

Asia: VN/6136/2023

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi osakeyhtiölain, osuuskuntalain ja kauppakamarilain muuttamisesta

Lausunnonantajan lausunto

Lausuntonne yleisesti esityksestä

EK kiittää mahdollisuudesta lausua tästä hallituksen esitysluonnoksesta. EK kannattaa lähtökohtaisesti esitysluonnoksessa valittua tapaa direktiivin velvoitteiden implementoinnissa.

Kerromme seuraavassa tarkemmin näkemyksistämme eräiden yksityiskohtien osalta.

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

Katsomme, että pykälän muotoilut tarvitsevat vielä jonkin verran muutoksia. Pykälän otsikko sisältää hieman tulkinnanvaraisen määritelmän, siinä puhutaan suuresta pörssiyhtiöstä. Osakeyhtiölaissa ei puhuta suurista pörssiyhtiöistä, ainoastaan osakeyhtiöistä ja pörssiyhtiöistä. Suuri pörssiyhtiö voi käsitteenä johtaa ajatusta pörssin small, mid ja large cap -pörssiyhtiökokoluokkiin, joista ei nyt tässä luonnollisesti ole kyse. Ehdottaisimmekin, että pykälän otsikko kirjoitettaisiin muotoon "Eräiden pörssiyhtiöiden hallituksen jäsenten valinta".

Katsomme vielä, että pykälän soveltamisalan edellytysten kuvaus on ehdotetussa muodossaan virheellinen. Pykälässä ehdotettu jaottelu johtaisi siihen, että velvoitteiden piirissä ovat yritykset, joissa päättyneellä tai sitä välittömästi edeltäneellä tilikaudella 1) yhtiön keskimääräinen henkilöstömäärä on yli 250 henkilöä ja yhtiön raportoitu taseen loppusumma on yli 43 miljoonaa euroa tai 2) yritykset, joiden raportoitu liikevaihto oli yli 50 miljoonaa euroa. Eli tämän jaottelun mukaisesti sääntely tulisi sovellettavaksi pelkästään 2 -kohdan mukaisen edellytyksen täyttyessä, ilman henkilöstömääräedellytyksen täyttymistä.

Direktiivin mukaan velvoitteiden piiriin kuuluvat kuitenkin yhtiöt, joissa henkilömäärään perustuvan tavoitteen lisäksi tulee täyttyä joko taseen tai liikevaihdon rajat. Tämän vuoksi ehdotammekin, että pykälän 1 kohdassa nyt määritelty taseen loppusummaa koskeva edellytys siirrettäisiin pykälän 2 - kohtaan vaihtoehtoiseksi edellytykseksi liikevaihtoedellytyksen kanssa. Näin saavutettaisiin direktiivin tarkoittama soveltamisedellytys, jossa aina tulee täyttyä henkilöstömäärää koskeva edellytys ja sen jälkeen joko tasetta tai sitten liikevaihtoa koskeva edellytys.

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

EK ei kannata yritysten toimintaan kohdistuvaa kiintiölainsäädäntöä. Kiintiötä koskeva lainsäädäntö on ongelmallinen jo Suomen perustuslaissa perusoikeutena turvatun elinkeinovapauden näkökulmasta. Yritysten tulisi aina voida valita avoimena oleviin tehtäviin objektiivisesti ammattitaitoisimmat, pätevimmät ja soveltuvimmat henkilöt, tietysti syrjimättömin perustein. Kiintiölainsäädäntö on ristiriidassa tämän kanssa, koska se voi johtaa tilanteisiin, jossa yritys joutuu tosiasiallisesti syrjimään ns. yllidustettuna olevaa sukupuolta olevaa ehdokasta vain kiintiötavoitteen saavuttamiseksi.

