásrendileg a nagyvállalatokhoz, mivel a KKV-k jellemzően nem tartanak fenn vállalaton belül jelentős jogi vagy pénzügyi kompetenciákat. Vőneki Zsuzsanna meglátása szerint a bankszektor magas szabályozói elvárásai és a vállalkozások általános ESG és compliance tudatossága nincsenek összhangban, így egy jól szabályozott cég sokkal könnyebben juthat hitelhez vagy támogatásokhoz, mint azok, melyek nem fektetnek erre ekkora hangsúlyt.

A nagyvállalatokkal ellentétben a KKV-szektorban korábban nem volt jellemző a közelmúltban felerősödött banki szabályozás által indukált nyomásgyakorlás. A közvetlen szabályozási eszközök a szigorú szabályrendszerekkel nem bizonyultak hatékony megoldásnak, mivel a vállalkozók ezek megértésére és internalizálására való hajlandósága és készsége általában alacsony. Hatékonyabb megközelítés lehet a vállalatvezetők vezetési kultúráját és menedzseri attitűdjét célzó tanfolyamok, továbbképzések és programok szervezése.

Tanácsadói szemszögből megvilágítva a kérdést, Veisz Ákos olyan tapasztalatokat osztott meg, miszerint Magyarországon a KKV-k vezetői jellemzően a különböző tanúsítványok megszerzésére törekednek, viszont arra kevésbé, hogy folyamatos belső szabályozás segítségével működjenek. Reagálva erre Balog Ádám arra hívta fel a figyelmet, hogy Kelet-Európában a vállalatvezetők részéről nincs meg a kellő bizalom a környezet, és a külső, valamint belső érintettek felé, így ki sem tud alakulni egy olyan szabályrendszer, amelyben mindenki hisz, és amit mindenki betart, mert bizalom hiányában a vezető lesz az első, aki ezt majd megszegi. Ezt a jelenséget Szalay Zsigmond a KRESZ-hez tudta hasonlítani, mivel a KRESZ is egy olyan szabályrendszer, ahol a résztvevők saját felelősségük alapján betartják a rájuk vonatkozó szabályokat és hisznek abban, hogy a többi közlekedési résztvevő is ugyanúgy betartja a rájuk eső szabályokat annak érdekében, hogy a közlekedés gördülékenyen folyhasson és ne történjen baleset.

A fenti példából kiindulva felmerült egy olyan gondolatmenet, hogy magát a szabályozást a túlnyomó többség el sem olvassa, megtanulni meg végképp nem tanulja meg. A KRESZ megértése és elméleti elsajátítása a szabályzat alapján kiadott egyszerűsített tananyagokból készülnek. Vértesy László a KRESZ mellett felhozta a Büntető Törvénykönyvet is, miszerint az embereknek általánosságban azt sem kell elolvasniuk ahhoz, hogy tudják, hogy hogyan kell úgy élni és úgy viselkedni a társadalomban, hogy az ne vonjon maga után büntetőjogi következményeket. Gondolatmenetét azzal zárta, hogy a szabályozottság nem feltétlenül készíti az embereket a szabályrendszer tüzetes megvizsgálására és tudatos gyakorlására, hanem annak ignorálásával egy bevett gyakorlattá válik, így a jelentős szabályozottság nem feltétlenül jelenik meg jelentős teherként a vállalatok számára.

A következő kérdéskör, amelyet az asztaltársaság megvitatót, a vállalati tudatosság erősítése jogszabályok és ellenőrző szervek bevonásával, illetve a megnövekedett számú jogszabályok hatékonysága és a túlszabályozottság volt.

Felmerült a további külső jogszabályok hatása a vállalatokra nézve. Bodonyi Andrea szerint „ha egy cég maga alakítja ki szabályozói keretrendszerét és alkotja meg a saját szabályzatait, azt könnyebb betartani és betartatni az adott vállalatnál, míg hogyha ez egy kívülről jövő elvárás, akár külső jogszabály formájában, akkor az adott piacfelügyeletnek és ellenőrzésnek hangsúlyosabb a kikényszerítő szerepe és ereje”.

