

**Keskuskauppakamarin ja
Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton
suositukset pörssiyhtiöiden hallinnoinnista**

Helmikuu 1997

**Keskuskauppakamarin ja
Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton
suositukset pörssiyhtiöiden hallinnoinnista**

Esipuhe

Suositukset

Corporate Governance -työryhmän kirje toimeksiantajille

Corporate Governance -työryhmän loppuraportti

ESIPUHE

Keskuskauppakamari ja Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto asettivat 15.5.1996 työryhmän käsittelemään suomalaisten yhtiöiden hallitustyöskentelyyn liittyviä kysymyksiä. Työryhmän puheenjohtajana toimi Helsingin Arvopaperipörssi Oy:n toimitusjohtaja Juhani Erma.

KKK ja TT ovat käsitelleet työryhmän raportin päättävissä elimissään. Käsittelyjen perusteella järjestöt laativat raportin pohjalta soveltamisohjeen, jonka mukaisesti julkisten yhtiöiden suositellaan toimivan. Suosituksen mukaisesti olisi toimittava ensimmäisen kerran laadittaessa vuodelta 1997 tehtäviä vuosikertomuksia. Lisäksi järjestöt suosittelivat, että suositukset omaksuttaisiin osaksi pörssin sääntöjä.

Suositukset perustuvat tehtyyn kansainväliseen vertailuun ja tarpeeseen selkeyttää suomalaisten yritysten hallinnointikäytäntöä sekä antaa sijoittajille parempaa tietoa yhtiössä noudatetusta hallintokäytännöstä. Ne koskevat mm. yhtiöiden johdon valintamenettelyä ja keskinäistä työnjakoa, johdon jäsenten kelpoisuutta, riippumattomuutta ja esteellisyyttä, eräitä johdon palkkioihin liittyviä kysymyksiä ja yhtiöiden valvontajärjestelmiä.

Tämä julkaisu sisältää Keskuskauppakamarin ja Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton antamat suositukset pörssiyhtiöiden hallinnoinnista ja tausta-aineistona Corporate Governance -työryhmän loppuraportin.

Helsingissä 10. päivänä helmikuuta 1997

KESKUSKAUPPAKAMARI

**TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN
KESKUSLIITTO**

Soveltamisohje Keskuskauppakamarin ja Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton asettaman corporate governance -työryhmän suositusten yhtenäiseksi käyttöönottamiseksi julkisissa osakeyhtiöissä

1) Hallituksen ja hallituksen puheenjohtajan tehtävät ja sisäinen työnjako

Yhtiön on vahvistettava kirjallisesti hallintoelinten ja niiden yksittäisten jäsenten tehtävät, mikäli näille annetaan yhtiössä lakia täydentäviä erityistehtäviä ja vastuualueita. Vastuualueet on määriteltävä erityisesti silloin, kun kyse on hallituksen päätoimisesta puheenjohtajasta tai yhtiön palveluksessa olevasta muusta hallituksen jäsenestä.

Hallintoelinten ja niiden jäsenten työnjako ja vastuualueet on selostettava vuosikertomuksessa ja listalleottoesitteessä, kun näille on annettu lakia täydentäviä erityistehtäviä. Hallituksen yksittäisten jäsenten osalta tiedot on annettava silloin, kun nämä ovat yhtiön palveluksessa. Lisäksi on selostettava, missä järjestyksessä hallituksen jäsenten tehtävät ja vastuualueet on vahvistettu.

2) Toimitusjohtajan asema

Yhtiön hallituksen on määriteltävä toimitusjohtajan palvelussuhteen keskeiset ehdot kirjallisesti toimitusjohtajasopimuksessa, jonka hyväksyy toimitusjohtajan nimittävä toimielin.

3) Hallintoneuvoston asema

Yhtiön on selostettava hallintoneuvoston päätehtävät vuosikertomuksessa ja listalleottoesitteessä.

4) Hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten sekä toimitusjohtajan valintamenettely

Yhtiön on selostettava vuosikertomuksessa ja listalleottoesitteessä, mikä elin ja milloin valitsee yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan.

Hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten valintaa koskevat yhtiön hallituksen tietoon tulleet ehdotukset yhtiökokoukselle on julkistettava viimeistään yhtiökokouksessa silloin, kun ehdotusta kannattaa vähintään 20 % kaikista yhtiön äänistä ja ehdotettu henkilö on suostunut tehtävään.

Vuosikertomuksessa on lisäksi mainittava hallituksen tai hallintoneuvoston jäsenten erovuoroista. Yhtiön tiedossa olevista eronpyynnöistä sekä uudesta ehdokkuudesta kieltäytymisistä on tiedotettava viimeistään yhtiökokouksessa.

5) Hallintoelinten jäsenten kelpoisuus, riippumattomuus ja esteellisyys

Hallituksen jäseniksi ehdotettujen henkilöiden henkilö- ja etuyhteystiedot on julkistettava viimeistään yhtiökokouksessa silloin, kun yhtiön on kohdan 4) mukaan julkistettava ehdokkuus. Valinnan jälkeen tiedot on mainittava vuosikertomuksessa ja listalleottoesitteessä.

Hallintoneuvoston jäseniin ja valinnan jälkeen toimitusjohtajaan on sovellettava samoja julkistamisperiaatteita kuin hallituksen jäseniin. Jos yhtiön hallintoneuvoston kokoonpano on erityisen laaja, yhtiö voi olla mainitsematta tietoja vuosikertomuksessa. Tällöin tiedot on pidettävä saatavilla yhtiön pääkonttorissa ja ne on lähetettävä sitä pyytävälle. Listalleottoesitteessä on mainittava myös hallintoneuvoston jäsenten henkilö- ja etuyhteystiedot.

Henkilö- ja etuyhteystietoina on kerrottava seuraavat seikat

- * nimi ja ikä,
- * koulutus ja keskeisin työ- tai muu kokemus,
- * päätehtävä ehdotushetkellä ja
- * keskeisimmät muut samanaikaiset tai tiedossa olevat tulevat tehtävät.

6) Johdon palkkiot ja muut etuisuudet

Yhtiön on määriteltävä ne yleiset periaatteet, joita noudatetaan ylimmän johdon palkoista ja muista etuisuuksista päätettäessä. Mikäli hallituksen jäsenelle maksetaan hallituspalkkion lisäksi palkkioita myös muulla perusteella, ne on aina annettava hallituksen tietoon. Tieto tällaisten palkkioiden maksamisesta on julkistettava vuosikertomuksessa ja listalleottoesitteessä.

Ylimmän johdon palkoista ja etuuksista päätettäessä noudatettava päätöksentekojärjestys on julkistettava vuosikertomuksessa ja listalleottoesitteessä.

Vuosikertomuksessa ja listalleottoesitteessä on oltava tiedot yhtiön hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenille, toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan varamiehelle viimeksi päättyneen tilikauden aikana maksettujen palkkojen ja palkkioiden sekä myönnettyjen luontoisetujen yhteissummasta toisaalta hallituksen ja toisaalta hallintoneuvoston osalta. Toimitusjohtajan ja tämän varamiehen katsotaan tässä kohdassa kuuluvan hallitukseen.

7) Valvontajärjestelmät

Mikäli yhtiössä on erityinen tarkastuskomitea, sen osalta on noudatettava seuraavia periaatteita:

- * Komitea on mahdollisuuksien mukaan valittava sellaisista hallituksen jäsenistä, jotka eivät ole yhtiön palveluksessa.
- * Yhtiön hallituksen on määriteltävä komitean keskeiset tehtävät ja toimintaperiaatteet komitealle vahvistettavilla ohjeilla tai työjärjestyksellä.
- * Komitean kokoonpano on selostettava yhtiön vuosikertomuksessa ja listalleottoesitteessä.

10.12.96

Keskuskauppakamarille ja Teollisuuden ja Työntajien Keskusliitolle

CORPORATE GOVERNANCE TYÖRYHMÄN RAPORTTI

Keskuskauppakamari ja Teollisuuden ja Työntajien Keskusliitto asettivat 15.5.1996 työryhmän, jonka tehtävänä oli käsitellä suomalaisten yhtiöiden hallitustyöskentelyyn liittyviä kysymyksiä.

Työryhmän kokoonpano oli seuraava:

Toimitusjohtaja Juhani Erma, puheenjohtaja
Dipl.ekon., KHT Lars Blomquist
Toimitusjohtaja Ari Heiniö
Kauppatieteiden tohtori h.c. Ahti Hirvonen
Johtaja Olli-Pekka Kallasvuo
Lakiasiaintohtaja Ilmo Korpelainen
Lakiasiaintohtaja Timo Lehto
Asianajaja Pekka Merilampi
Professori Heikki Niskakangas
Toimitusjohtaja Markku Talonen
Kansliapäällikkö Matti Vuoria.