Tämän vuoksi katsomme, että kyseisiä pykälä koskevissa yksityiskohtaisissa perusteluissa tulisi korostaa, että direktiivissä ja pykälissä säädetty kiintiö on nimenomaan tavoite, ei ehdoton pakko. Jos tätä tavoitteellisuutta ei todeta pykälien lisäksi niiden perusteluissa, voi olla vaarana, että lain soveltamiskäytännössä kiintiösäännöstä aletaan tulkitsemaan ajan kuluessa pakottavana prosentuaalisena määränä.

Katsomme, että kiintiötavoitteen ilmaiseminen nyt ehdotetulla tavalla, eli ainoastaan prosentuaalisen tavoitteen ilmaiseminen pykälässä tulisi muuttaa.

Ehdotamme, että pykälän ensimmäiseen momenttiin otettua muotoilua aliedustetun sukupuolen vähintään 40 prosentin tavoitteesta muutettaisiin siten, että prosentuaalisen tavoitteen sijaan todettaisiin, että tavoitteena on oltava, että naiset ja miehet ovat tasapuolisesti edustettuina yhtiön hallituksessa. Tämä sen vuoksi, että mikäli pykälässä ilmaistaisiin prosentuaalinen tavoite, tulisi sen käytännön noudattamisen selkeyttämiseksi pelkästään lakia lukemalla lisätä pykälään myös pyörityssäännöt, joiden perusteella yritys ja sen sidosryhmät ja muut relevantit tahot pystyisivät helposti laskemaan, mikä henkilömäärä käytännössä lasketaan riittäväksi tuon 40 prosentin tavoitteen saavuttamiseksi. Tämän taustalla on se tosiasia, että suomalaisten pörssiyritysten hallituksen ovat jäsenmäärältään usein melko pieniä ja tuo 40 prosentin tavoitteen saavuttamiseksi riittää pyörityssääntöjen mukaisesti käytännössä myös alle 40 prosentin osuus hallituksen jäsenistä. Jottei sijoittajien tai muiden tahojen keskuudessa syntyisi väärinymmärrystä siitä, noudattaako yritys kiintiötavoitetta vai ei, tätä asiaa tulisi selkeyttää.

Pykälän ja siis velvoitteen selkeyden kannalta olisi asianmukaisempaa, että itse pykälässä ei siis olisi tuota mainintaa 40 prosentin tavoitteesta. Se voitaisiin mainita erikseen hallituksen esityksen perusteluissa. Perusteluissa tulisi samalla vielä nimenomaisesti todeta, että tasapuolisuudella ei näin ollen tarkoiteta 50 %:n edustusosuutta. Itse pykälässä voitaisiin mainita tavoite muodossa "naiset ja miehet ovat tasapuolisesti edustettuina yhtiön hallituksessa."

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

EK kannattaa sitä, että hallinto- ja ohjausjärjestelmää koskevassa selvityksessä raportoidaan hallituksen sukupuolijakaumasta. Asetuksen pykäläehdotus menee kuitenkin yksityiskohtaisuudessaan pidemmälle kuin mitä direktiivi edellyttää, ottaen huomioon direktiivin sisältämän jäsenvaltio-option käyttämisen.

Pykäläehdotuksen mukaan selvitykseen tulisi sisällyttää myös "kattava kuvaus toimenpiteistä, joita liikkeeseenlaskijan on jo toteuttanut tai aikoo toteuttaa saavuttaakseen tavoitteet." Direktiivi ei edellytä näin yksityiskohtaista raportointivelvollisuutta silloin, kun jäsenvaltio-optiota on käytetty. Jos selvityksen tulisi olla ehdotetun mukainen, tämä voisi johtaa siihen, että yrityksen tulisi paljastaa selvityksessä liikesalaisuuksien suoja piiriin kuuluvia toimenpiteitä. Tällaista ei voida yritykseltä vaatia asetuksessa.

Katsomme, että yllä lainattu osa pykäläehdotuksesta tulisi poistaa myös sillä perusteella, että se lisäisi tarpeettomasti yritysten hallinnollista taakkaa.