A kérdést alternatív módon megközelítve, egy gazdaságpolitikus szerepébe bújva az alábbi gondolatok merültek fel. Korábban szó volt már arról, hogy az itthoni vállalkozások jelentős részénél az ügyvezető egy szakember és általánosságban nem rendelkezik menedzseri attitűddel, látásmóddal, képesítéssel. Az ilyen jellegű vezetőknek a tudása a saját tapasztalataikban rejlik,

ahogyan azt a cementgyár példájánál is felhozták. Ezzel ellentétben a menedzserek tudatosan szabályok, szabályrendszerek alapján gondolkodnak és építik fel a vállalatot, ahol nem a végtermék vagy output maximalizálása az elsőszerű célkitűzés, hanem hogy a folyamatok kapcsolata és megvalósulása optimális legyen. Mindezek fejében Hollósi Erika szerint külön kellene kezelni a menedzseri kvalitásokkal rendelkező szakembereket és az ilyenekkel nem rendelkező vállalkozókat. Utóbbiaknak segítségnyújtásra lenne szükségük, előbbieknél pedig a dereguláció kedvezne. Meglátása szerint a vállalatok minden generációváltásánál egyre nagyobb az esély arra, hogy a vállalkozást egy menedzseri attitűddel és látásmóddal rendelkező személy vegye át.

A tendenciák alapján nemcsak a vállalatok generációváltásával következik be menedzseri, etikai vagy szabályozottsági fellendülés, hanem az újdonsült vállalkozások esetében is. Az újgenerációs vállalkozók az elmúlt időkhöz képest olyan szinten törekednek az etikai és tudatosági megfelelésre, hogy sokszor az ilyen törekvések túlszárnyalják és felülírják a korábbi szakmai standardokat. Dr. Kiss András szerint ez teljesen normális folyamat, „hiszen itt Európában, főleg a kelet-európai országokban eléggé elején járunk a piacgazdaságnak és ebben a periódusban még nagyobb szerepe van a felügyeletnek, illetve a szabályozásnak, mint az etikának. Egy régebb óta működő piacgazdaságban, mint pl. Németország, Ausztria, Skandinávia, az etikus működésnek jóval nagyobb szerepe van, illetve az etikátlan magatartásnak jelentősen nagyobb következményei vannak, mint Magyarországon.”



Vértesy László szerint a hazai vállalatvezetői kultúra részévé vált az a kulcsprobléma, hogy a menedzserek nem tudnak, és nincsen lehetőségük szakmailag kiteljesedni. A felsőoktatásban, az egészségügyben nem menedzserek tartózkodnak vezető pozícióban, hanem általában egy tapasztalt hivatásos szakember. Ezzel együtt jár az, hogyha egy ilyen helyen hirtelen külső vezetés venné át az irányítást, akkor azzal a vezetés tekintélye jelentősen lecsökkenne, hiszen ők nem járták végig a ranglétrát és nem érték el azt a kort, amelyet a korábbi néhány évtizedben jónéhány orvosnak és oktatónak végig kellett járnia, el kellett érnie. Hozzátette még, hogy az úgynevezett túlszabályozottság nem minden esetben hordoz magával negatív jelentést. Példaként felhozta a magyar online közigazgatási rendszert, melynek hatására néhány kattintással lehet olyan adatokat és dokumentumokat elérni, melyek hozzáférésehez évekkal ezelőtt napokat vagy heteket ellett várni. Ennek az új közigazgatási rendszernek az alapját egy mindenre kiterjedő szabályrendszer adja, ami érdemben a felhasználó kényelmét szolgálja.

