

Arvopaperimarkkinayhdistys

EHDOTUS UUDEKSI HALLINNOINTIKOODIKSI PÖRSSIYHTIÖILLE

Arvopaperimarkkinayhdistys on pyytänyt Finanssiala ry:ltä lausuntoa ehdotuksesta uudeksi hallinnointikoodiksi pörssiyhtiöille. Uusi koodi korvaisi vuonna 2015 annetun Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin. Koodin uudistaminen on välttämätöntä, koska osakkeenomistajien oikeudet –muutosdirektiivi aiheutti monia muutoksia osakeyhtiö- ja arvopaperimarkkinalakiin.

FA pitää uutta koodia hyvänä ja perusteellisesti valmisteltuna, mutta toivoo vielä selvennyksiä jäljempänä mainittuihin kohtiin. Lisäksi FA esittää, että koodissa selvyiden vuoksi yleisellä tasolla todettaisiin, että jos koodin noudattaminen ei ole mahdollista pakottavan sääntelyn vuoksi, ei sääntelyn noudattaminen merkitse poikkeamista koodista. Finanssialan yrityksiä koskeva lainsäädäntö sisältää yksityiskohtaista sääntelyä ja tällöin on mahdollista, että sääntely voi jossain tilanteissa olla ristiriidassa koodin kanssa.

FA toivoo, että koodista saataisiin englanninkielinen käännös samaan aikaan koodin valmistumisen kanssa. Se olisi hyödyllinen sekä kansainvälisissä konserneissa että ulkomaisille sijoittajille.

1 Yhtiökokous

Suosituksen 1 mukaan yhtiökokouskutsussa on esitettävä ”*toimielinten palkitsemispolitiikka*”. Koodin selkeyttä ja luettavuutta lisäisi, jos toimielin (hallitus, tj., mahdollinen tj:n sijainen ja hallintoneuvosto) määriteltäisiin jo tässä kohdassa eikä vasta kohdassa ”Palkitsemista koskeva raportointi”. Lisäksi tulisi harkita, onko välttämätöntä sisällyttää palkitsemispolitiikka yhtiökokouskutsuun, koska tämä pidentää huomattavasti kutsua. Palkitsemispolitiikka tulisi voida esittää linkkinä yhtiön internetsivuille tai kutsun erillisenä liitteenä.

2 Hallitus

Hallituksen kokoonpano

- Suositusten 5 ja 10 osalta on huomioitava hallituksen mahdolliset henkilöstöedustajat. Yhtiössä on voitu tehdä henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa annetun lain tarkoittama sopimus siitä, että työntekijöillä on oikeus valita osa hallituksen jäsenistä. Koodissa olisi tämän vuoksi todettava kohdassa 5, että jos tällainen sopimus on tehty ja sitä noudatetaan hallituksen kokoonpanoa valittaessa, kyse ei ole koodista

poikkeamisesta. Suosituksen 10 alkuun tulisi vastaavasti lisätä, että ”*Yhtiökokouksen valitsemien hallituksen jäsenten enemmistön ...*”

- Tällä hetkellä suosituksessa ja sen perusteluissa korostetaan pätevyyttä, työkokemusta ja toimialaosaamista tavalla, joka ei edistä nuorempien sukupolvien edustuksen lisäämistä hallitustyöskentelyssä. Koodi voisi osaltaan selkeämmin tukea eri ikäpolvien osallistumista hallitustyöskentelyyn, jolloin erilaiset sukupolvinäkemykset sekä ns. out of the box -ajattelu yms. voidaan ottaa huomioon muun muassa yhtiön strategiatyöskentelyssä ja palvelukehityksessä.

Monimuotoisuusvaatimusten ulottaminen hallintoneuvostoon

Koodin mukaan monimuotoisuutta koskevat vaatimukset ulotettaisiin myös hallintoneuvostoon. Ottaen huomioon hallintoneuvoston rajoitettu tehtäväkuva valvontaelimenä, voisi vielä harita, onko perustetta laajentaa vaatimusta koskemaan myös hallintoneuvostoa. Lukuisat erilaiset sopivuus- ja pätevyysvaatimukset eivät helpota ehdokasasettelua.

Perustelujen osalta on epäselvää, koskeeko hallintoneuvostoakin sama raportointivelvollisuus monimuotoisuudesta kuin hallitusta. Jos vaatimukset koskevat myös hallintoneuvostoa, selkeämpää olisi, että hallintoneuvostoa koskeva lause olisi perustelujen lopussa, eikä perustelujen ensimmäisessä kappaleessa.

