

31.5.2018

Viite: VM:n lausuntopyyntö 16.4.2018 (VM080:00/2017) Osakkeenomistajien oikeudet -työryhmän työryhmämuistiosta

VASTAUS LAUSUNTOPYYNTÖÖN

Valtiovarainministeriö on pyytänyt Alexander Incentives Oy:ltä lausuntoa valtiovarainministeriön asettaman osakkeenomistajien oikeudet -työryhmän työryhmämuistiosta.

Alexander Incentives Oy kiittää pyynnöstä lausua työryhmämuistiosta. Osakkeenomistajan oikeudet -direktiivi liittyy läheisesti osaamisalueeseemme, sillä toimimme ylimmän johdon palkitsemisen asiantuntijana ja neuvonantajana. Palvellemme suurta osaa suomalaisista pörssiyrityksistä, joiden toimintaa direktiivi tulee merkittävästi sääntelemään.

Kokonaisuudessaan pidämme työryhmän ehdotusta osakkeenomistajien ja yhtiöiden edun mukaisena. Ehdotus säilyttää näkemyksemme mukaan pörssiyrityksien nykyisen toimivan hallintomallin samalla lisäten palkitsemisen läpinäkyvyyttä osakkeenomistajille. Jatkovalmistelussa on syytä kiinnittää huomiota siihen, että yhtiöiden hallinnollinen taakka pysyy kohtuullisena ja tarkoituksenmukaisena.

Lausunrossamme keskitymme ottamaan kantaa ennen kaikkea johdon palkitsemista koskevien seikkojen käytännön toteutukseen ja sen yksityiskohtiin oman kokemuksemme ja asiakkaidemme kanssa käytyjen keskustelujen perusteella.

Palkitsemispolitiikka: Neuvoa-antava äänestys

Työryhmän muistion mukaan osakeyhtiölakiin lisättäisiin säännökset, joiden mukaan pörssiyrityksessä hallituksen, hallintoneuvoston ja toimitusjohtajan palkitsemisen tulisi perustua yhtiökokoukselle esitettyyn palkitsemispolitiikkaan. Palkitsemispolitiikkaa koskeva yhtiökokouksen päätös voidaan osakkeenomistajien oikeuksia koskevan muutosdirektiivin mukaan säätää sitovaksi tai neuvoa-antavaksi. Työryhmän enemmistön kannan mukaisesti palkitsemispolitiikkaa koskeva yhtiökokouksen päätös olisi neuvoa-antava. Kannatamme työryhmän enemmistön kantaa palkitsemispolitiikkaa koskevan päätöksen neuvoa-antavuudesta.

Työryhmä perustelee palkitsemispolitiikkaa koskevan päätöksen neuvoa-antavuutta muun muassa joustavuudella, joka mahdollistaa pörssiyrityksien johdon ja hallituksen toiminnan osakkeenomistajien edun mukaisesti kaikissa tilanteissa. Kokemuksemme mukaan pörssiyrityksissä ilmenee yllättävän usein odottamattomia erityistilanteita ja muutoksia, joita ei välttämättä ole mahdollista ennakoita tai määritellä etukäteen palkitsemispolitiikassa. Näissä erityistilanteissa on tärkeää, että hallitus pystyy toimimaan yhtiön edun mukaisesti ja tarvittaessa vuosittaista yhtiökokoussykliä nopeammin.

Lisäksi neuvoa-antavuus olisi näkemyksemme mukaan yhdenmukainen nykyisen osakeyhtiön hallintomallin yksi yli yhden -periaatteen kanssa. Yhtiön hallitus valitsee toimitusjohtajan, jolloin on täysin loogista ja tarkoituksenmukaista, että yhtiön hallitus päättää myös toimitusjohtajan palkitsemisesta. Vastaava yksi yli yhden -periaate toteutuu myös yhtiön hallituksen palkitsemisessa, josta päättää hallituksen jäsenet valitseva yhtiökokous.

Koska yhtiökokous on osakeyhtiön ylin päätösvaltaa käyttävä elin, neuvoa-antava äänestys tulee käytännössä vahvasti ohjaamaan hallituksen päätöksentekoa. Neuvoa-antava äänestys kuitenkin säilyttää päätöksenteon erityisesti poikkeustilanteissa joustavana ja siksi yhtiön ja sen osakkeenomistajien edun paremmin huomioivana. Lisäksi se, että yhtiön hallitus tekee lopulliset johdon palkitsemista koskevat päätökset, säilyttää vastuukysymykset kirkkaina: hallitus yksin vastaa tekemistään päätöksistä osakkeenomistajille.

