

Asia: VN/6136/2023

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi osakeyhtiölain, osuuskuntalain ja kauppakamarilain muuttamisesta

Lausunnonantajan lausunto

Lausuntonne yleisesti esityksestä

Arvopaperimarkkinayhdistys ry (AMY) kiittää mahdollisuudesta lausua luonnoksesta hallituksen esitykseksi osakeyhtiölain, osuuskuntalain ja kauppakamarilain muuttamisesta (HE-luonnos).

AMY kannattaa HE-luonnoksessa valittua lähestymistapaa direktiivin säännösten täytäntöönpanossa. Yksityiskohtaiset kommentit ja muutosehdotukset ehdotettuihin säännöksiin esitetään jäljempänä tässä lausunnossa.

AMY on parhaillaan uudistamassa monimuotoisuuteen liittyviä hallinnointikoodin kirjauksia ja jatkaa jatkovalmistelun aikana mielellään keskustelua oikeusministeriön kanssa, jotta lopulliseen hallituksen esitykseen sisältyvä kuvaus itsesääntelystä olisi ajantasainen.

Mitä mieltä olette soveltamisalaa koskevista ehdotuksista? (OYL 6 luvun 9 a § ja OKL 6 luvun 9 a §)

AMY kannattaa ehdotusta siitä, että lakisäänteisiä kiintiötavoitteita sovellettaisiin direktiivissä määritellyt kokorajat täyttäviin yhtiöihin. AMYn näkemyksen mukaan ehdotetut OYL 6:9a ja OKL 6:9a säännökset poikkeavat kuitenkin direktiivissä määritellystä soveltamisalasta.

AMYn näkemyksen mukaan direktiivin soveltamisalasäännöstä tulisi kuitenkin lukea niin, että 250 henkilön kokorajan tulisi täytyä aina ja että tase- ja tuloslaskelmakriteerit ovat toisilleen vaihtoehtoisia. Nyt ehdotettu säännös on kirjoitettu siten, että henkilöstömääräkriteeriä ei sovellettaisi lainkaan tuloslaskelmakriteeriin. AMY ehdottaa, että pykälän 1 kohta päättyisi sanoihin ”vähintään 250 henkilöä ja” ja kohdan loppuosa siirrettäisiin pykälän 2 kohdan alkuun.

AMY kannattaa myös ehdotusta siitä, että säännöksen soveltaminen edellyttää kokokriteerien täyttämistä kahdella peräkkäisellä tilikaudella. Ehdotus on perusteltu siksi, että seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle tehtävää ehdotusta hallituksen jäsenten valinnasta aletaan valmistella jo hyvissä ajoin ennen kuluva tilikauden päättymistä. Jos säännöstä sovellettaisiin kokokriteerien täytyessä ensimmäisen kerran, johtaisi se siihen, että kiintiötavoitetta sovellettaisiin jo samassa yhtiökokouksessa, jossa vahvistetaan edellisen tilikauden tilinpäätös. Nytkin käytännössä varautuminen kiintiötavoitteen täyttämiseen tulee käytännössä aloittaa kokokriteerien täytyessä ensimmäisen kerran.

AMY kiinnittää huomiota siihen, että OYL/OKL 6:9a säännöksen pykäläotsikko voi antaa harhaanjohtavan kuvan siitä, että säännöstä sovellettaisiin markkina-arvoltaan suuriin (large cap) pörssiyhtiöihin. Pykälän otsikko tulisi siksi selkeyttää kuulumaan esim. ”Hallituksen jäsenen valinta eräissä pörssiyhtiöissä”.

AMY kannattaa myös ehdotusta siitä, että säännöksiä sovelletaan myös pörssiosuuskuntiin, vaikka tällaisia ei Suomessa toistaiseksi olekaan.

Mitä mieltä olette ehdotetusta kiintiötavoitteesta? (OYL 6 luvun 9 a § ja OKL 6 luvun 9 a §)

AMY kannattaa ehdotusta siitä, että kansallisessa lainsäädännössä sovellettaisiin direktiivin 5(1)(a) artiklassa määriteltyä 40 prosentin tavoitetta. AMY pitää kuitenkin ongelmallisena ehdotettua mallia, jossa pykälässä asetetaan vain 40 prosentin raja ja direktiivin 5(3) artiklaan sisältyvät pyörityssäännöt mainittaisiin vain säännöksen perusteluissa.