Korkeimman hallinto-oikeuden presidentti Pekka Hallberg on ollut työryhmän asiantuntijana ja kuultavana siitä, miten työryhmän ehdotukset sopeutuvat yleiseen oikeusjärjestelmään.

Työryhmän sihteereinä ovat toimineet VT Marianna Uotinen-Tarkoma ja OTK Petri Vainio.

Työryhmän toimeksianto on raportin liitteenä.

Keskustelu corporate governancesta, jolla ymmärretään yhtiön hallintojärjestelmää mukaan lukien mm. hallintoelinten välinen työnjako, sisäinen valvonta ja tiedonkulku ja osakkeenomistajien ja ulkopuolisten intressenttien valvontamahdollisuudet, on viime vuosina ollut varsin vilkasta ja asiasta on annettu useissa maissa suosituksia.

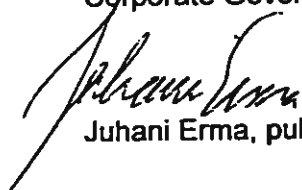
Työryhmä on toimeksiantonsa mukaisesti käsitellyt ns corporate governancea suomalaisissa yhtiöissä ja päätenyt antamaan raportissa esitetyt suositukset, joiden tarkoituksena on selkiinnyttää käytäntöä suomalaisissa yrityksissä ja antaa sijoittajalle parempaa tietoa yhtiöissä noudatetuista hallintokäytännöistä.

10.12.96

Työryhmä on käyttänyt työssään hyväksi kansainvälisiä suosituksia ottaen kuitenkin huomioon sen, että Suomessa on lainsäädännössä määräyksiä monesta sellaisesta kysymyksestä, joista muualla on lainsäädännön puuttuessa annettu suosituksia.

Työryhmä ehdottaa toimeksiantajille, että raportista ilmenevät suositukset otettaisiin käyttöön yhtiöissä, joiden osakkeilla käydään kauppaa julkisilla markkinapaikoilla. Työryhmä ehdottaa, että suosituksia alettaisiin noudattaa välittömästi.

Corporate Governance työryhmä:



Juhani Erma, puheenjohtaja



Lars Blomquist

Ari Heiniö



Ahti Hirvonen



Olli-Pekka Kallasvuo



Ilmo Korpelainen



Timo Lehto



Pekka Merilampi



Heikki Niskakangas



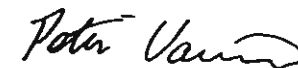
Markku Talden



Matti Vuoria



Marianna Uotinen-Tarkoma



Petri Vainio

Sihteerit

LOPPURAPORTTI

1. Yleinen osa.....	2
1.1. Työryhmän asettamisen tausta ja toimeksianto	2
1.2. Eräitä corporate governance-aihetta koskevia keskeisiä lähteitä	2
1.2.1. Cadbury Code ja sen merkitys, Hampel-komitea	2
1.2.2. Greenbury Code.....	4
1.2.3. Vienot-raportti	4
1.2.4. Kansainvälisen pörssiliiton (FIBV:n) hyväksymät suositukset.....	5
1.3. Corporate governance-normisto Suomessa	6
2. Työryhmän käsittelemät kysymykset ja suositukset.....	13
2.1. Yhtiön toimielimet ja niiden työskentely	13
2.1.1. Hallituksen ja hallituksen puheenjohtajan tehtävät ja sisäinen työnjako	13
2.1.2. Toimitusjohtajan asema ja suhde hallituksen puheenjohtajaan	16
2.1.3. Hallintoneuvoston asema	17
2.2. Hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan valintamenettely	18
2.3. Hallituksen jäsenten kelpoisuus, riippumattomuus ja esteellisyys	20
2.4. Johdon palkkiot ja muut etuisuudet	22
2.5. Valvontajärjestelmät	26
3. Yhteenveto suosituksista	32
4. Lähdeaineisto	36

1. Yleinen osa

1.1. Työryhmän asettamisen tausta ja toimeksianto

Corporate governance-otsikolla keskustelua on kansainvälisesti käyty hyvin laajasti 80-luvun loppupuolelta lähtien. Keskustelun viriämisen syynä eri maissa ovat olleet talouden ja yritysten varainhankinnan kansainvälistyminen, valtionyhtiöiden yksityistämiset sekä eräät julkisten yhtiöiden vararikot. Osapuolia keskusteluissa ovat olleet ensisijaisesti institutionaaliset sijoittajat, ns. pienosakkeenomistajien edustajat, markkinapaikat (pörssit) sekä suuryritysten että pienten ja keskisuurten yritysten etujärjestöt.

Keskustelu on johtanut eräissä maissa lainsäädännön lisäksi itsesääntelyyn aiheesta. Lisäksi voidaan todeta, että corporate governance-aihe - lähinnä eri maiden käytännön ja lainsäädännön kautta - on ollut useiden tutkimusten ja vertailujen kohteena sekä puheenaiheena kansainvälisissä sijoittaja- ja rahoittajakokouksissa. Konkreettisista tuloksista voidaan mainita esimerkiksi Englannissa laaditut Cadbury Code (1992) - ja Greenbury Code- (1995) ohjeet, Ranskassa vuonna 1995 valmistunut suositus, Vienot-raportti, sekä Kansainvälisen Pääomamarkkinaryhmän, ICMG:n suositus, jonka myös Kansainvälinen pörssiliitto FIBV on käsitellyt ja hyväksynyt. Ruotsissa Näringsslivets Börskommitté NBK on antanut vuonna 1994 eräitä julkistamissuosituksia mm. hallituksen valinnasta ja johdon palkoista.

Jäljempänä on selostettu edellä mainittuja lähteitä. NBK:n suosituksia käsitellään asiakohtien yhteydessä kohdissa 2.1.1.3 ja 2.4. Raportin lopussa olevassa lähdeaineistoluettelossa on mainittu aihetta koskevia katsauksia, tutkimuksia ja lehtiartikkeleita.

Suomessa julkinen keskustelu aiheesta on ollut vähäistä, vaikkakin yksittäisiä ilmiöitä, jotka sisältyvät corporate governance-aiheeseen, on ollut esillä, kuten johdon palkitsemisjärjestelmät, valtionyhtiöiden hallintomallit ja yleensä ongelmat, jotka liittyvät tietojen antamiseen yhtiön osakkeenomistajille.

Keskuskauppakamari sekä Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto asettivat toukuussa 1996 työryhmän pohtimaan julkisten yhtiöiden hallinnointitapoja ja mahdollista tarvetta löytää vähimmäisperiaatteet, joita julkiset yhtiöt voisivat hallinnossaan noudattaa. Työryhmän, joka otti nimekseen "Corporate Governance-työryhmä", mandaatti on liitteenä (Liite 1).

1.2. Eräitä corporate governance-aihetta koskevia keskeisiä lähteitä

1.2.1. Cadbury Code ja sen merkitys, Hampel-komitea

Työryhmän, "The Financial Aspects of Corporate Governance", joka sai nimekseen Cadbury puheenjohtajansa Sir Adrian Cadburyn mukaan, asettivat Lontoossa toukuussa 1991 Lontoon pörssi (London Stock Exchange), The Financial Reporting Council sekä maan tilintarkastajien etujärjestöt. Työryhmän aikaansaamiseen olivat vaikuttaneet sijoittajille vahinkoa aiheuttaneet yhtiöiden vararikot, esimerkiksi pankki BCCI ja media-alan Maxwell, sekä yksityistettyihin valtionyhtiöihin liittynyt keskustelu Englannissa.

Raportti, "Cadbury Report" valmistui vuoden 1992 joulukuussa. Se sisältää paitsi kolmen aihepiirin ympärille liittyvän analyysin ja erittelyn yritysten käytännöistä ja esiintyneistä ongelmista, myös 19-kohtaisen suositussarjan "Code of Best Practice". Työryhmä on antanut suositukset kahdesta syystä: yritysjohton työtä helpottaa selkeä ymmärrys siitä, mikä sen vastuu on. Suositukset edistävät myös pääomamarkkinoiden tehokasta toimintaa ja lisäävät yleistä luottamusta yritystoimintaan.