Palkitsemispolitiikka ja Palkitsemisraportti: Äänestystulosten huomioon ottaminen

Muistion mukaan palkitsemisraportissa sekä palkitsemispolitiikkaa muutettaessa on kerrottava, miten edellisten yhtiökokousten äänestystulokset on huomioitu. Kannatamme tätä periaatetta. Voidakseen ottaa äänestystulokset huomioon yhtiön on kuitenkin saatava tietää, miksi palkitsemisraporttia ja palkitsemispolitiikkaa vastaan on äänestetty. Prosessin olisi oltava yhtiön kannalta selkeä, jotta yhtiöiden hallinnollinen taakka pysyisi kohtuullisena ja hallittavana. Yhtiö voitaisiin esimerkiksi velvoittaa kertomaan äänestystuloksen huomioon ottaminen siltä osin kuin yhtiö on saanut kirjallisesti osakkeenomistajilta tiedon vastustamisen perusteista. Yhtiökokoukselle esitettäviä seikkoja voisivat olla esimerkiksi palkitsemisraporttia ja -politiikkaa vastustaneiden äänien osuus, yhteenveto yhtiön tietoon kirjallisesti saatetuista vastustamisen perusteista sekä kuinka yhtiö on huomioinut vastustamisen perusteet palkitsemista koskevassa päätöksenteossa, palkitsemispolitiikassa ja palkitsemisraportissa.

Palkitsemispolitiikka: Muuttuvan palkitsemisen ansaintakriteerit

Palkitsemispolitiikassa on esitettävä muuttuvan palkitsemisen perusteena olevat taloudelliset ja muut kuin taloudelliset kriteerit. Kriteerien esittämisessä vaadittu tarkkuus on syytä pitää riittävän yleisellä tasolla, jotta turvataan yhtiön liikesalaisuudet ja taataan hallitukselle riittävä joustavuus muuttuvan palkitsemisen vuosittaisessa ansaintakriteerien asettamisessa. Käytettävät yksilöidyt kriteerit saattavat vaihtua jopa vuosittain, riippuen hallituksen toimitusjohtajalle asettamista tavoitteista sekä yhtiön strategisista painopisteistä. Esimerkkejä palkitsemispolitiikassa vaaditusta ansaintakriteerien esittämistarkkuudesta voisivat olla liiketoimintastrategiasta johdetut kannattavuus, kasvu, pääoman tuotto ja omistaja-arvon kehittyminen. Yhtiön hallitukselle jäisi mahdollisuus päättää tapauskohtaisesti, mitä näistä kriteereistä sovelletaan ja millaisilla yksityiskohtaisilla mittareilla ja painoarvoilla kutakin valittua ansaintakriteeriä on yhtiön edun mukaista mitata. Yhtiö raportoinee palkitsemisraportissaan vuosittain hallituksen päättämät täsmälliset kriteerit sekä niiden kytköksen yhtiön strategiaan ja taloudelliseen menestykseen.

Palkitsemisraportti: Tarjotut, ansaitut ja maksetut palkkiot

Työryhmän muistion mukaan palkitsemisraportissa on esitettävä tiedot kaikista hallituksen ja mahdollisen hallintoneuvoston jäsenille sekä toimitusjohtajalle ja mahdolliselle toimitusjohtajan sijaiselle edellisen tilikauden aikana palkitsemispolitiikan mukaisesti maksetuista ja erääntyneistä palkkioista sekä muista taloudellisista etuuksista. Yhtiön veloitteiden selventämiseksi asetustekstin terminologiaa olisi syytä selkiyttää. Termi ”erääntyminen” on moniselitteinen: esimerkiksi optioiden osalta erääntymisen merkitys on täysin päinvastainen kuin useiden muiden palkkiolajien kohdalla.