Asetusehdotus sisältää lisäksi epäselvän viittauksen, jota tulisi selkeyttää.

Asetuksen 7 §:n 5 kohdassa todetaan muun muassa, että selvityksen tulee sisältää: "selvitys hallituksen jäsenten jakautumisesta miesten ja naisten kesken, ja jos tavoitteita ei ole saavutettu..."

Tuo tavoitteisiin viittaaminen jää säännöksessä epäselväksi. Tarkoitetaanko tavoitteilla tuon samaisen VMA 7 §:n 4 kohdassa ilmaistuja tavoitteita vai itse asiassa osakeyhtiö- ja osuuskuntalain 6:9a§:n mukaisia tavoitteita? Oletuksemme on että viittauksella tavoitteisiin viitataan näihin Oyl/OKI-tavoitteisiin. Tämä asia tulisi selkeyttää asetuksessa

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

Ehdotus on muutoin ok, mutta sen perusteluissa tulisi todeta, että Keskuskauppakamarin on tehtävää suorittaessaan toimittava tiiviissä yhteistyössä kaikkien pörssiyrityksiä edustavien elinkeinoelämän järjestöjen kanssa. Tällaisia ovat Keskuskauppakamarin lisäksi ainakin EK ja Perheyrittäjien liitto.

Mitä mieltä olette direktiivin sisältyvien jäsenvaltio-optioiden käyttämisestä?

Kannatamme direktiivin jäsenvaltio-optioiden hyödyntämistä. Direktiivin sallimien huojennuksien ja optioiden käyttö joustavoittaa velvoitteita ja mahdollistaa myös itsesääntelyn laajempaa käyttömahdollisuutta.

Hallituksen esityksen sivulla 17, jossa käydään läpi jäsenvaltio-option soveltamiseen liittyviä yksityiskohtia, todetaan mm. että tilanteessa, jossa jäsenvaltio-optiota ei voitaisi soveltaa, yhtiön velvollisuutena olisi antaa ehdokkaalle säännöksessä tarkoitettuja tietoja valinnan perusteista. Kappaleessa kuitenkin todetaan, että "Tilanteessa, jossa yhtiö ei olisi noudattanut valinnan perusteena olevia pätevyyttä tai tietojen antamista koskevia vaatimuksia, vastuu määräytyisi osakeyhtiölain tai osuuskuntalain perusteella." Lauseesta tulisi poistaa sana "pätevyyttä", koska lainsäädäntö ei määritä pätevyysvaatimuksia. Yritys määrittää valinnan perusteena olevat pätevyysvaatimukset luonnollisesti itse, mutta pätevyysvaatimus ei tässä kontekstissa voi olla sellainen ehto, jota yritys voisi rikkoa. Kohdassa voidaan ainoastaan viitata tietojen antamista koskeviin vaatimuksiin. Eri asia on, että yrityksen tulee antaa ehdokkaalle tietoa muun muassa valinnan perustana olleista pätevyysvaatimuksista.

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

Kannatamme jäsenvaltio-option käyttöönottoa rekrytointiprosessia koskevien säännösten osalta.

Lain voimaantulosäännösten mukaan tätä kyseistä lainkohtaa tulisi soveltaa vasta VN:n asetuksella erikseen säädettävänä ajankohtana. Tästä huolimatta lainkohta ehdotetaan otettavaksi osaksi lakia jo nyt. Tämä voi aiheuttaa epäselvyyttä ja vääriä tulkintoja yrityksissä, mikäli voimaantulosäännöstä ei osata huomioida tässä. Asian selkeyttämiseksi olisi hyvä saada tästä selkeä kirjaus tämän asianomaisen pykälän yhteyteen.

Mitä mieltä olette ehdotetuista seuraamuksista?

Ehdotetut seuraamukset pääosin ok. Viittaamme tässä kuitenkin edellä kysymyksessä "Mitä mieltä olette direktiiviin sisältyvien jäsenvaltio-optioiden käyttämisestä" kirjoitettuun, erityisesti viitaten HE-luonnoksen sivulla 17 kuvattuun asiaan.