Cadbury Report käsittelee kolmea aihepiiriä: yhtiön hallitusta, tilintarkastusta ja yleensä yhtiön valvontamekanismeja sekä osakkeenomistajien oikeuksien problematiikkaa. Code of Best Practice - suositukset on jaoteltu myös kolmeen aihepiiriin:

- 1) Hallituksen kokoonpano ja työskentelytavat,
- 2) ja 3) Non-executive eli ei-yhtiön palveluksessa olevat ja "Executive" eli yhtiön palveluksessa olevat hallituksen jäsenet sekä
- 4) Raportointi ja valvontamekanismit

Lontoon pörssi on sittemmin lisännyt sääntöihinsä pörssiyhtiöille velvoitteen ilmoittaa vuosikertomuksessaan, missä määrin yhtiö noudattaa tai ei noudata Code of Best Practicea (=Statement of Compliance).

Cadbury Report on eurooppalaisittain merkittävä ja usein siteerattu lähde puhuttaessa yhtiöiden hallinnoinnista ja sijoittajainsuojasta. Cadbury-työryhmän oma näkemys onkin ollut, että suositukset vahvistavat hyvää hallinnointitapaa yhtiöissä kuitenkin ilman yrittäjyyden tukahduttamista.

Arvioitaessa raporttia suomalaisen ympäristön kannalta on todettava, että englantilaisessa oikeussysteemissä käytetään paljon itsesääntelyä kirjoitetun lainsäädännön ollessa hitaammin syntyvää, yleisempää, ja tuomioistuinten soveltamiskäytäntöä edellyttävää. On myös muistettava Britannian talouden ja pääomamarkkinoiden laajuus ja maan keskeinen asema kansainvälisenä finanssikeskuksena. Vastaavan, hyvän hallinnointitavan sisällön täsmentäminen sekä hyvän tavan edistäminen voidaan nähdä suomalaisten julkisten yhtiöiden kannalta kilpailutekijänä sijoitusmarkkinoilla.

Työryhmän suosituksia on kritisoitu jälkeensä Englannissa lähinnä kahdelta kannalta: eläkelaitosten, jotka ovat markkinoilla tärkeitä sijoittajia, taholta on eräitä suosituksia pidetty liian höllinä, toisaalta pienet ja keskisuuret yritykset ovat pitäneet niitä paikoin liian ankarina. Viimeksimainittujen yhtiöiden etujärjestöt ovatkin valmistelemassa omia vaihtoehtoisia suosituksiaan.

Marraskuussa 1995 asetetun Hampel-komitean tehtävänä on arvioida sekä Cadbury Coden että jäljempänä mainitun Greenbury Coden noudattamista ja harkita mahdollisia muutospaineita, joita niihin kohdistuu. Puhheenjohtajan, Ronald Hampelin linjauksen mukaan keskeisintä corporate governance:ssa on pyrkiä laajaan avoimuuteen ("disclosure") markkinoilla, pikemminkin kuin laatia uusia normeja ("codes"). Eli, kuten Hampel on muotoillut: "It's about disclosure, but sensible disclosure, intelligent disclosure".

1.2.2. Greenbury Code

"The Greenbury Committee on Director's Remuneration"-työryhmä asetettiin Lontoossa Britannian teollisuusliiton (The Confederation of British Industry, CBI) aloitteesta tammikuussa 1996 "vastauksena yleisön ja osakkeenomistajien huolestumiselle, joka koski yhtiöiden johdon palkka- ja muita etuisuuksia" Britanniassa. Komitean tehtävänä oli löytää ja määritellä johdon palkkoja ja palkitsemisia koskeva hyvä tapa ("Goode practice") ja valmistella tätä koskeva suositus julkisille yhtiöille. Raportti valmistui heinäkuussa 1995.

Työryhmän suositukset ("Code of Best Practice") jakautuvat neljään aihealueeseen:

- 1) Palkkiotoimikunta ("Remuneration Committee"). Kohdassa suositetaan erityisen hallituksen asettaman Palkkiotoimikunnan perustamista yhtiöön, ja selostetaan sille suositellut tehtävät ja kokoonpano.
- 2) Tiedonantovelvollisuudet Palkkiotoimikunnan työskentelystä ja johdon palkitsemisjärjestelmistä yleensä.
- 3) Yhtiöllä tulee olla määriteltynä ns. Palkkiopolitiikka eli johdon palkitsemisjärjestelmää koskeva säännöstö ("Remuneration Policy"), minkä ylläpito kuuluu em. Palkkiotoimikunnalle.
- 4) Johdon palvelussuhteen ehtoja koskevat kysymykset. Suosituksessa käsitellään palvelussuhteen ehtoja, ero- ja irtisanomismenettelyjä, sekä taloudellisia kompensatioita näissä tilanteissa.

Lontoon pörssi on sittemmin lisännyt sääntöihinsä pörssinoteeratuille yhtiöille velvoitteen sisällyttää vuosikertomuksiinsa lausuman siitä, missä määrin ne noudattavat tai eivät noudata Greenbury Codea. Yhtiön on yksilöitävä ne kohdat, joissa se poikkeaa suosituksista, ja perusteltava poikkeaminen. Velvoitteisiin kuuluu erityisesti noudattaa edellä 2-kohdan alla määrättyjä julkistamisperiaatteita.

Työryhmän suositusten toteutumisesta ei ole vielä käytännön kokemuksia, koska suositukset ovat olleet käytössä vasta vuoden 1996 alusta.

1.2.3. Vienot-raportti

Työryhmän asettivat Ranskan työnantajaliitto (Conseil National du Patronat Français) ja Kansallinen yksityisten yritysten etujärjestö, (Association Française des Entreprises Privées), ja raportti otsikolla "Julkisten yhtiöiden hallitus" ("Le Conseil d'Administration des Sociétés Cotées") valmistui heinäkuussa 1995. Ranskassa corporate governance-keskustelu on vasta 1990 luvulla virinnyt. Syynä virinämiseen ja työryhmän asettamiseenkin on mainittu rahoitusmarkkinoiden kansainvälistyminen sekä myös eräisiin julkisiin yhtiöihin liittyneet ikävät esimerkit Ranskassa ja sen ulkopuolelta. Raportin mukaan työryhmän asettajat ovat halunneet vahvistaa "ranskalaista kapitalismia" ja sijoittajien luottamusta siihen.

Raportti keskittyy pääasiassa yhtiöiden hallitustyöskentelyyn. Ranskassa on väljä yhtiölainsäädäntö, joka mahdollistaa yhtiön asioiden hoidon järjestämisen hyvin eri tavoilla. Se mahdollistaa myös erittäin vahvat (pää)johtajuudet.

Raportissa käydään läpi yhtiölainsäädännön hallitusta koskevien normien kautta jäljempänä luetellut ongelmat, ja otetaan kantaa siihen, tarvitaanko niiden lisäksi uusia säännöksiä markkinoilla - niin Ranskassa kuin ulkomailla - esiin tulleiden ongelmien ratkaisemiseen. Yleisesti raportissa todetaan, että voimassa olevat lainsäädännökset

ovat riittävät. Useista käsitellyistä kohdista annetaan kuitenkin suosituksia, jotka ovat sisällöltään melko yleisiä.

Raportissa otetaan kantaa seuraaviin kysymyksiin:

- 1) hallituksen yleiset tehtävät ja vastuu ("Mission et attributions du conseil d' administration"). Tämän alle sijoittuvat seuraavat osakysymykset:
 - hallituksen suhde yhtiökokoukseen
 - hallituksen vastuu tietojen antajana markkinoille
 - hallituksen puheenjohtajan tehtävät ja suhde hallitukseen
- 2) hallituksen kokoonpano ("La composition du conseil"), jonka alla käsitellään alakysymykset:
 - hallituksen jäsenen rooli ja pätevyys
 - "riippumattomien" hallituksen jäsenten merkitys
 - vähemmistöosakkaiden edustus hallituksessa
 - jaottelun "executive/non-executive" merkitys
 - jäsenten intressiristiriidat ja eri yhtiöiden ristikkäisjäsenyydet
 - hallituksen jäsenten (sekä toimivan johdon) valintamenettelyt
- 3) hallituksen työskentely ("Le fonctionnement du conseil..")
 - kokoukset
 - raportoinnin ja informaation laatu hallituksen jäsenille
 - hallituksen mahdolliset erityistyöryhmät
 - hallituksen jäsenten velvollisuudet tehtävässään

Vienot-raportti on suositus. Ranskassa pidetään selvänä, ettei lainmuutoksiin ryhdytä. Vuoden 1996 toukokuussa Pariisin pörssi julkisti, että se aikoo saattaa Vienot-raportin suositukset voimaan pörssin säännöissä.