Ezzel szemben léteznek olyan iparágak, például a sütőipar, húsipar vagy gépjárműjavító-ipar, ahol a szabályrendszer kiterjedtsége akkora mértéket ölt, hogy annak teljeskörű betartása nagyfokú üzleti kockázatot jelent és hosszú távon veszteséges. Ilyen esetekben, Szalay Zsigmond szerint, a vállalatvezetők kénytelenek belemenni az üzlet fenntarthatósága érdekében abba, hogy bizonyos előírásokat lazábban értelmezzenek és kezeljenek. Az egész asztaltársaság egyetértett abban, hogy ezekben az esetekben a hatóságok is közre játszhatnak, hiszen ezek a szabályok általában olyanok, amelyeket az említett hatóságok sem olyan sűrűn és olyan részletességgel vizsgálnak, mint ahogy az elő lenne írva. A szocialista tervgazdaságban ezt a jelenséget szabályozói alkunak hívták.

A vezetői kultúra és tudás erősítését Molnár Albert fontos irányynak látja a KKV-k jövőképe szempontjából, viszont kiemelte, hogy a vezető nem egyenlő a vállalattal, hiszen a munkavállalók szintén fontos szerepet töltenek be a vállalati kultúra kialakításában. „Azok a cégek tudnak tudatosan működni ezen a területen, akiknél van egy tudatos küldetés, jövőkép, értékrend harmas összessége, és magában ez a compliance tudatosság kérdése az értékrend határait feszegeti. Régebben a KKV-k két évente ezt az értékrend célkitűzést újra tárgyalták, és ha minden alkalmazott ezt aláírta, akkor volt ennek egy kollektív pszichológiai súlya”. Hozzátette még, hogy a túlszabályozottság érdektelenséget, komplexitást és átláthatatlanságot szül, ehelyett irányelvek alkalmazásával kellene utat mutatni a vállalatoknak.

A vezetői kultúra erősítésére több módszertan és javaslat is érkezett. Rabb Szabolcs beszámolt arról, hogy a Baranya megyei régióban 2006 óta alakítanak klasztereket, ahol egymással versengő vállalkozások különböző stratégiai célokért összefognak. Szerinte ez a vezetői kultúra fejlesztésére is remek módszer, hiszen anélkül, hogy közvetlen módon különböző vezetői technikákat, látásmódot és módszereket tanítanának nekik, így közvetett módon tudják egymástól megtanulni, illetve egymásnak átadni a hasznos és praktikus tudást. Így a klaszterek többek közt compliance, vállalatirányítási és etikai tudásmegosztást gyakorolnak, az utóbbi esetében többek közt olyan közös etikai szabályrendszert alkotnak, mely szerint klasztertagtól nem vihetnek el munkavállalót, kivéve, ha ezt előre megbeszélték egymással. Ezt egészen a legkisebbtől a legnagyobb klasztertagig mindenki betartja.

Az ilyesfajta hálózatosodási és közösségépítő folyamat az ország más részében is hasonló tendenciát mutat, és erre reagálva Hollósi Erika is abban látja a megoldást, hogy a vállalatvezetőknek nem egyirányú, deklarált módon történő tanításban kell részesülniük, hanem egymással, a többi vállalatvezetéssel együtt tanulják meg egymástól a jó gyakorlatokat. Hozzátette még, hogy más szektorban azt tapasztalták, hogy ha kialakul egy ilyen bizalmi kör, a vállalatvezetők idővel gazdaságilag és üzletpolitikailag relatíve érzékeny témáról is nagymértékű nyitottsággal beszélnek majd és osztanak meg egymással konkrét szabályokat és módszertanokat.

A fenntarthatóság és a vállalati tudatosság kérdését a következő felszólalásban Győri Zsuzsanna egy következő szintre emelte, miszerint nem elég csak az, hogy a vállalatok önmagukra figyelve compliance tudatosan járjanak el, hanem szükség van arra, hogy „minden szereplő, aki ebben az ökoszisztémában részt vesz, tudjon arról, hogy ez egy kiemelt cél, és működjön együtt a többivel abban, hogy ezt a jövő üzletemberei és alkalmazottai is követni tudják”. Trautmann László kérdésére kiemelte még, hogy a Budapesti Gazdasági Egyetemen a hallgatók attitűdje, hozzáállása megváltozik a kérdéskör felé azt követően, hogy akár csak egy félévig is fenntarthatósággal és vállalati tudatossággal kapcsolatos tárgyat hallgatnak, és sokkal nyitottabbak lesznek a vállalati és társadalmi jellegű felelősségvállalásra.

