

Andrea Ferancová

Firmy s podílem žen ve vedení jsou podinvestované. A to je zajímavá příležitost



Andrea Ferancová

České investiční prostředí se rozrůstá o private equity fond ESPIRA Investments, který chce uplatňovat v tuzemsku originální strategii. Plánuje investovat do společností, které mají ve vedení zastoupené muže i ženy. „Tyto firmy dosahují výrazně vyšší ziskovosti a zároveň jsou méně rizikové. Je to zajímavá investiční příležitost,“ vypočítává pozitiva takových firem uváděná ve studiích spoluzakladatelka ESPIRA

Investments Andrea Ferancová. Sama se ještě před pár lety pravidelně objevovala mezi oceněnými v žebříčku TOP 25 žen českého byznysu coby spolumajitelka a partnerka v investiční společnosti Wood & Company. V roce 2013 firmu opustila a prodala v ní i svůj podíl s tím, že se určitou dobu chce věnovat zejména rodině a také dalším projektům. O chystaných investičních plánech poskytla rozhovor časopisu SP+.

Můžete představit fond ESPIRA Investments a jeho hlavní misi?

ESPIRA Investments je private equity fond, který bude investovat do společností s diverzifikovaným managementem složeným jak z mužů, tak ze žen. Podle mnoha studií, například od společnosti McKinsey & Company, tyto firmy dosahují vyšší provozní zisk až o 56 procent. Zároveň jsou méně rizikové. Je to velice zajímavá investiční příležitost. Chceme investovat do již existujících společností, které mají prověřený koncept, ne do startupů. Pokud je firma zaběhnutá a má za sebou už nějakou historii, tak je výrazně pravděpodobnější, že bude existovat i nadále. Naše investice by tedy měly směřovat především do růstu firem. Je velmi důležité, aby společnosti v Česku a na Slovensku rostly. Konkurence je obrovská, a pokud firma neroste, pravděpodobnost, že přežije, je výrazně nižší.

Čím to je, že tyto firmy dosahují lepších výsledků?

Jedním z důvodů může být to, že dnes 70 procent nákupů v Česku, a v Evropě je to ještě více, dělají ženy. Když firma prodává produkty pro běžné spotřebitele a nemá v managementu zastoupené ženy, tak nemá reprezentaci své reálné klientely a zákaznického pohledu. Z tohoto důvodu tedy dává smysl, aby byl management diverzifikovaný.

Myslíte, že se zastoupení žen ve vedení projevuje i na odlišné firemní kultuře?

Samozejmě bude záležet na konkrétní firmě. Ale čím více pohledů na jednu věc máte, tím dokážete udělat lepší rozhodnutí. Studie říkají, že firmy s diverzifikovaným managementem jsou více kreativní, lépe hodnotí rizika, jsou inovativnější, inkluzivnější a soustředí se na dlouhodobé cíle. To vše vede k větší spokojenosti zaměstnanců a v konečném důsledku i spokojenějším zákazníkům, tedy i lepší ziskovosti. Jiný – ženský – úhel pohledu podle mě dokáže pomoci firmám prosadit se i v odvětvích, která jsou tradiční doménou mužů.

Na nedávné konferenci FCEM jste nicméně zmínila, že investoři stále upřednostňují společnost vedené muži. Čím si to vysvětlujete?

Myslím, že jde u investorů – a nezáleží na tom, jestli jsou to muži, nebo ženy – o jistý druh podvědomého stereotypu. Může to vyplývat z historie, kdy byznys dělali převážně muži. Podle studie Harvard Business School z roku 2014, která probíhala v USA s reálnými investory, má žena, která žádá o peníze, šanci pouze 32 procent, že peníze dostane. Muž má šanci 68 procent. Byznysplán může být klidně identický, ale záleží na tom, zda o investici žádá muž, nebo žena. Když se podíváme například na český trh, tak zde je třetina firem, které mají diverzifikovaný management. V portfoliu private equity fondů je to ale pouze 13 procent, což vyplynulo z naší vlastní studie ESPIRA Investments. Tyto firmy jsou tedy podinvestované a to je právě příležitost, kterou na trhu vidíme. Podle nás touto strategií dosáhneme výrazně lepší výnosy.

Je investování do takových firem v zahraničí na vzestupu?