Muut näkemykset direktiivin täytäntöönpanoon liittyen?

Katsomme, että hallituksen esityksen perusteluissa on jonkin verran kohtia, joita tulisi muokata tai poistaa.

Ohessa listattuna kohdat ja tarkemmat kuvaukset muutostarpeille.

Hallituksen esityksen sivuilla 13-14 on käsitelty osakkeenomistajien nimitystoimikuntia. Kuvaukset sisällöt on vielä syytä käydä tarkemmin läpi.

Hallituksen esityksen sivulla 14 on todettu mm. seuraavaa:

"Hallitusjäsenten rekrytointiprosesseja hallinnoi usein melko homogeeninen johtajaryhmä, joka ei välttämättä nosta prosessissa esiin ehdokkaita, jotka eivät sovi olemassa olevien hallitusjäsenten arvoihin, normeihin tai käyttäytymismalleihin, mikä voi osaltaan johtaa naisehdokkaita syrjiviin käytäntöihin." Katsomme, että lauseen asiasisältö on vahvasti mielipiteenomainen sekä arvolutautunut ja vääristynyt eikä sitä tulisi jättää osaksi lopullista hallituksen esitystä. Hallituksen esityksen perusteluiden tulisi olla faktapohjaisia ja objektiivisia ja tämä kuvaus ei täytä noita kriteereitä.

Katsomme lisäksi, että seuraava pohdinta tai perustelu on liian keskeneräinen tai suppea. Ehdotetun kaltaista johtopäätöstä ehdotetuilla perusteluilla ei voi tehdä. Ehdotamme siis, että seuraava kappale hallituksen esityksen sivulta 14 poistettaisiin: "Pääsääntöisesti osakkeenomistajat eivät toimi itse pörssiyhtiöiden hallituksissa. Siten hallitusjäsenten kokoonpanoa koskeva kiintiösääntely ei vaikuttaisi voimakkaasti osakkeenomistajan

oikeuksiin."

Hallituksen esityksen sivulla 15 todetaan seuraavasti: "Osakeyhtiön ja osuuskunnan hallituksen jäsenten valinta on lähtökohtaisesti osoitettu yhtiökokoukselle ja osuuskunnan kokoukselle." Muokkaisimme tuon lauseen selkeyden vuoksi kuulumaan seuraavasti: "Osakeyhtiön hallituksen jäsenten valinta on lähtökohtaisesti osoitettu yhtiökokoukselle ja osuuskunnan hallituksen jäsenten valinta osuuskunnan kokoukselle tai edustajistolle."

Hallituksen esityksen sivulla 20 on taulukko, jossa kuvataan naisten osuuden kehitystä pörssiyhtiöiden hallituksissa. Taulukkoa edeltävä kappale kuitenkin käsittelee naisten osuuksia pörssiyhtiöiden johtoryhmissä. Kappaleen ja taulukon läheisyys synnyttää helposti väärinymmärryksen taulukon sisältämästä datasta. Ehdotamme, että taulukkoa edeltävä kappale tulisivatkin muuttaa asiasisällöltään vastaamaan taulukon tietoja, semminkin kun nyt käsiteltävänä olevassa hallituksen esityksessä tavoitteena on lisätä molempien sukupuolten tasapuolista edustusta yhtiöiden hallituksissa, ei johtoryhmissä.

Hallituksen esityksen sivulla 24 todetaan, että hallintoneuvostoon ei kohdistu itsesääntelyä (hallinnointikoodi). Tämä ei pidä paikkaansa, hallinnointikoodissa mainitaan, että tietyt hallinnointikoodin suositukset ja raportointia koskevat velvoitteet soveltuvat myös hallintoneuvostoon.

Ylänen Hannu
Elinkeinoelämän keskusliitto EK