Direktiivin tavoite on lisätä palkitsemisen läpinäkyvyyttä osakkeenomistajille. Tavoitteen saavuttamiseksi on välttämätöntä tarkastella sekä asetettujen tavoitteiden perusteella ansaittavissa olevaa palkitsemista että suorituksen perusteella toteutunutta palkitsemista. Erääntyneiden ja maksettujen palkkioiden sijasta ehdotamme palkkioita tarkasteltavaksi vähintään kahdesta eri näkökulmasta: i) tarjottu kokonaisansaintamahdollisuus ja lisäksi joko ii.a) päättyneen tilikauden suoritusten perusteella ansaittu ja vahvistettu kokonaispalkitseminen tai ii.b) päättyneen tilikauden aikana maksettu kokonaispalkitseminen. Yhtiö voisi harkintansa mukaan valita, onko sen toteutunut palkitseminen selkeintä esittää vaihtoehdolla ii.a), ii.b) vai molemmilla. Muistiossa vaadittu palkitsemisen tarkastelu palkitsemislajeittain sekä kiinteiden ja muuttuvien palkkioiden suhteellisten osuuksien tarkastelu on mahdollista toteuttaa kaikista edellä mainituista näkökulmista.

Palkitsemisraportti: Vertailu työntekijöiden palkitsemiseen

Työryhmän muistion mukaan palkitsemisraportissa on esitettävä henkilötasolla hallituksen, hallintoneuvoston ja toimitusjohtajan sekä toimitusjohtajan mahdollisen sijaisen palkkioiden vuotuinen muutos, työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitys sekä liikkeeseenlaskijan konsernin taloudellinen kehitys vertailukelpoisella tavalla esitettynä vähintään viideltä edelliseltä tilikaudelta. Hallinnollisen taakan rajoittamiseksi keskimääräisen työntekijän palkitsemisen kehitys tulisi voida esittää yksinkertaisesti, esimerkiksi jakamalla yhtiön palkkakulut kokoaikaisen henkilöstön määrällä. Samoin on syytä täsmentää, että esitettävä historiatieto koskee maksettua palkitsemista. On syytä todeta, että viiden vuoden historiatiedon informaatioarvo voi olla rajallinen, sillä yhtiöiden rakenne ja henkilöstön sijainti globaalisti voivat muuttua merkittävästi viiden vuoden aikana ja työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen ei välttämättä ole vertailukelpoista viiden vuoden ajalta edes yksittäisen yhtiön kohdalla.

Lisäksi ehdotamme, että tietojen antaminen takautuvasti ajalta ennen direktiivin voimaantuloa olisi pakollista vain siinä määrin kuin se on yhtiölle kohtuullisella työtaakalla ja kustannuksilla mahdollista.

Palkitsemisraportti: Julkaisuaikataulu

Palkitsemisraportti on työryhmän ehdotuksen mukaan julkistettava viimeistään kolme viikkoa ennen yhtiökokousta, jossa palkitsemisraportti on käsiteltävä. Suoriteperusteisten palkitsemisjärjestelmien ansaintakriteerit perustuvat yleensä tilinpäätöksessä raportoitaviin mittareihin (esimerkiksi tulokseen, kasvuun ja kannattavuuteen liittyvät mittarit). Näissä tapauksissa hallitus pystyy määrittämään ja vahvistamaan palkitsemisraportin kohteena olevan päättyneen tilikauden suoriteperusteisten palkitsemisjärjestelmien ansaitut palkkiot vasta tilinpäätöksen valmistumisen jälkeen. Tämä voi joissain tapauksissa vaatia erillisen hallituksen kokouksen, mikä yhdessä vaaditun julkaisuaikataulun kanssa tulee johtamaan yhtiökokousaikataulun lykkääntymiseen nykyistä myöhempään kevääseen.

Palkitsemisraportti: Harmonisointi nykyisen raportoinnin kanssa

Raportoinnin selkeyden varmistamiseksi ja yhtiöiden hallinnollisen taakan pitämiseksi kohtuullisena on tarpeen harmonisoida tulevan palkitsemisraportin sisältövaatimukset nykyisten Corporate Governance -koodin ja tilinpäätöksen liitetietojen ja muiden raportointivaatimusten (esim. finanssiala) kanssa mahdollisimman pian.

ALEXANDER INCENTIVES OY



Kristina Wichmann

Toimitusjohtaja



Yrjö Kopra

Hallituksen jäsen