

Lausunto

01.02.2024

Asia: VN/6136/2023

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi osakeyhtiölain, osuuskuntalain ja kauppakamarilain muuttamisesta

Lausunnonantajan lausunto

Lausuntonne yleisesti esityksestä

DIF pyytää vielä pohtimaan, onko osakeyhtiölaki paras vaihtoehto säännösten sijoittamiselle. Säännökset koskevat hyvin harvaa osakeyhtiötä, eikä niillä ole relevanssia keskeisten osakeyhtiöoikeudellisten konfliktien ja siten osakeyhtiölaissa säänneltävien kysymysten näkökulmasta. Osakeyhtiölaissa säädellään pääsääntöisesti yhtiön toimielinten toiminnasta sekä siitä, miten jokin menettely tai toimi voi vaikuttaa velkojien tai vähemmistöosakkeenomistajien asemaan samoin kuin siitä, onko toimi yhtiön edun mukainen.

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

Ehdotetussa 6 luvun 9 a §:n 1 momentissa vaikuttaisi olevan virhe. Pykälässä ei voitane säätää, että aliedustetun sukupuolen edustajia on oltava vähintään 40 prosenttia. Pykälän yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan, että useimpien hallitusten kokojen vuoksi ei ole mahdollista saavuttaa tarkalleen 40 prosentin osuutta, joten tavoitteiden saavuttamiseksi tarvittavan hallintoelinpaikkojen lukumäärän on oltava 40 prosenttia lähin luku ja korkeintaan 49 prosenttia. Pykälästä siis puuttuu direktiivin ja lakiehdotuksen yksityiskohtaisten perustelujen sisältämä pyörityssääntö. Pykälä tulee korjata vastaamaan perusteluja ja samalla myös direktiivin sisältöä.

Luonnoksen 9 a §:ssä ehdotetaan säädettäväksi (suurten) pörssiyhtiöiden velvollisuudesta asettaa tavoitteeksi tilanne, jossa aliedustetun sukupuolen edustajia on vähintään tietty määrä yhtiön hallituksen jäsenistä. Pykäläluonnoksessa tai säännöskohtaisissa perusteluissa ei ole kuitenkaan yksilöity, mihin mennessä tavoitetilanne on saavutettava, tai edellytetty, että tavoiteasetannassa olisi määräys asiasta. Asetusluonnoksessa edellytetään, että yhtiö selostaa CG-selvityksessä hallituksen jäsenyyksien jakautumisen naisten ja miesten kesken, ja jos tavoitteita ei ole saavutettu, antaa selvityksen siitä, miksi ja kuvauksen toteutetuista tai tulevista toimenpiteistä, joilla tavoite saavutetaan. Asetuksessa ei siis viitata tavoitteiden saavuttamisen aikatauluun.

Esityksen mukaan lait tulevat voimaan 28.12.2024 ja niitä sovelletaan ensimmäisen kerran tilikauteen, joka alkaa 31.12.2024 jälkeen. Suuri osa pörssiyhtiöistä joutuu asettamaan tavoitteeksi aliedustetun sukupuolen edustajien minimiosuuden hallituksessa tilikauden 2025 aikana ja selostamaan tilanteen 2026 julkaistavassa CG-selvityksessä. Epäselväksi jää, jos uudet pykälät tai niiden perustelut eivät edellytä tavoitteiden saavuttamista tiettyyn päivään mennessä, onko yhtiöillä estettä muotoilla tavoite siten, että yhtiö pyrkii saavuttamaan laissa määrätyn tilanteen johonkin myöhempään ajankohtaan mennessä.

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

Kun pykälä on korjattu vastaamaan direktiiviä edellä esitetyn mukaisesti, DiFillä ei ole siitä huomauttamista.

Toteamme kuitenkin, että direktiivi ja sen perusteella säädetty laki tulevat johtamaan tilanteisiin, joissa hallitukseen ei voida valita selvästi pätevintä henkilöä, jos hän ei ole sitä sukupuolta, jota kiintiösääntely kyseisessä tilanteessa edellyttää. Hallitusvalinnoissa on tavanomaista, että tietyn hallitusjäsenen toimikausien päättyessä hänen tilalleen tarvitaan henkilö, jolla on vastaavaa kokemusta, esimerkiksi lainsäädännönkin joltakin hallitusjäseneltä vaatimaa talousasioiden osaamista. Kiintiösääntely merkitsee käytännössä sitä, että pois jäävän henkilön tilalle on valittava samaa sukupuolta oleva mahdollisesti vähemmän pätevä henkilö kuin joka ilman kiintiösääntelyä voitaisiin valita. Tilanne voi kärjistyä joidenkin erityisosaamisten suhteen, joissa kandidaattipooli voi muutenkin olla vähäinen.

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

Ehdotetussa osakeyhtiölain 6 luvun 9 a §:ssä ehdotetaan säädettäväksi (suurten) pörssiyhtiöiden velvollisuudesta asettaa tavoitteeksi tilanne, jossa aliedustetun sukupuolen edustajia on vähintään tietty määrä yhtiön hallituksen jäsenistä. Pykäläluonnoksessa tai säännöskohtaisissa perusteluissa ei ole kuitenkaan yksilöity, mihin mennessä tavoitetilanne on saavutettava, eikä edellytetty, että tavoiteasetannassa olisi määräys asiasta. Asetusluonnoksessa edellytetään, että yhtiö selostaa CG-selvityksessä hallituksen jäsenyyksien jakautumisen naisten ja miesten kesken, ja jos tavoitteita ei ole saavutettu, antaa selvityksen siitä, miksi ja kuvauksen toteutetuista tai tulevista toimenpiteistä, joilla tavoite saavutetaan. Asetuksessakaan ei siis viitata tavoitteiden saavuttamisen aikatauluun.