Pyörityssäännöt ovat AMYn näkemyksen mukaan merkityksellisiä erityisesti siksi, että Suomessa pörssiyhtiöiden hallitukset ovat jäsenmäärältään suhteellisen pieniä. Esimerkiksi markkina-arvoltaan suurten pörssiyhtiöiden hallituksissa on keskimäärin 8,5 jäsentä. Direktiivin pyörityssääntöjen mukaan 8 hengen hallituksissa aliedustetun sukupuolen edustajia tulisi tavoitteen saavuttamiseksi olla vähintään 3, mikä vastaa 37,5 prosentin osuutta.

Yhtiöiden, jotka eivät täytä kiintiötavoitetta, tulisi ehdotetun valtiovarainministeriön asetuksen 7 §:n 1 momentin 5 kohdan mukaan selittää, miksi kiintiötavoitetta ei ole saavutettu. Jos laissa mainitaan vain 40 prosentin tavoite, voi se johtaa siihen, että media ja sijoittajat olettavat 40 prosentin rajan alittavan yhtiön poikkeavan kiintiötavoitteesta, vaikka kyse olisikin vain pyörityssääntöjen noudattamisesta. Tämä voisi aiheuttaa näille yhtiöille aiheetonta negatiivista julkisuutta.

Vaihtoehtona pyörityssääntöjen esittämiselle laissa voisi AMYn näkemyksen mukaan olla myös se, että pykälässä edellytettäisiin, että naiset ja miehet ovat hallituksessa tasapuolisesti edustettuina ja numeeriset vaatimukset esitettäisiin kokonaisuudessaan pykälän perusteluissa. Tällaiseen ratkaisuun on päädytty parhaillaan lausunnolla olevassa hallinnointikoodin luonnoksessa (ehdotettu suositus 8).

AMY ehdottaa lisäksi, että säännöksen perusteluissa otettaisiin kantaa tilanteisiin, joissa hallituksen kokoonpano muuttuu kesken hallituksen toimikauden esimerkiksi jäsenen eroamisen johdosta. AMYn näkemyksen mukaan kiintiötavoite tulisi lähtökohtaisesti täyttää varsinaisessa yhtiökokouksessa. Jos tasapuolinen sukupuolijakauma ei jäsenen eroamisen takia enää täyty, kiintiötavoitteen täyttämisen kannalta tulisi riittää, että hallituksen kokoonpanoa täydennetään sukupuolijakauman tasapainottamiseksi seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa. Tilapäinen poikkeaminen tavoitteesta tulisi tällöin kuitenkin raportoida selvityksessä hallinnointi- ja ohjausjärjestelmästä.

Mitä mieltä olette ehdotetusta raportoinnista? (VMA 7 §:n 5 kohta)

AMY kannattaa ehdotusta siitä, että hallituksen sukupuolijakaumasta raportoitaisiin hallinto- ja ohjausjärjestelmää koskevassa selvityksessä, kuten HE-luonnoksen liitteenä olevan valtiovarainministeriön asetuksen (VMA) 7 §:n 1 momentin 5 kohdassa ehdotetaan.

AMY toteaa kuitenkin, että säännöksen viittaus tavoitteeseen jättää avoimeksi sen, viittaako sana OYL/OKL 6:9a:n mukaiseen tavoitteeseen vai momentin 4 kohdassa liittyviin monimuotoisuustavoitteisiin. AMYn käsityksen mukaan säännöksessä on tarkoitettu viitata OYL/OKL 6:9a mukaiseen tavoitteeseen. Tämä olisi syytä tarkentaa säännöksessä.

AMY ehdottaa lisäksi, että VMA:n 7 §:n 1 momentin 5 kohdassa käytettäisiin hallinnointikoodin luonnoksen tavoin ilmaisu ”selvitys hallituksen jäsenten sukupuolijakaumasta”.

Mitä mieltä olette ehdotetusta sukupuolten tasapuolista edustusta pörssiyhtiöissä edistävästä toimielimestä? (Kauppakamarilaki 2 § 3 mom. 5 kohta)

AMY kannattaa ehdotusta siitä, että Keskuskauppakamarin toimisi direktiivissä tarkoitettuna toimielimenä.

Mitä mieltä olette direktiivin sisältyvien jäsenvaltio-optioiden käyttämisestä?