Určitě ano. Například společnost Intel Capital založila Diversity fund o velikosti 125 milionů amerických dolarů, který investuje vysloveně do diverzity, nejen genderové, ale i kulturní, protože diverzita ve firmách přináší výrazně lepší výsledky. Tématem se zabývá i mnoho bank, například Barclays Capital vytvořil indexový fond, který tyto firmy sleduje. V Goldman Sachs spustili před lety iniciativu „10 000 Women“, která proin-

vestuje 600 milionů dolarů jako podporu malým podnikatelkám. Především v USA je velké množství fondů, které investují do startupů a chtějí v nich vidět právě diverzitu – zastoupení mužů i žen. V Nizozemsku existuje private equity fond Karmijn Kapital, který investuje podobným způsobem a je velmi úspěšný. Mají velký zájem investorů a firmy, do kterých investují, jsou na vzestupu. Všeobecným trendem ve světě také je, že velké firmy se snaží do svých představenstev dosazovat členy, kteří jsou odborníci na různé sektory, aby měli při rozhodování více pohledů na věc, díky kterým může vzniknout například nečekaná konkurenční výhoda.

V jakých sektorech podnikají firmy, do kterých byste chtěli investovat?

Více příležitostí vidíme v sektorech, kde je přirozeně větší diverzita, jako je spotřební zboží, zdravotnictví či služby. Jsou to oblasti, ve kterých jsou zákazníci z větší části ženy,

Pokud společnosti uvidí na příkladech, že diverzita přináší benefity, budou ji chtít samy od sebe. A to je podle mě daleko lepší cesta.

kteří utratí o 9,6 miliardy korun týdně v Česku více než muži, což je opravdu velká částka. Vzhledem k velikosti českého a slovenského trhu se ale díváme i na příležitosti v jiných sektorech.

Kolik peněz by měla taková investice obnášet?

Naším cílem je investovat do firem, které mají roční tržby okolo 100 milionů korun. Výše jedné investice by se pak měla pohybovat okolo dvou až tří milionů eur (v přepočtu až 81 milionů Kč, pozn. red.). Takových firem, které mají diverzifikovaný management a splňují další uvedené požadavky, je v Česku a na Slovensku přibližně šest tisíc.

Kdo jsou spoluzakladatelé fondu?

Se spoluzakladatelkou fondu Emilií Majovou se skvěle doplňujeme. Emilia má bohaté zkušenosti v private equity jak u domácích, tak zahraničních firem. U mne jsou to zkušenosti z podnikání, budování a expanze firmy ve finančním odvětví. Součástí našeho poradního týmu jsou další odborníci z oblasti v private equity, bankovníctví a financí, jako i úspěšní podnikatelé a podnikatelky.

Předpokládám, že už jste rozbíhali jednání o případných investicích...

Ano, ale konkrétní firmy ještě nemohu jmenovat. S firmou se musíte poznat a musí vás chtít za partnera. Není to o tom, že do firmy jen vložíte peníze, ale pomůžete, aby se její růst skutečně uskutečnil. Rozhodně to není tak, že učiníte investici po první schůzce. Musí to dávat smysl oběma stranám.

V České republice, a vlastně celé střední Evropě, není podíl žen zastoupených v managementu optimální. Máte radu, co by tento nepoměr mohlo zlepšit?

Myslím, že jednou z cest jsou iniciativy, jako je zaměření a aktivita ESPIRA Investments, tedy takový přístup „zdola“. Je důležité, aby byly vidět právě takové benefity, jako je vyšší ziskovost firem s muži i ženami ve vedení. Ženy dosahují ve vzdělání srovnatelných, ne-li lepších výsledků než muži. Jejich potenciál ale není v byznysu plně využitý. Jejich větší zapojení by tak mohlo zvýšit růst celkové ekonomiky. Ale je velmi těžké toho zatím dosáhnout.

Zmiňujete přirozený přístup „zdola“. Mohou být řešením kvóty, které by zastoupení žen v managementu velkých firem nařídily?

Je to velmi složitá otázka, na kterou se nepovažuji za odborníka. Rozumím argumentům pro i proti. Myslím, že nejdůležitější jsou inspirativní příklady, abychom viděli, jak diverzita funguje v praxi. Pokud vlastníte firmu, chcete v ní mít ty nejlepší odborníky. Pokud společnosti uvidí na příkladech, že diverzita přináší benefity, budou ji chtít samy od sebe. A to je podle mě daleko lepší cesta.

Jan Horký