1.2.4. Kansainvälisen pörssiliiton (FIBV:n) hyväksymät suositukset

Kansainvälinen pääomamarkkinaryhmä (International Capital Markets Group, ICMG), jonka perustajia ovat Federation Internationale de Bourses de Valeurs (FIBV), International Federation of Accountants (IFA) sekä International Bar Association'in (IBA) liikejuridiikan jaosto, on tehnyt kansainvälisen vertailun corporate governance-säännöstöistä ja käytännöistä keskeisimmissä maailman maissa sekä laatinut havaintojen pohjalta suositukset. Ne on käsitelty ja hyväksytty em. Kansainvälisen Pörssiliiton (FIBV:n) vuosikokouksessa vuonna 1995. Seuraavassa on tiivistelmä suosituksista:

- 1) Jokaisen julkisen yhtiön corporate governance - hallinnointijärjestelmän tulee yleensä edistää hyvän hallintotavan noudattamista sekä lisäarvon syntymistä sijoittajille. Liiallista virkavaltaisuutta ja sääntelyä olisi vältettävä.
- 2) Eri maissa tulisi edistää yhtiöiden corporate governance -avainalueilla "läpinäkyvyyden" periaatetta ja rohkaista tietojen antamiseen sijoittajille

erityisesti niissä suurissa yhtiöissä, joilla on kansainvälinen omistajapohja. Keskeisimmät corporate governance -avainalueet määritellään seuraaviksi:

- yhtiön hallituksen tehtävät ja vastuu sekä jäsenten valintamenettely
- yhtiön strateginen johtaminen, päivittäinen johtaminen ja sisäinen valvonta. Määrittelemisen, kenen tehtäviin ne kuuluvat.
- johdon palkitsemisjärjestelmät ja niiden valvonta
- tarkastus: ulkoisten ja sisäisten tarkastajien tehtävät, vastuu ja nimitämismenettelyt suhteessa yhtiön taloudellisiin raportointijärjestelmiin sekä sisäisen valvonnan järjestelmiin. Tässä yhteydessä edellytetään ns. "Audit Committee" olemassaolosta/ei-olemassaolosta kertomista.

Suosituksiin ei sisälly aineellisia ehdotuksia siitä, millainen kunkin yhtiön hallinnointijärjestelmän tulisi olla, vaan sisältää ainoastaan voimakkaan julkistamisvelvoitteiden ja avoimuuden periaatteen korostamisen.

1.3. Corporate governance-normisto Suomessa

Seuraavassa kartoitetaan Corporate Governance -työryhmän jäljempänä suosituksessaan käsittelemiin aihealueisiin liittyvää lainsäädäntöä, viranomaismääräyksiä ja itsesääntelyä Suomessa. Työryhmä on käsitellyt julkisesti noteerattujen osakeyhtiöiden hallintoelinten valintaan, niiden työskentelyyn ja toimintatapoihin, johtohenkilöiden palkitsemisjärjestelmiin sekä yhtiöiden ulkoisiin ja sisäisiin valvontamenetelmiin liittyviä kysymyksiä.

Mainittujen työryhmässä käsiteltyjen kysymysten kannalta keskeisimmän lainsäädännöllisen taustan muodostavat osakeyhtiölaki (OYL), tilintarkastuslaki (TTL) sekä arvopaperimarkkinalaki (AML). Lainsäädännön nojalla annettujen, yleisesti kaikkiin julkisesti noteerattuihin osakeyhtiöihin soveltuvien viranomaispäättöksiä ovat valtiovarainministeriön AML:n nojalla antamat päätökset (VMP) ja keskeisintä itsesääntelyä Heisingin Arvopaperipörssin ohjesääntö (HAO) ja KHT-yhdistyksen tilintarkastajille antama suositus (KHTS). Voimassa olevan sääntelyn lisäksi seuraavassa on huomioitu lainsäädäntöhankkeista parhaillaan eduskunnan käsiteltävänä oleva hallituksen esitys osakeyhtiölain muuttamiseksi (OYLE) sekä valmisteilla olevista viranomaispäättöksistä valtiovarainministeriön päätös listalleottoesitteestä (luonnos 2.8.1996).

Yleisten, kaikkia julkisesti noteerattuja yhtiöitä koskevien säännösten lisäksi esityksessä sivutaan myös erityissääntöä pankki- ja vakuutusalan osalta, koska tältä lainsäädännössä on joitakin erityissäännöksiä CG-työryhmän käsittelemistä kysymyksistä. Mainituilta erityisalueilta on käyty läpi laki luottolaitostoiminnasta (LLT), liik pankkilaki (LPL) ja vakuutusyhtiölaki (VYL).

Corporate Governance -normisto käydään seuraavassa läpi noudattaen jäljempänä raportin kohdassa 2 noudatettua asiakokonaisuuksien jakoa ja käsittelyjärjestystä. Kunkin työryhmän käsittelemän asiakokonaisuuden taustaksi esitetään keskeisimmät voimassa olevat normit ja niiden pääasiallinen sisältö. Säännökset on ryhmitelty asiakokonaisuuden alle, johon ne sisällöltään selvimmin liittyvät. Sääntelyn kannalta työryhmän käsittelemät asiakokonaisuudet liittyvät kiinteästi toisiinsa ja ovat osittain "päällekkäisiä" siten, että sama normi saattaa koskea useampaa käsiteltyä asiakokonaisuutta.

Yhtiön toimielimet ja niiden työskentely

Hallituksen tehtävät (OYL 8 luvun 6 ja 12 §:t, 9 luvun 8 §)

- Yhtiön hallinnosta ja sen toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä huolehtiminen
- Toimitusjohtajan valitseminen, ellei se kuulu hallintoneuvostolle
- Yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon valvonnan järjestämisestä huolehtiminen
- Yhtiön toiminnan laajuus ja laatu huomioon ottaen epätavallisista ja laajakantaisista asioista päättäminen
- Yhtiön toimitusjohtajan hoitaman juoksevan liiketoiminnan ohjaaminen ja valvominen muun muassa määräyksin ja ohjein
- Yhtiön edustaminen ja sen toiminimen kirjoittaminen
- Yhtiön toiminimen kirjoittamisoikeuksien antaminen hallituksen jäsenelle, toimitusjohtajalle tai muulle henkilölle
- Yhtiökokouksen koollekutsuminen

Hallituksen työskentely- ja päätöksenteko (OYL 8 luvun 8 § ja 14 §)

- Hallitus työskentelee ja tekee päätöksensä hallituksen kokouksissa
- Yhtiön toimitusjohtajalla on oikeus olla läsnä hallituksen kokouksissa ja käyttää niissä puhevaltaa, vaikka hän ei olisikaan hallituksen jäsen
- Hallituksen kokouksista on laadittava pöytäkirja, jonka kokouksen puheenjohtaja ja vähintään yksi hallituksen jäsen allekirjoittavat
- Päätöksenteon sisällön kannalta keskeinen on OYL:n yleissäännös, jonka mukaan hallitus ei saa ryhtyä sellaiseen oikeustoimeen tai muuhun toimenpiteeseen, joka on omiaan tuottamaan osakkeenomistajalle tai muulle henkilölle epäoikeutettua etua yhtiön tai osakkeenomistajan kustannuksella

Hallituksen puheenjohtajan asema (OYL 8 luvun 8 §)

- Hallituksen koollekutsuminen tarvittaessa tai jos hallituksen jäsen tai toimitusjohtaja sitä vaatii
- Puheen johtaminen hallituksen kokouksessa ja sen huolehtiminen, että kokouksesta pidetään pöytäkirjaa

Toimitusjohtajan tehtävät (OYL 8 luvun 6 ja 13 §:t)

- Yhtiön juoksevan hallinnon hoitaminen hallituksen ohjeiden ja määräysten mukaisesti
- Yhtiön toiminnan laajuuteen ja laatuun nähden epätavallisista ja laajakantoisista asioista päättäminen hallituksen valtuuttamana tai kiireellisissä tapauksissa sekä raportointi hallitukselle asiasta
- Yhtiön kirjanpidon järjestäminen lain mukaisella ja luotettavalla tavalla
- Yhtiön edustaminen tehtäviinsä kuuluvissa asioissa

Hallintoneuvoston tehtävät (OYL 8 luvun 11 §)

- Hallituksen jäsenten valitseminen ja hallituksen jäsenten palkkioiden määrääminen, jollei yhtiön yhtiöjärjestyksessä ole toisin määrätty
- Hallituksen ja toimitusjohtajan hoitaman yhtiön hallinnon valvominen