A hálózatosodás lehetséges iparághoz köthető különbségeire és problémáira Szalay Zsigmond hívta fel a figyelmet. Elmondása alapján a magyar agrárszférában a mezőgazdászok jellemzően aktívan tartják a kapcsolatot a környező gazdákkal, és jellemzően ugyanazokból a forrásokból szerzik be a földműveléshez és állattartáshoz szükséges eszközöket és alapanyagokat. Ezzel ellentétben a sütőipart hozta fel példaként, ahol a pékek nemcsak a potenciális vásárlókért harcolnak, hanem a jó munkaerőért is, így gátolva a lokális tudásmegosztást, hogy a tudás birtokában a konkurens vállalkozás ne jelentsen még nagyobb veszélyt. Ezzel párhuzamosan a régiókon átívelő tudásmegosztás működik, és a sütőiparban a vezetők sokkal nagyobb hajlandósággal osztanak meg kifejezetten bizalmasan tartott információkat az olyan szakemberekkel, melyeknek a hatókörével nem interferálnak.

Veisz Ákos kiemelte a shareholder-szemlélettől való elmozdulást, amely alapvetően csak a tulajdonosi érdekeket és célkitűzéseket helyezte előtérbe és mindent annak rendelt alá. Ez az irány átfordulni látszik az úgy nevezett stakeholder-szemléletbe, mely az értéklánc elvét helyezi előtérbe, és „eredmények ott fordulnak elő, ahol közös együttműködéssel sikerül ezen értéklánc mentén képzéseket és oktatás-fejlesztéseket tartani, mivel ott találkoznak a különböző érintettek üzleti érdekei” és ott tudnak hatékony kommunikációs csatornákat és tudásmegosztást kialakítani.

A műhelybeszélgetés résztvevői megállapodtak abban, hogy a kamarai erőfeszítések a vállalkozói szemléletmódváltásban eredményesek, és felmerült még a kamarai és egyetemi együttműködéssel történő menedzsment oktatások összekapcsolása és tanúsítványként való bejegyztetése. Kiemelten fontos a vállalatok pénzügyi kultúrájának a fejlesztése, illetve az üzleti döntéshozatal támogató rendszerek megértése, a pénzáram-tervezés gyakorlati elsajátítása.

A kamarai törekvéseken túl a minisztériumok álláspontja az, hogy a KKV-k működése kapcsán a készpénzhasználatot visszaszorítsák, az online számlázást kötelezővé tegyék és a vonatkozó digitális ellenőrzési infrastruktúrát erősítsék. Az ellenőrzéshez kapcsolódóan a bankszektor felé megfogalmazott szabályozói elvárások az ügyfelek vállalatirányítási gyakorlataival összefüggő kockázatok azonosítására és kezelésére vonatkozik a hitelezésre és számlavezetésre kiterjedően.

A kamarai oktatásokra visszatérve felmerült, hogy Győr-Moson-Sopron megyében elkezdtek a vállalkozói igényeket kielégíteni és bizonyítványokat kiállítani a részt vett személyek részére. Hollósi Erika kiemelte még, hogy fontos „a vállalkozói igények becsatornázása az egyetemi képzésekbe, közös képzésszervezés, közös mikrotanúsítványi kurzusok átvitele a vállalkozói körbe”. Ennek elérése érdekében együttműködnek a Széchenyi István Egyetemmel.

A Budapesti Kereskedelem és Iparkamara is kapcsolatban áll számos egyetemmel, ahol a fent elhangzottakhoz hasonlóan indítanak vállalkozóknak képzéseket. Balog Ádám a kezdeményezéssel kapcsolatban olyan hibákra és hiányosságokra hívta fel a figyelmet, hogy egy általános vállalkozásokkal kapcsolatos probléma esetén egyetemeken belül a különböző érintett tanszékek – legyen az informatikai, vállalkozásfejlesztési vagy pénzügyi – tudományos értelemben véve nem kommunikálnak egymással, különálló szervezetekként működnek annak ellenére, hogy ugyanazon intézményben üzemelnek. Ez ezért jelent problémát, mert a vállalatok esetén megjelenő problémák komplex problémamegoldást igényelnek, nem lehet tudományágakra szétszedve, külön kezelni őket.