Esityksen mukaan lait tulevat voimaan 28.12.2024 ja niitä sovelletaan ensimmäisen kerran tilikauteen, joka alkaa 31.12.2024 jälkeen. Suuri osa pörssiyhtiöistä joutuu asettamaan tavoitteeksi aliedustetun sukupuolen edustajien minimiosuuden hallituksessa tilikauden 2025 aikana ja selostamaan tilanteen 2026 julkaistavassa CG-selvityksessä. Epäselväksi jää, jos uudet pykälät tai niiden perustelut eivät edellytä tavoitteiden saavuttamista tiettyyn päivään mennessä, onko yhtiöillä estettä muotoilla tavoite siten, että yhtiö pyrkii saavuttamaan laissa määrätyn tilanteen johonkin myöhempään ajankohtaan mennessä.

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

DIFillä ei ole huomauttamista ehdotuksesta.

Mitä mieltä olette direktiivin sisältyvien jäsenvaltio-optioiden käyttämisestä?

DIF katsoo, että Suomen tulisi käyttää 6 artiklaan kohdistuvaa jäsenvaltio-optiotaan eli jättää panematta täytäntöön käytännölle vieras ja epäselvä 6 artikla (epäselvyydestä tarkemmin 9 b §:n kohdalla).

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

Kuten edellä on todettu, DIF katsoo, että Suomen tulisi käyttää jäsenvaltio-optiotaan ja olla panematta täytäntöön 6 artiklan epäselviä ja käytännölle vieraita menettelyjä rekrytointiprosesseissa.

Mikäli artikla kuitenkin pannaan täytäntöön, DIF lausuu ehdotuksesta seuraavan.

Ehdotettu 9 b § on otsikoitu ”Pörssiyhtiön hallituksen jäsenten valintamenettely ja määrälliset tavoitteet”. Itse pykäläehdotuksessa käsitellään yhtiön velvollisuutta antaa tiettyjä tietoja ehdokkaalle, joka on otettu huomioon ehdokkaita nimitettäväksi tai valittaessa hallituksen jäsen. Pykäläehdotuksella on ilmeisesti tarkoitettu saattaa voimaan direktiivin 6. artiklan 3. kohta.

Pykälän yksityiskohtaisissa perusteluissa ei viitata tiedonsaantioikeuksiin, vaan todetaan, että ”Pykälässä ehdotetaan, että pörssiyhtiö ottaa käyttöön sellaisia hallituksen jäsenten ehdokasasetteluun ja valintaan liittyviä menetelmiä, jotka varmistavat avoimen ja selkeästi määritellyn valintaprosessin sekä ehdokkaiden soveltuvuuden, pätevyyden ja ammattikokemuksen objektiivisen vertailun perusteella.” Perustelut näyttäisivät viittaavan direktiivin 6. artiklan 1. ja 2. kohtien voimaansaattamiseen. Vaikuttaa siltä, kuin osa ehdotetun 9 b §:n sisällöstä olisi jäänyt puuttumaan luonnoksesta.

Pykäläehdotuksessa 9 b § määrätty oikeus saada tietoa annetaan sellaiselle ehdokkaalle, joka on otettu huomioon valittaessa ehdokkaita (nimitettäväksi tai valittaessa hallituksen jäsen). Direktiivin ja pykäläehdotuksen muotoilut ovat tulkinnanvaraisia, mutta näyttäisivät viittaavan sellaiseen henkilöön, joka on ollut ehdokasasetteluun ehdokkaana (direktiivin 3)-kohdan englannin- ja saksankielisen kieliversioiden perusteella: (”Member States shall ensure that, at the request of a candidate who was considered during selection of candidates for appointment or election to a director position” ja ”Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass börsennotierte Gesellschaften einen Kandidaten, der bei der Auswahl der Kandidaten für die Bestellung oder Wahl zu Direktoren in Betracht gezogen wurde”).

Ehdotetun lakipykälän muotoilua tulisi tältä osin selkeyttää muokkaamalla se vastaamaan englanninkielistä versiota esimerkiksi toteamalla: ”... ehdokas [tai henkilö], joka on harkittu

ehdokkaaksi hallituksen jäseniä nimitettäessä tai valittaessa, on oikeus saada pörssiyhtiöltä seuraavia tietoja:..”.

Perustelutekstissä ei ole tuotu esille, miten ehdokas saisi tietoa siitä, että hänet on otettu huomioon valittaessa ehdokkaita, jos asiaa ei ole yhtiön aloitteesta tuotu esille. Epäselvää on myös se, onko ehdokkaan osoitettava, että hänet on otettu huomioon, vai yhtiön osoitettava, että häntä ei ole otettu huomioon ehdokasasettelussa, kun ratkaistaan, onko pyytäjällä oikeus saada listattuja tietoja.

Mitä mieltä olette ehdotetuista seuraamuksista?

DIFillä ei ole huomauttamista seuraamuksista sikäli kuin seuraamuksena on osakeyhtiöoikeudellinen vahingonkorvausvastuu.

Muut näkemykset direktiivin täytäntöönpanoon liittyen?

-

Linnainmaa Leena
Directors' Institute Finland - Hallitusammattilaiset ry