- Lausunnon antaminen yhtiökokoukselle yhtiön tilinpäätöksen ja tilintarkastuskertomuksen johdosta
- Päätöksen tekeminen yhtiön toiminnan huomattavasta laajentamisesta, supistamisesta tai sen organisaation olennaisesta muuttamisesta, jos päätösvaltaa yhtiöjärjestyksessä tältä osin annettu
- Ohjeiden antaminen hallitukselle laajakantoisissa tai periaatteellisesti tärkeissä asioissa
- Toimitusjohtajan ja muiden yhtiön ylimpään johtoon kuuluvien henkilöiden valitseminen sekä heidän palkkaeduistaan päättäminen, jos yhtiöjärjestyksessä päätösvaltaa tältä osin annettu

Liikepankkeja ja luottolaitoksia koskevat erityissäännökset toimielinten tehtävistä (LLT 14 §, LPL 9 - 10, 12 §:t)

- Luottolaitoksen yhtiöjärjestyksessä tulee määrätä luottolaitoksen hallintoneuvoston tehtävistä, jos luottolaitoksella on hallintoneuvosto
- Luottolaitoksen yhtiöjärjestyksessä on myös määrättävä, missä järjestyksessä päätetään toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten välisestä tehtävänjaosta ja oikeudesta edustaa luottolaitosta
- Liikepankissa hallintoneuvosto on lakiin perustuva elin, jolla on lukuisia laissa mainittuja (10 §) erityistehtäviä, joita ei ole kuitenkaan laissa tyhjentävästi säännelty OYL:n tavoin
- Liikepankin toimitusjohtajaan ei sovelleta OYL 8:6 eikä 8:13 §:ää.

Hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan valintamenettely

Hallituksen jäsenten valitseminen (OYL 8 luvun 1 ja 11 §:t)

- Yhtiön hallituksen jäsenet valitsee yhtiökokous
- Jos yhtiöllä on hallintoneuvosto, se valitsee hallituksen jäsenet, ellei yhtiöjärjestyksessä toisin määrätä
- Yhtiöjärjestyksessä voidaan määrätä, että vähemmän kuin puolet hallituksen jäsenistä asetetaan muussa järjestyksessä kuin yhtiökokouksen tai hallintoneuvoston valitsemina

Toimitusjohtajan nimittäminen (OYL 8 luvun 3 ja 11 §:t)

- Toimitusjohtajan ja tämän varamiehen nimittää hallitus
- Jos yhtiöllä on hallintoneuvosto, sen yhtiöjärjestyksessä voidaan määrätä, että hallintoneuvosto nimittää toimitusjohtajan

Hallituksen ja toimitusjohtajan valitseminen liikepankissa (LPL 9 §)

- Liikepankissa hallituksen ja toimitusjohtajan valitseminen kuuluu hallintoneuvoston lain mukaisiin tehtäviin

Hallituksen jäsenten kelpoisuus

- Hallituksen jäseneksi ei voida valita vajaavaltaista tai konkurssissa olevaa henkilöä
- Vähintään puolella hallituksen jäsenistä tulee olla asuinpaikka Euroopan talousalueella

Erityiset kelpoisuusvaatimukset hallituksen jäsenille vakuutusyhtiöissä (VYL 7 luvun 3 - 3 a §:t)

- Hyvämaineisuus
- Tarpeellinen vakuutustoiminnan yleinen tuntemus
- Hallituksen jäsenten enemmistön riippumattomuus suhteessa pankkeihin

Erityiset kelpoisuusvaatimukset hallituksen jäsenille liikepankissa (LLP 13 §) ja luottolaitoksissa (LLT 15 §)

- selvitys mm. hallintohenkilöiden luotettavuudesta ja sopivuudesta toimilupaa myönnettäessä
- Hallintoneuvoston tai johtokunnan jäsen tai toimitusjohtaja eivät saa kuulua toisen talletuspankin hallintoelimiin
- luottolaitoksen toimitusjohtaja tai varatoimitusjohtaja eivät saa olla samaan konserniin kuuluvan vakuutusyhtiön toimitusjohtaja tai varatoimitusjohtaja

Hallituksen jäsenten riippumattomuus ja esteellisyys (OYL 8 luvun 10 ja 14 §:t)

- Hallituksen jäsen ei saa osallistua hänen ja yhtiön välistä sopimusta koskevan asian käsittelyyn
- Hallituksen jäsen ei saa ottaa osaa yhtiön ja kolmannen henkilön välistä sopimusta koskevan asian käsittelyyn, josta on hänelle odotettavissa olennaista etua, joka saattaa olla ristiriidassa yhtiön edun kanssa
- Hallituksen jäsen on myös esteellinen käymään oikeutta tai muutoin käyttämään puhevaltaa yhtiön puolesta edellä mainituissa tilanteissa

Tietojen antaminen hallituksen jäsenen riippumattomuuteen ja esteellisyyteen mahdollisesti vaikuttavista seikoista (OYL 8 luvun 5 § ja 11 luvun 7 - 8 §:t, VMP-luonnos listalleottoesitteestä 19 §)

- Hallituksen jäsenen on tehtävänsä ryhtyessään annettava yhtiössä pidettävää julkista luetteloa varten tiedot yhtiössä ja samaan konserniin kuuluvissa yhtiöissä omistamiensa osakkeiden lukumäärästä.
- Yhtiön johdolle, hallituksen jäsenet mukaan lukien, yhtiöstä annettujen rahalainojen yhteismäärä on ilmoitettava taseessa tai sen liitetiedoissa lainojen määrän ylittäessä laissa asetetut määrälliset kriteerit
- Yhtiön johtohenkilöiden, hallituksen jäsenet mukaan lukien, velkojen vakuudeksi annetut pantit tai muut vastuusitoumukset on merkittävä taseeseen tai sen liitetietoihin
- Vastaisuudessa tarjottaessa pörssilistalle otettavia arvopapereita yleisölle julkisen osakeyhtiön listalleottoesitteessä tulee antaa tiedot hallituksen jäsenten päätehtävistä osakkeiden liikkeeseenlaskijan ulkopuolella (VMP-luonnos)
- vakuutusyhtiölain (2:5 §, 7:3.2 §) ja luottolaitoslain mukaan toimilupaviranomaisille on esitettävä erilaisia selvityksiä näiden yhteisöjen johdon luotettavuudesta ja riippumattomuuteen vaikuttavista seikoista

Johdon palkkiot ja muut etuisuudet

Hallituksen jäsenten palkkioista päättäminen (OYL 8 luvun 11 §)

- Hallintoneuvoston on hallituksen jäsenet valitessaan määrättävä heidän palkkioistaan, jollei yhtiön yhtiöjärjestyksessä ole toisin määrätty

Yhtiön johdon palkkioiden ja etuisuuksien julkistaminen (OYL 4 luvun 4 §, 5 luvun 2 §, 11 luvun 8 - 9 §:t, VMP tarjousesitteestä 3 §, kohta 8, VMP-luonnos listalleottoesitteestä 19 ja 35 §:t)

- Yhtiön toimintakertomuksessa on ilmoitettava tilikauden aikana hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenille sekä toimitusjohtajalle maksettujen palkkojen ja korvausten yhteenlaskettu määrä. Hallitukselle ja toimitusjohtajalle maksetut osapalkkiot on lisäksi ilmoitettava erikseen
- Yhtiön tuloslaskelmassa, taseessa taikka niiden liitetiedoissa on ilmoitettava yhtiön hallintoneuvoston ja hallituksen jäsenien ja toimitusjohtajan osalta heidän kanssaan tehdyt eläkesitoumukset sekä heille yhtiöstä myönnettyt lainat yhteismäärinä niiden ehtoja ja takaisinmaksua koskevine tietoineen
- Hallintoneuvoston ja hallituksen jäsenille sekä toimitusjohtajalle osakkeenomistajien merkintäoikeudesta poiketen suunnatuista osakepääoman korotuksista uusmerkinnällä sekä optio- tai vaihtovelkakirjalainoista on annettava selostus toimintakertomuksessa
- Tarjottaessa muita kuin pörssilistalla olevia arvopapereita yleisölle on tarjousesitteessä annettava tiedot hallintoneuvoston ja hallituksen jäsenille sekä toimitusjohtajalle ja varatoimitusjohtajalle maksettavista palkoista ja palkkioista
- Vastaisuudessa tarjottaessa pörssilistalle otettavia arvopapereita yleisölle julkisen osakeyhtiön listalleottoesitteessä on oltava OYL:n tarkoittamien tietojen lisäksi tiedot: 1) hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenille, toimitusjohtajalle ja varamiehelle myönnetyistä luontoiseduista, 2) heidän etuisuuksiaan koskeneista, liikkeeseenlaskijan suorittamista luonteeltaan tai ehdoiltaan epätavallisista liiketoimista (esim. epätavanomaiset käyttöomaisuuden hankinnat), 3) kannustinohjelmista ja muista vastaavista järjestelyistä, jotka koskevat em. henkilöille suunnattuja tai suunnattavia liikkeeseenlaskuja (VMP-luonnos)