AMY kannattaa direktiivin jäsenvaltio-optioiden (tiettyjen direktiivin velvoitteiden käyttöönoton lykkääminen) hyödyntämistä. Jäsenvaltio-optioiden käyttöönotto jättää myös tilaa itsesääntelylle.

Mitä mieltä olette rekrytointiprosessia koskevien säännösten täytäntöönpanosta? (OYL 6 luvun 9 b § ja OKL 6 luvun 9 b §)

AMY kannattaa direktiivin jäsenvaltio-option hyödyntämistä rekrytointiprosessia koskevien säännösten osalta. AMYn näkemyksen mukaan ehdotettuun täytäntöönpanotapaan sisältyy kuitenkin eräitä ongelmia.

Ehdotettu OYL/OKL 6:9b ehdotetaan otettavaksi lakiin jo nyt, vaikka lain voimaantulosäännöksen mukaan sitä sovellettaisiin vasta valtioneuvoston asetuksella säädettävänä ajankohtana. AMY pitää ylipäänsä epätodennäköisenä, että edellytykset jäsenvaltio-option soveltamiselle eivät jatkossa täytyisi säännöksen soveltamisalaan kuuluvissa yhtiöissä. Säännöksen ottaminen lakiin jo tässä vaiheessa voi siksi olla omiaan johtamaan lain käyttäjiä harhaan, jos nämä eivät osaa ottaa

voimaantulosäännöstä huomioon. Tieto säännöksen soveltamisesta vasta myöhemmin säädettävänä ajankohtana tulisi vähintään käydä ilmi voimaantulosäännöksen sijaan selkeästi pykälätasolla.

AMY kiinnittää huomiota myös siihen, että valtioneuvoston asetuksella ei ilmeisesti olisi mahdollista säätää säännöksen soveltamisen lakkaamisesta tilanteessa, jossa aliedustetun sukupuolen osuus säännöksen soveltamisalaan kuuluvissa yhtiöissä laskisi alle 30 prosentin, mutta palaisi taas rajan yläpuolelle.

AMY esittää siksi harkittavaksi vaihtoehtoa, jossa ehdotetun 9 b §:n sijaan valtioneuvostolle tai oikeusministeriölle säädettäisiin aiheeseen liittyvä asetuksenantovaltuus. Asetuksenantovaltuudelta vaadittava tarkkarajaisuus voisi AMYn näkemyksen mukaan täytyä esim. siten, että valtuus rajattaisiin koskemaan direktiivin 6(3) artiklan täytäntöönpanoa ja hallituksen jäsenehdokkaalle pyynnöstä annettavia tietoja tilanteessa, jossa direktiivin 12 artiklassa säädetyt edellytykset eivät enää täyty.

AMY toteaa myös, että ehdotetun OYL/OKL 6:9b:n johtolauseessa käytetty ilmaus ”joka on otettu huomioon valittaessa ehdokkaita nimitettäväksi” jättää epäselväksi sen, ketä kaikkia potentiaalisia ehdokkaita säännös koskisi. Koska käytännöt hallituksen jäsenehdokkaiden valmistelussa vaihtelevat yhtiöittäin, AMY ei pidä perusteltuna sitä, että asiaan otettaisiin yksityiskohtaisesti kantaa säännöksessä tai sen perusteluissa. AMY ehdottaa, että säännöksen perusteluissa todettaisiin, että itsesääntelyssä (esim. Listayhtiöiden neuvottelukunnan ohjeistuksessa) olisi tältä osin mahdollista yhdenmukaistaa käytäntöjä siitä, mihin ehdokkaiden valmisteluprosessin vaiheisiin säännöstä sovellettaisiin.

AMY kiinnittää huomiota myös siihen, että osakeyhtiölaki tai hallinnointikoodi ei edellytä mitään tiettyä valmistelutapaa tai toimielintä hallituksen jäsenehdokkaiden valmistelulle. Joissakin pörssiyhtiöissä ehdotuksen hallituksen jäsenten valinnasta tekevät suurimmat osakkeenomistajat suoraan ilman asian valmistelua osakkeenomistajien nimitystoimikunnassa. Tällaisissa tilanteissa yhtiön johdon voi olla käytännössä mahdotonta antaa ehdokkaille tietoa valinnan perusteena olevista pätevyysvaatimuksista, ehdokkaiden vertailusta tai erityisistä seikoista, joiden perusteella on päädytty valitsemaan muu kuin aliedustettua sukupuolta oleva ehdokas.