Hallituksen jäsenen riippumattomuus

Suosituksessa 10 olisi aiheellista todeta, että asiakkuussuhde pankkiin tai vakuutusyhtiöön ei merkitse riippuvuussuhteen syntymistä yhtiön (=pankin tai vakuutusyhtiön) ja hallituksen jäsenen välille. Suositusluonnoksen mukaan riippumattomuus voisi vaarantua esimerkiksi tilanteessa, jossa hallituksen jäsen työskentelee toisessa yhtiössä, joka on pankin tai vakuutusyhtiön asiakas. Tämä ei tosiasiallisesti vaikuttaisi hallituksen jäsenen kykyyn toimia riippumattomasti eikä hallituksen jäsenellä työntekijäominaisuudessaan (siis siinä yhtiössä, jossa työskentelee) välttämättä pankki- tai vakuutuslainsäätelyiden vuoksi edes olisi tietoa tällaisesta asiakassuhteesta.

3 Valiokunnat

Valiokuntia koskevan johdanto-osan mukaan yhtiöllä on joko tarkastusvaliokunta tai hallitus hoitaa sen tehtävät. Suosituksessa todetaan, että tietyn tyyppisissä yhtiöissä on perustettava tarkastusvaliokunta. Suosituksen perusteluissa kuitenkin todetaan, että valiokunta *voidaan* perustaa. Kohtaa tulisi selkeyttää.

4 Toimitusjohtaja ja johtoryhmä

Johtoryhmä

Koodissa on uusi jaottelu *toimitusjohtaja ja johtoryhmä*, täsmällisempi terminologia olisi *”toimitusjohtaja ja muu johtoryhmä”* (Vrt. 2015 koodin määrittely *”toimitusjohtaja ja muu johto”*).

Suomessa pääsääntöisesti toimitusjohtaja ilmoitetaan johtoryhmän jäseneksi. Lisäksi johtoryhmä ei ole oikeudellinen toimielin ja sen päätökset ovat ns. toimitusjohtajan päätöksiä.

Johtoryhmää koskeva määrittelyt voisivat olla omana kohtanaan. Nyt ne ovat varsin sekavasti eri suosituksissa tai kohdissa; esim. Irrallisesti keskellä IV Toimitusjohtaja-johdantoa.

Toimitusjohtaja

- IV Toimitusjohtaja –johdannon ensimmäiseen kappaleeseen tulisi lisätä maininta yhtiökokouskäsitteistä, kuten suosituksessa 22 on todettu. ”..voimassa olevan *yhtiökokouksessa esitetyn* palkitsemispolitiikan puitteissa..”
- Suositus 21 ei vastaa suositusten 17-18 muotoilua, joissa selkeästi todetaan, ettei toimitusjohtaja saa olla ko. valiokuntien jäsen. Tulisi harkita, pitäisikö suosituksessa 21 olla toimitusjohtajan hallituksen puheenjohtajuuden osalta vastaava muotoilu. Lisäksi perusteluissa tulisi olla maininta raportointivelvollisuudesta (ns. erityiset olosuhteet), jos toimitusjohtaja on kuitenkin valittu hallituksen puheenjohtajaksi.

5 Suositus lähipiiritoimista

Lainsäädännön muutokset huomioon ottaen on ymmärrettävää, että koodissa kuvataan laajasti lähipiiritoimia. Suositus 27 on kuitenkin muodostunut huomattavan yksityiskohtaiseksi ja osin epäselväksi koodin muihin suosituksiin verrattuna. Sitä tulisikin pyrkiä vielä selkeyttämään ja tiivistämään.

Lisäksi suosituksessa tulisi ottaa huomioon myös osakkeenomistaja-aspekti. Suosituksen perusteluissa todetaan tällä hetkellä seuraavasti: *”Yhtiön ja sen lähipiirin välillä tehtävät liiketoimet ovat hyväksyttävissä, kun ne ovat yhtiön toiminnan tarkoituksen ja yhtiön edun mukaisia ja niille on liiketaloudellinen peruste.”* Esimerkiksi yhtiön edun läpinäkyvyys/riidattomuus ei kaikissa tilanteissa ole selkeää kaikkien osakkeenomistajan näkökulmasta. Arvopaperimarkkinalain 1 a §:ssä todetaan *”Lisäksi liikkeeseenlaskijan on esitettävä riittävät tiedot liiketoimen olennaisuuden arvioimiseksi yhtiön ja lähipiiriin kuulumattomien osakkeenomistajien kannalta.”*

Alaotsikkoa päätöksenteko voisi selkeyttää kuulumaan esimerkiksi: ”Päätöksenteko ja suhde esteellisyssäännöksiin”.