Valvontajärjestelmät

Yhtiön sisäinen valvonta (OYL 8 luvun 6 ja 11 §:t)

- Hallituksen tulee valvoa, että toimitusjohtaja hoitaa yhtiön juoksevaa hallintoa sen antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti
- Hallituksen on huolehdittava siitä, että yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon valvonta on asianmukaisesti järjestetty
- Hallintoneuvoston tehtävänä on valvoa hallituksen ja toimitusjohtajan hoitamaa yhtiön hallintoa

Yhtiön ulkoinen valvonta, osakkeenomistajien valvontakeinoja (OYL 9 luvun 5 ja 12 §:t, 15 luvun 5 - 6 §:t sekä 10 luvun 1 ja 14 §:t)

- Osakkeenomistajat päättävät yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa vastuuvapauden myöntämisestä hallituksen jäsenille, hallintoneuvoston jäsenille ja toimitusjohtajalle

- Osakkeenomistajilla on oikeus vaatia yhden ylimääräisen tilintarkastajan asettamista yhtiöön osallistumaan tilintarkastukseen muiden tilintarkastajien ohella
- Osakkeenomistajilla on oikeus vaatia erityisen tilintarkastuksen toimittamista yhtiön hallinnosta ja kirjanpidosta tietyltä ajanjaksolta taikka tietyistä toimenpiteistä tai seikoista
- Mikäli osakkeenomistajat katsovat yhtiön hallituksen tai hallintoneuvoston jäsenen taikka toimitusjohtajan aiheuttaneen toimessaan vahinkoa yhtiölle, he voivat päättää yhtiökokouksessa vahingonkorvauskanteen nostamisesta yhtiön lukuun
- Laissa lähemmin määrätyin edellytyksin myös vähemmistöosakkeenomistajilla, jotka ovat äänestäneet vastuuvapauden myöntämistä vastaan yhtiökokouksessa, on oikeus ajaa vahingonkorvauskannetta yhtiön puolesta

Osakkeenomistajien oikeudet saada tietoa yhtiöstä valvonnan kannalta merkittävistä seikoista (OYL 9 luvun 12 §, 10 luvun 14 §, AML 2 luvun 5 - 7 §:t ja HAO A5.33)

- Osakkeenomistajalla on oikeus saada yhtiökokouksessa pyynnöstään hallitukselta ja toimitusjohtajalta tarkempia tietoja sellaisista seikoista, jotka saattavat vaikuttaa yhtiön tilinpäätöksen ja taloudellisen aseman tai muun yhtiökokouksessa käsiteltävän asian arviointiin
- Jos osakkeenomistajan vaatimuksesta yhtiössä on suoritettu edellä mainittu erityinen tarkastus, on tästä tarkastuksesta yhtiökokoukselle annettava lausunto, joka on pidettävä osakkeenomistajien nähtävänä ennen yhtiökokousta ja lähetettävä osakkeenomistajalle, joka sitä pyytää
- Yhtiön, jonka osake tai osakkeeseen oikeuttava arvopaperi on julkisen kaupankäynnin kohteena, tulee laatia ja julkistaa kultakin yli kuuden kuukauden pituiselta tilikaudelta osavuosisikatsaus, jonka yhtiön hallitus antaa
- Osavuosisikatsauksen laatimisvelvollisuus tulee laajenemaan ja koskemaan myös niitä yhtiöitä, joiden liikkeeseen laskema joukkolaina on julkisen kaupankäynnin kohteena (OYLE)
- Julkisesti noteeratun osakeyhtiön on julkistettava tilinpäätöksensä pääkohdat välittömästi tilinpäätöksen valmistumisen jälkeen laadittavalla tiedotteella
- Julkisesti noteeratun osakeyhtiön on julkistettava yhtiön tilintarkastajien tilintarkastuskertomus välittömästi sen antamisen jälkeen muun ohella, jos tilintarkastajat ovat tehneet muistutuksen tai huomautuksen tilintarkastuksen perusteella tai eivät puolla vastuuvapauden myöntämistä hallintoneuvoston tai hallituksen jäsenille taikka toimitusjohtajalle
- Julkisen kaupankäynnin kohteena olevan arvopaperin liikkeeseenlaskijan on ilman aiheutonta viivytystä julkistettava kaikki sellaiset päätöksensä taikka liikkeeseenlaskijaa ja sen toimintaa koskevat seikat, jotka ovat omiaan olennaisesti vaikuttamaan sen arvopaperin arvoon
- Yhtiön, jonka arvopaperit ovat Helsingin Arvopaperipörssissä kaupankäynnin kohteena on kaikissa tapauksissa julkistettava yhtiökokouksen päätös, joka koskee vastuuvapauden myöntämistä hallintoneuvoston ja hallituksen jäsenille sekä toimitusjohtajalle

Yhtiön ulkoinen valvonta tilintarkastajien taholta (OYL 10 luku, TTL 16 - 24 §:t, KHTS 3.4-kohta)

- Tilintarkastajien tehtävänä on suorittaa tilintarkastus, joka sisältää osakeyhtiön tilikauden kirjanpidon, tilinpäätöksen ja hallinnon tarkastuksen

- Tilintarkastajien on annettava kultakin tilikaudelta tilintarkastuskertomus, joka luovutetaan osakeyhtiön hallitukselle kaksi viikkoa ennen varsinaista yhtiökokousta, tilintarkastuskertomuksen tulee muun ohella sisältää lausunto siitä, onko tilinpäätös laadittu kirjanpitolain ja muiden säännösten mukaisesti sekä lausunto vastuuvapaudesta
- Tilintarkastajan tulee esittää tilintarkastuskertomuksessaan muistutus, jos osakeyhtiön tilivelvollinen on syylistynyt tekoon tai laiminlyöntiin, josta saattaa seurata vahingonkorvausvelvollisuus, taikka muuhun lain tai yhtiön yhtiöjärjestyksen vastaiseen toimintaan
- Tilintarkastaja voi tilintarkastuskertomuksen ulkopuolella esittää hallitukselle, hallintoneuvostolle, toimitusjohtajalle tai muulle vastuuvolliselle huomautuksia sellaisista seikoista, joita ei esitetä tilintarkastuskertomuksessa (huomautukset on pöytäkirjattava)
- Tilintarkastajalla on oikeus olla läsnä ja käyttää puhevaltaa osakeyhtiön hallituksen tai muun toimielimen kokouksessa, jossa käsitellään hänen tehtäviinsä liittyviä asioita
- Yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan on varattava tilintarkastajalle tilaisuus toimittaa tarkastus tarpeelliseksi katsomassaan laajuudessa sekä annettava tarkastusta varten tarvittavaa selvitystä ja apua tilintarkastajan sitä pyytäessä

Tilintarkastuksen suhde yhtiön sisäiseen tarkastukseen (KHTS 3.6.3-kohta)

- Yhtiön sisäinen tarkastus ei itsenäisestä ja riippumattomasta järjestystavasta huolimatta voi korvata tilintarkastusta
- Arvioidessaan yhtiön sisäisen tarkastuksen työn hyväksikäyttämistä tilintarkastajan tulee ottaa huomioon mm.:
 - 1) sisäisen tarkastuksen organisatorinen asema (riippumattomuus yhtiön muista henkilöistä)
 - 2) sisäisen tarkastuksen esteetön ja välitön raportointimahdollisuus tilintarkastajalle
 - 3) sisäisen tarkastuksen tehtävien sisältö ja toteuttamistapa (tarkastusmenetelmät)
 - 4) sisäisen tarkastuksen ammattitaito ja kokemus

2. Työryhmän käsittelemät kysymykset ja suositukset

2.1. Yhtiön toimielimet ja niiden työskentely

2.1.1. Hallituksen ja hallituksen puheenjohtajan tehtävät ja sisäinen työnjako

Tilanne Suomessa

Osakeyhtiön hallituksen tehtävät määräytyvät lähinnä voimassa olevan lainsäädännön, yhtiöjärjestyksen, yhtiön sisäisten normien sekä yhtiössä muodostuneiden käytännön toimintatapojen pohjalta.

Hallituksen keskeisin yleistehtävä on huolehtia yhtiön hallinnosta ja sen toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä (OYL 8:6,1). Hallituksen tulee edustaa yhtiötä sekä kirjoittaa sen toiminimi eli toimia yhtiön puolesta suhteessa yhtiön ulkopuolisiin tahoihin (OYL 8:12). Hallitukselle kuuluvina erityistehtävinä voidaan mainita yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon valvonnan asianmukainen järjestäminen (OYL 8:6,2), tilinpäätöksen laatiminen ja allekirjoittaminen yhdessä toimitusjohtajan kanssa (OYL 11:1-2).