Mitä mieltä olette ehdotetuista seuraamuksista?

AMY pitää ehdotettua seuraamusjärjestelmää (hallinnolliset seuraamukset) perusteltuna. AMY pitää erityisen tärkeänä sitä, että direktiivin täytäntöönpanossa ei luoda oikeudellista epävarmuutta yhtiöoikeudelliseen päätöksentekoon liittyen ja että yhtiöoikeudellista päätöstä toimielimen jäsenten valinnasta ei voida katsoa pätemättömäksi tai mitättömäksi yksinomaan siitä syystä, päätös johtaisi kiintiötavoitteen täyttymättä jäämiseen.

AMY kiinnittää OM:n huomiota siihen, että HE-luonnoksen yleisperusteluissa (s. 17) esitetty kuvaus yhtiön johdon vastuusta OYL/OKL 6:9b:ssä tarkoitettujen tietojen antamisesta on ongelmallinen. Asiaa on käsitelty tarkemmin vastauksessa edelliseen kysymykseen.

Muut näkemykset direktiivin täytäntöönpanoon liittyen?

AMY kiinnittää huomiota siihen, että HE-luonnoksen perusteluissa esitetyt kuvaukset nykytilasta ja yhtiökäytännöistä ovat eräiltä osin virheellisiä. Hallituksen esityksen jatkovalmistelussa on vielä tarpeen tarkentaa mm. seuraavia kohtia:

- s. 11, kohta 3.2, Hallituksen jäsenten valinta: Osakeyhtiölaki tai hallinnointikoodi ei aseta vaatimuksia sille, missä toimielimessä hallituksen kokoonpanoa koskeva ehdotus valmistellaan. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta on yleisin tapa valmistella ehdotus, mutta myös hallituksen nimitysvaliokuntaa käytetään paljon.
- s. 13-14, kohta 3.3, Osakkeenomistajien nimitystoimikunnat: Esitetty kuvaus on monelta osin virheellinen tai harhaanjohtava. Jakso on syytä käydä kokonaisuudessaan läpi.
- s. 18-19, kohta 4.2.1, Vaikutukset soveltamisalaan kuuluviin pörssiyhtiöihin: Sivun 19 toisessa kappaleessa viitataan siihen, että naiset osallistuvat miehiä aktiivisemmin hallitusten kokouksiin. Väite on tässä yhteydessä harhaanjohtava, sillä Suomessa pörssiyhtiöiden hallitusten jäsenten osallistumisaste on hyvin lähellä 100 prosenttia. Ilmaisuu ”seurantatehtävistä vastaaviin komiteoihin” on epäselvä. Jos ilmaisulla tarkoitetaan tarkastusvaliokuntia, asia tulisi selventää. Myös arvio siitä, että säännösten soveltamiselle ehdotetut kokorajat voisivat vaikuttaa yhtiön tapaan järjestää toimintaansa, vaikuttaa kaukaa haetulta.
- s. 20, kohta 4.2.1, Vaikutukset muihin pörssiyhtiöihin: Jaksossa on sekoitettu keskenään havaintoja naisten osuudesta hallituksissa ja naisten osuudesta johtoryhmien jäsenistä, mikä tekee jaksosta epäselvän.
- s. 23, kohta 5.1, Kiintiötavoite ja laskentatapa: Väite siitä, ettei hallintoneuvostoon kohdistu itsesääntelyä, on virheellinen. Eräät hallinnointikoodin suositukset ja raportointivelvoitteet kohdistuvat myös hallintoneuvostoon. Hallintoneuvostoon ei kuitenkaan sovelleta hallinnointikoodin hallituksen kokoonpanoa koskevaa suositusta 8. Myös lause ”lisäksi on tavallista, että suomalaisten listayhtiöiden hallituksissa on enintään yksi toimivaan johtoon kuuluva jäsen eli yhtiön toimitusjohtaja” on harhaanjohtava. Toimitusjohtaja tai muu toimivaan johtoon kuuluva henkilö on hallituksen jäsenenä alle 10 prosentissa pörssiyhtiöistä.

Kajala Ville
Arvopaperimarkkinayhdistys ry