Erre a problémakörre többen reagáltak, miszerint az akadémiai légkör nem vállalkozókat nevel, hanem menedzsereket. Ez azért jelent problémát, mert a magyar gazdasági szakokon elhelyezkedő hallgatók jellemzően nem sajátítanak el olyan gondolkodásmódot, amely egy vállalkozás vezetéséhez szükséges.

A Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem is számításba vette a mikrotanúsítványokat kiadó oktatások lebonyolításának a kérdését, pályázott is a Magyar Államnál 540 darab egynapos, nyolcórás tréning lebonyolítására, fenntartható vállalati tudatosság, angolul „green compliance” témakörben. A tanfolyamon olyan tudást szeretnének átadni a vállalkozóknak, mellyel eleget tudnak tenni és meg tudnak felelni a különböző, például környezetvédelmi vagy minőségellenőrzési előírásoknak, és ennek hatására maga a vállalkozás olyan bizonyítványokhoz és képesítéshez juthat, amely versenyelőnyt jelenthet a számára.

Az utolsó felmerült témakör az volt, hogy állami szervként hogyan lehetne növelni az építőipari és élelmiszeripari KKV-k compliance tudatosságát. A beszélgetés résztvevői relatíve hamar megegyeztek abban, hogy a megoldást az irányelvek jelenthetik, illetve a túlszabályozottságtól szenvedő ágazatok esetén pedig a dereguláció. Kiemelték még a tervezhetőség kérdését is, miszerint gazdasági kérdésekben a hirtelen jogszabályváltozások a vállalati költségvetésekben indokolatlanul nagy kárt tehetnek. Emellett az általános bizalom az üzleti környezetben szintén fontos szempont a vállalatok számára.

A jogszabályok kapcsán felmerült az ellenőrző szervezetek által kibocsátott, közérthető szabályzati minták biztosítása, amely levinné az anyagi terhet a KKV-k költségvetéséről. Itthon csak fizetős formában találhatók meg hasonló mintaszabályzatok, mivel a legtöbb KKV nem rendelkezik ilyennel, és azok a vállalkozások, amelyek rendelkeznek sem minden esetben teszik azt nyilvánossá. A mintákkal kapcsolatban Balog Ádám felvetette, hogy nemcsak a szabályzatokkal, hanem a különböző, például vállalatirányítási rendszerekkel is lehetne segíteni a vállalkozókat úgy, hogy kamarai szinten egy szolgáltatáscsomagot ajánlanának nekik, viszont ez egy piacsabályozási dilemmát von maga után.

Folytatásképp a banki szektor ellenőrző szerepéről való aggályait Vőneki Zsuzsanna fejtette ki, aki szerint a bankok a hitelkérelmet benyújtó vállalatok compliance és fenntarthatóság-tudatos-ságáról csak akkor bizonyosodhatnak meg, „hogya valamilyen módon tanácsadóként fellépnek a vállalatok felé, és a belső folyamatokat segítve látnak bele a fenti kérdésekbe”. Kiss András a banki ajánlásokban látná a megoldást jelen kérdéskörben, mivel a vállalatok számára, létszám-tól és mérettől függően, egyértelmű elvárások lennének állítva és ezt teljesítve mentesítenék a bankokat az egyedi ellenőrzés alól, és a vállalatok a finanszírozást is könnyebben elnyerhetnék.

A beszélgetés a Center for International Private Enterprise (CIPE) támogatásával készült, aminek célja a demokrácia erősítése globálisan magánvállalkozásokon és piacorientált reformokon keresztül. Az interjú kizárólag az Ifjúsági Vállalkozásélénkítő Egyesület keretei között készült, az ebben leírtak nem szükségszerűen egyeznek meg a CIPE álláspontjával.