Edellä mainittuihin hallituksen lakisääteisiin tehtäviin on yleisesti katsottu liittyvän laajempi huolenpito- ja lojaalisuusvelvoite yhtiötä kohtaan, millä tarkoitetaan hallituksen ja sen jäsenten yleistä velvollisuutta kaikissa tilanteissa toimia yhtiön edun mukaisesti lainsäädännön ja yhtiön sisäisen normiston muodostamissa puitteissa.

Hallituksen puheenjohtajan oikeudellinen asema ja vastuu ovat samat kuin muillakin hallituksen jäsenillä. Laissa on mainittu eräitä puheenjohtajan erityistehtäviä, jotka ovat lähinnä teknisluonteisia ja hallituksen työnteon käytännön järjestämiseen liittyviä, kuten hallitusten kokousten koolle kutsuminen, kokousten johtaminen ja kokouspöytäkirjojen allekirjoittaminen (OYL 8:8). Puheenjohtajan asemaa hallituksen päätöksenteossa korostaa säännös, jonka mukaan äänestystilanteessa puheenjohtajan ääni ratkaisee hallituksen kannan, mikäli äänet menevät tasan (OYL 8:9,2).

Osakeyhtiön hallitus voi sisäisesti järjestää toimintansa ja työskentelytapansa haluamallaan tavalla. Huolimatta mahdollisesta sisäisestä tehtävänjaostaan hallituksen tulee tehdä päätökset sille OYL:n tai muiden normien mukaan kuuluvista asioista kollektiivisesti hallituksen kokouksessa. Myös hallituksen jäsenten yhtiöoikeudellinen vastuu hallituksen tekemistä päätöksistä ja mahdollisista laiminlyönneistä on sisäisesti tehtävänjaosta riippumaton, ja koskee jokaista päätöksentekoon osallistunutta hallituksen jäsentä.

Suomen lainsäädännössä tai alemmanasteisissa normeissa ei ole määräyksiä siitä, miten yhtiössä tulisi sisäisesti määritellä hallitukselle asetetut tehtävät. Erityislaeista on luottolaitoslaissa säännös, jonka mukaan luottolaitoksen yhtiöjärjestyksessä on oltava määräys siitä, missä järjestyksessä päätetään toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten välisestä tehtävänjaosta ja oikeudesta edustaa yhtiötä.

Julkisten yhtiöiden listalleottoesitteitä koskevissa määräyksissä edellytetään selostusta yhtiön hallinnosta. Helsingin Arvopaperipörssin tilinpäätöksen julkistamista koskevissa säännöissä ei ole nimenomaisia määräyksiä hallituksen tehtävien julkistamisesta, mutta tilikauden merkittävänä tapahtumina johdon henkilö- ja tehtävänvaihdokset tulee selostaa yleensä vuosikertomuksissa.

Cadbury Codessa (jälj. "CC") todetaan hallituksen tehtävien määrittelystä yleisesti: hallituksella tulisi olla riittävä kontrolli yhtiön asioista, ja sen tulisi valvoa yhtiön toimivaa johtoa. Tämän jälkeen raportti sisältää useita tähän tavoitteeseen pääsemistä edistäviä suosituksia, jotka koskevat mm. hallituksen jäsenten keskinäistä työnjakoa ja hallituksen työskentelytapaa, sekä hallituksen kokoonpanoa.

CC käsittelee myös hallituksen puheenjohtajan roolia (=Chairman). Hänen merkitystään hallituksen tehokkaalle työskentelylle korostetaan. Nimenomaan mainitaan puheenjohtajan erityistehtävänä velvollisuus huolehtia siitä, että muut hallituksen jäsenet saavat riittävät tiedot yhtiöstä ja käsiteltävistä asioista - erityisesti ne jäsenet, jotka eivät kuulu toimivaan johtoon. Viimeksimainittujen suhteen korostetaan, että puheenjohtajan olisi saatava toimivaan johtoon kuuluvat (hallituksen jäsenet) tarkastelemaan asioita myös heidän päivittäisten velvollisuuksiensa värittämää näkökulmaa laajemmin. Erikseen todetaan, että mikäli hallituksen puheenjohtaja kuuluu yhtiön toimivaan johtoon, hallituksessa olisi suotavaa olla "vahva ulkopuolinen elementti".

Epäsuorasti CC edellyttää jonkinlaisen hallituksen tehtävä- tai työjärjestyksen olemassaoloa. Lisäksi CC edellyttää yhtiöltä sen vuosikertomuksessa selostamista, missä määrin yhtiö noudattaa CC:n suosituksia.

Vienot - raportti määrittelee Ranskan lain pohjalta hallituksen yleiset tehtävät: määrittellä yhtiön strategia, nimittää yhtiön toimiva johto, joka toteuttaa vahvistettua strategiaa, valvoo osakkeenomistajille annettavan tiedon laatua yhtiön taloudellisesta asemasta ja merkittävistä liiketoimista.

Raportissa suositetaan, että hallitus säännöllisesti - vähintään kerran kolmessa vuodessa arvioi ja tutkii hallituksen työskentelyn tehoa ja sen tehtävien täyttämisen laatua. Raportti ei päädy suosittamaan yhtenäistä hallintomallia tai suosituskokoelmaa, mutta rohkaisee sitä, että hallitukset "formalisoisivat työnsä järjestämisen useammin kuin mitä ranskalaisen perinne oli vielä joitakin vuosia sitten"

Ranskassa on kritisoitu hallituksen puheenjohtajan ja muun hallituksen välisen työnjaon on epäselvyyttä, ja että tämä voi johtaa puheenjohtajien liialliseen tosiasialliseen vallankäyttöön. Ranskassa yhtiöiden hallitukset eivät "kodifioi" kovin selkeästi tehtävänjakoa.

Maassa on käytäntönä, että hallituksen puheenjohtaja ja pääjohtaja ovat sama henkilö, eikä raportissa anneta nimenomaista suositusta heidän tehtäviensä jakamisesta. Johtopäätökseen vaikuttaa se, että Ranskan laki ilmeisesti rajoittaa hallituksessa olevien toimivaan johtoon kuuluvien lukumäärän. Hallituksen puheenjohtajan tehtäviin mainitaan kuuluvan nimenomaan yhtiön strategian valmistelu ja sen esittäminen hallitukselle, joka päättää asian.

FIBV:n suosituksessa hallituksen tehtävät/tehtävienjako mainitaan eräänä julkistamisen avainalueena ("key area"), josta osakkeenomistajien tulisi saada riittävä tieto.

Keskustelukysymykset

Työryhmä on keskustellut hallitustyöskentelyyn liittyvistä käytännön kysymyksistä ja toimivan johdon suhteesta hallitukseen.

Huolellisen päätöksenteon kannalta tärkeänä pidettiin riittävää tiedonkulkua kaikille hallituksen jäsenille yhtiön toimivalta johdolta - sekä niiltä, jotka eivät kuulu hallitukseen, että niiltä, jotka ovat sen jäseniä. Vastaavasti kuin yhtiön toimitusjohtajalla on velvollisuus informoida hallitusta merkittävistä asioista, hallituksen jäsenen vastuulliseen asemaan liittyy oikeus saada tietoa päätöksiin oleellisesti vaikuttavista seikoista. Erityisesti korostettiin yhtiön hallituksen puheenjohtajan toiminnalla olevan tärkeä merkitys tehokkaan tiedonkulun varmistamiseksi hallituksen suuntaan ja sen sisällä.

Keskusteltiin myös erityspiirteistä, jotka liittyvät tilanteeseen, jossa hallituksen puheenjohtaja ja toimitusjohtaja ovat sama henkilö, tai kuuluvat molemmat toimivaan johtoon. Lain mukaan hallituksen puheenjohtaja ja toimitusjohtaja voivat olla sama henkilö vain yli miljoonan markan enimmäispääomaisissa yhtiöissä ja jos yhtiössä on myös hallintoneuvosto. Hallituksen puheenjohtajan asema voi olla korostunut esimerkiksi sillä tavalla, että hänelle yhtiössä tavan mukaan tai nimenomaisesti annetaan laissa säädettyä laajempi toimenkuva.

Työryhmä totesi, että edellä mainituissa tilanteissa hallituksen olisi kiinnitettävä erityistä huomiota hallitustyöskentelyn itsenäisyyteen ja tehokkuuteen.