6 Palkitseminen

Yleiskommentit palkitsemista koskevasta raportoinnista ja suosituksista

Avoimuus palkitsemisasioiden osalta on tärkeää ja uusi sääntely edellyttää sitä. Lainsäädännössä ei kuitenkaan ole näin kattavia ja laajoja velvoitteita kuin koodiin ehdotetaan. Koodin palkitsemisohjeistus vaikuttaakin hieman ylimitoitettulta (19 sivua) ja siinä on osin päällekkäisyyttä ja epäselviä määrittelyjä.

Sivumäärästä huolimatta moni laissa tai VM:n asetuksessa määritelty termi on jäänyt koodissa avaamatta esimerkkien avulla. Tulisi selventää, mitä tarkoitetaan taloudellisilla etuuksilla tai luontaiseduilla.

Palkitsemista koskeva raportointi –osio tulisi selkeästi ja loogisesti numeroida kaikkien otsikoiden osalta esim. 1, 1.1 ja 1.1.1. Nyt käytetään sekavasti isoja ja pieniä kirjaimia sekä numeroita otsikoissa tai ei mitään edellä mainituista.

Johdanto

Johdannon 3. kappaleeseen tulisi lisätä ”...*ja niiden toteutumisen seuranta lisäävät osakkeenomistajien luottamusta palkitsemisen toimivuuteen ja oikeudenmukaisuuteen.*”

Johdannossa todetaan toimitusjohtajan päättämisen osalta ilmoitettavaksi muut ”taloudelliset **suoritukset**”, raportointi kohdassa A 4 ”taloudelliset **korvaukset**” ja B 3 ”taloudelliset **etuudet**”. Määritelmiä tulisi yhdenmukaistaa. Taloudelliset etuudet on termeistä vakiintunein ja selkein.

Yhtiökokouskutsu

Suosituksen 1 mukaan palkitsemisraportti julkistetaan yhtiökokoukselle viimeistään tilinpäätösasiakirjojen yhteydessä. Raportointia koskevan kohdan A mukaan palkitsemispolitiikka julkistetaan yhtiökokouskutsun yhteydessä.

Palkitsemispolitiikan julkistaminen tulisi vastata OYL 5:22:ää, jonka mukaan sekä palkitsemispolitiikka että raportti on pidettävä nähtävänä ajanjakson, joka alkaa viimeistään 3 viikkoa ennen kokousta.

Palkitsemista koskeva päätöksenteko ja raportointi

- Suosituksessa tulisi jo alussa selkeästi todeta, mitä **toimielimiä** palkitseminen koskee. Nyt se todetaan vasta perustelujen viimeisessä virkkeessä.
- Lisäksi suosituksessa todetaan, että **toimitusjohtajan** palkitsemisesta päätetään yhtiökokouksessa esitetyn palkitsemispolitiikan puitteissa, vaikka politiikan puitteiden mukainen vaatimus koskee kaikkien hallintoelinten palkitsemista.
- Suosituksen 22 mukaan palkitsemista koskeva selostusvelvollisuus ei koske hallintoneuvostoa, mutta raportointia koskevan osion mukaan se koskisi. Kohtaa tulisi selkeyttää.
- Suosituksen 23 mukaan yhtiön ulkopuolisten hallituksen jäsenten ei tulisi osallistua samaan osakeperusteiseen palkitsemisjärjestelmään kuin **toimitusjohtaja ja johtoryhmä tai muu henkilöstö**. Perusteluista puuttuu maininta toimitusjohtajasta ja todetaan ”johtoryhmä ja muu henkilöstö”. Kohta tulisi selkiyttää.

Hallinnointia koskeva raportointi; palkitsemista koskevat osat

Kohdassa B 3 **luontaisedut** luetaan toimitusjohtajan osalta muihin taloudellisiin etuuksiin. Kohdassa B 3 f ja A 4 a luontaisedut on jaettu muihin taloudellisiin etuuksiin, ellei yhtiö arvioi niitä joltakin osin kiinteäksi palkitsemiseksi. Selkeintä olisi, että ohjeistus olisi sama ja ne katsottaisiin aina muiksi taloudellisiksi etuuksiksi.

Kohdan B 3d mukaan **maksamattomat palkkiot**, joiden ansaintajakso on päättynyt raportoitavana tilikautena, tulisi ilmoittaa palkitsemisraportissa eräänntyvinä palkkioina. Jos palkkioiden määrä ei ole riittävästi varmistunut ennen raportin antamista, ne voidaan raportoida seuraavan vuoden raportissa. Joka tapauksessa ko. palkkiot on ilmoitettava tilikaudelta, jolta ne on tosiasiallisesti maksettu. Kohdassa on tarpeetonta päällekkäisyyttä. Lisäksi on huomattava, että ansaintajakson päättymisen jälkeen palkkioiden lopullinen määrä on vain harvoin tiedossa. Yleensä ne vahvistetaan vasta 3-6 kuukauden jakson päättymisen jälkeen. Lisäksi on vaarana, että ne sekoitetaan jo eräänntyneisiin, mutta lykättyihin palkkioihin. Tämän vuoksi esitämme eräänntyvien palkkioiden raportoinnin poistamista.

Kohtien A 4c ja B2 mukaan, jos **hallituksen tai hallintoneuvoston** jäsen on työ- tai toimisuhteessa yhtiöön, **jäsenen palkat ja palkkiot** on raportoitava, kuten toimitusjohtajan palkkiot (pl. työntekijöiden edustaja). Tältä osin tulisi selkeyttää, tarkoitetaanko, että työsuhteisen hallintoelimen jäsenen osalta ilmoitettaisiin sekä hänen hallituspalkkionsa että erikseen työ- tai toimisuhteesta saadut palkat ja palkkiot ns. hallitusyhtiöstä.

Lisäksi herää kysymys, onko **laajennettu palkkatietojen ilmoittamisvaatimus** muiden kuin toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa osalta nykyisen tietosuojasetuksen ja työelämän tietosuojalain mukainen. Koodin mukaan esimerkiksi johtoryhmän (pl. tj ja hänen sijainen) palkat ilmoitetaan yhteissummana, ei henkilöittäin. Lisäksi kohdan B johdannon mukaan ylimmän johdon palkitsemistiedot olisi annettava kaikkien yhtiön kanssa *samaan konserniin* kuuluvien yhtiöiden maksamista suorituksista eli ilmoitusvelvollisuutta on laajennettu entisestään.

Kohdan B2 mukaan hallituksen jäsenelle maksettavat **eläkemaksut** on ilmoitettava vastaavasti kuin toimitusjohtajan eläkemaksut. Kohdan B 3 g mukaan lisäeläkkeen ehdot ja kustannukset on selostettava. Tältä osin herää kysymys, rinnastetaanko hallintoelinten jäsenille vapaaehtoisesti otettu lakisääteinen TyEL-vakuutus lisäeläkkeeseen. TyEL-vakuutus on lähtökohtaisesti pakollinen, jos vakuuttamisen edellytykset täyttyvät. Luottamustehtävän osalta vakuuttaminen on kuitenkin poikkeuksellisesti vapaaehtoista. Jos luottamustehtävän osalta TyEL-vakuutus otetaan, määräytyvät vakuutusmaksu, eläke-ehdot ja eläkepalkka TyEL:n mukaisesti kuten työntekijällekin.

Luonnoksen mukaan **palkitsemista koskevat tiedot tulisi antaa kolmessa eri osassa** eli Palkitsemispolitiikassa ja –raportissa (A ja B) sekä Muu internetsivustolla annettava palkitsemistieto (C). Ilmoitustapa on varsin raskas, sekava ja osiot osin päällekkäisiä.

Sivun 21 mukaan tiedot toimitusjohtajan voimassa olevasta palkitsemisesta voi jättää pois C-osioista, jos ne käyvät ilmi palkitsemispolitiikasta (A). Palkitsemispolitiikassa ei kuitenkaan suositella esitettävän euromääräisiä arvoja tai muita palkitsemislukuja,

joten C-osion vaatimat tiedot voisi yhtiö halutessaan ilmoittaa palkitsemispolitiikan (A) sijasta palkitsemisraportissa (B).

Vastaava ohjeistus tulisi olla myös hallituksen ja johtoryhmän palkitsemisen osalta (sivut 20-21), jolloin jäisi yhtiön harkintaan, ilmoittaako se euromääräiset palkkiot (maksetut ja voimassa olevat) palkitsemisraportissa.

FINANSSIALA RY

Lea Mäntyniemi