Työryhmä keskusteli myös käytännössä yleisestä tavasta päättää tai valmistella yhtiön tärkeitä asioita erilaisissa johtoryhmissä, toimikunnissa tai valiokunnissa. Pidettiin käytäntöä luonnollisena varsinkin suurissa yhtiöissä ja katsottiin sen olevan osa yhtiön huolellista hallintoa. Korostettiin kuitenkin, että nämä kokoonpanot voivat olla ainoastaan valmistelevia, ellei yhtiössä ole muuta määritelty. Mikäli niille on annettu päätösvaltaa, päätöksenteko tapahtuu osakeyhtiölain mukaisesti joko toimitusjohtajan tai koko hallituksen vastuulla ja valvonnassa. Vaikka työ tapahtuisi edellä mainituissa työryhmissä, pidettiin tärkeänä, että hallitus tai vastaavasti toimitusjohtaja valvovat niiden työtä ja käsittelevät niiden esityksiä tarpeellisessa laajuudessa.

Käsiteltiin kysymystä, olisiko suositeltavaa, että julkisilla yhtiöillä olisi jokin hallituksen tai vastaavasti hallintoneuvoston hyväksymä työjärjestys tms. asiakirja, jossa toimitusjohtajan, hallituksen - ja mahdollisesti sen yksittäisten jäsenten - tehtävät sekä työskentelyperiaatteet määriteltäisiin. Todettiin, että nimenomaisen ohjeasiakirjan tarve korostuu tilanteissa, joissa ylimmässä johdossa tapahtuu henkilövaihdoksia tai kun hallintoelinten työskentely on vaarassa vinoutua esimerkiksi yhtiön toiminnan nopeissa muutoksissa tai henkilösyistä.

Hallituksen käytännön työskentelytapojen ja -periaatteiden määrittely voidaan kuitenkin jättää yhtiön oman harkinnan ja käytännön varaan, koska osakeyhtiölain ja eräiden erityislakien määräykset antavat riittävät puitteet toimielinten työnjaolle ja päätöksenteon organisoinnille.

Työryhmässä keskusteltiin myös siitä, olisiko sijoittajilla tarvetta saada nykyistä enemmän tietoa yhtiön hallintoelinten tehtävistä, sisäisestä työnjaosta ja työskentelytavoista. Olisiko julkisen yhtiön julkistettava edellä tarkoitettuja tietoja, ja jos näin olisi, niin missä laajuudessa ja millä tavalla? Todettiin, että erityisesti angloamerikkalaisissa maissa on todettu tällaisen intressin olevan olemassa. Niissä yhtiölainsäädäntö ja it-sesäätelynormit poikkeavat kuitenkin hyvin paljon Suomen vastaavista. Vastaava sijoittajaintressi on käsillä lähinnä sellaisilla suomalaisilla yrityksillä, joilla on merkittävästi ulkomaisia omistajia, tai jotka harkitsevat pääomanhankintaa ulkomailta.

Suomessa julkisten yhtiöiden vuosikertomuksissa ja listalleottoesitteissä ei tavallisesti käsitellä kovin yksityiskohtaisesti yhtiön hallinnointia: jaksot sisältävät tavanomaisesti yhtiön organisaatiokaavion ja henkilöluettelon. Työryhmä katsoo, että sijoittajien saama informaatiota yhtiön hallintoelinten työnjaosta on tarvetta lisätä. On toisaalta muistettava, että hallintoelinten yleiset tehtävät ja vastuunjako on säädetty laissa, jonka sisältöä ei ole tarpeen laajalti selostaa.

Suositus Osakeyhtiön hallintoelinten tehtävät ja vastuu määräytyvät osakeyhtiölain mukaisesti. Hallintoelinten jäsenten vastuu on lähtökohtaisesti jakamaton. Hallintoelinten jäsenillä voi olla erityistehtäviä, lähinnä hallituksen päätoimisella puheenjohtajalla ja yhtiön palveluksessa olevilla hallituksen jäsenillä.

Työryhmä suosittelee, että julkinen yhtiö ¹⁾ vahvistaa kirjallisesti hallintoelinten ja niiden yksittäisten jäsenten tehtävät, mikäli yhtiössä annetaan lakia täydentäviä erityistehtäviä ja vastuualueita hallintoelimille tai niiden jäsenille. Erityisesti silloin, kun kysymys on hallituksen päätoimisesta puheenjohtajasta tai yhtiön palveluksessa olevasta hallituksen jäsenestä, vastuualueiden määrittely on tarpeen.

Julkisen yhtiön tulisi myös selostaa vuosikertomuksessaan ja listalleottoesitteessään hallintoelinten ja niiden jäsenten työnjako ja vastuualueet silloin, kun hallintoelimille on annettu laissa mainittujen tehtävien lisäksi erityistehtäviä ja hallituksen yksittäisten jäsenten osalta silloin, kun nämä ovat yhtiön palveluksessa.

Selostuksessa tulisi olla maininta siitä, missä järjestyksessä hallituksen jäsenten tehtävät ja vastuualueet on yhtiössä vahvistettu.

2.1.2. Toimitusjohtajan asema ja suhde hallituksen puheenjohtajaan

Toimitusjohtajan yleistehtävänä on OYL:n mukaan yhtiön "juoksevan hallinnon" hoitaminen hallituksen antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti (OYL 8:6). Lain esitoissa juoksevaan hallintoon on katsottu kuuluvan esimerkiksi "yhtiön liiketoiminnan johtaminen ja valvominen, sopimusten solmiminen hankkijoiden ja asiakkaiden kanssa sekä ainakin alemman henkilökunnan työhönotto ja yhtiön ylempien toimielinten päätösten toimeenpanosta huolehtiminen". Toimitusjohtajan tehtäviin kuuluu myös yhtiön edustaminen suhteessa yhtiön ulkopuolisiin tahoihin (OYL 8:13).

Toimitusjohtajan tehtävien ja toimivallan suhdetta yhtiön hallitukseen määrittelee erityisesti OYL:n säännös, jonka mukaan päättäminen yhtiön toiminnan laadun ja laajuuden kannalta epätavallisista tai laajakantoisista toimista kuuluu pääsääntöisesti hallitukselle (OYL 8:6, 1). Hallitus voi tosin valtuuttaa toimitusjohtajan päättämään myös tällaisista yhtiön kannalta merkittävistä toimenpiteistä. Toimitusjohtajalla on oma-aloitteinen raportointivelvollisuus hallitukselle sellaisista toimista, jotka kooltaan ja merkitykseltään normaalisti kuuluisivat hallituksen päätettäväksi. Tällä raportoinnilla on suuri merkitys edellä mainitun hallituksen valvontatehtävän kannalta.

¹⁾ Tämän raportin suositukset koskevat yhtiöitä, joiden arvopaperit ovat julkisen kaupankäynnin kohteina arvopaperimarkkinalain mukaisesti. Lyhyyden vuoksi raportissa käytetään termiä "julkinen yhtiö" tai "julkisesti noteerattu yhtiö". Käsite "julkinen yhtiö" sisältyy raportissa tarkoitettua laajempaan hallituksen osakeyhtiölain muutosehdotukseen, joka on raporttia annettaessa eduskunnan käsittelyssä.

Keskustelukysymykset

Työryhmä on keskustellut eräistä toimitusjohtajan asemaan liittyvistä käytännön kysymyksistä ja erityisesti hänen suhteestaan yhtiön hallitukseen ja sen puheenjohtajaan.

Todettiin olevan yleinen käytäntö, että hallituksen puheenjohtajan tai toimitusjohtajan (sama tai eri henkilö) asemaa voimistetaan antamalla hänelle laissa säädettyjä tehtäviä laajempi toimenkuva sekä ehkä käyttämällä hänestä nimitystä "pääjohtaja" tai "konsernijohtaja". Käytännössä voi kuitenkin olla epäselvää, kuuluisivatko eräät toimitusjohtajan tai hallituksen puheenjohtajan tällä perusteella hoitamattavat tehtävät osakeyhtiölain mukaan hallituksen päättämältä.

Todettiin, että jos yhtiöllä on eri toimitusjohtaja, hänelle lain mukaan kuuluvia tehtäviä ei voida pysyvästi siirtää hallituksen puheenjohtajalle tai hallitukselle. Jos toimitusjohtajaa ei ole, vastaavat hallintotehtävät ovat hallituksen vastuulla. Esimerkiksi hallituksen puheenjohtaja ei voi osakeyhtiölain mukaan alkaa toimia tosiasiallisena toimitusjohtajana, ellei häntä siihen tehtävään lain mukaisessa menettelyssä nimitetä.

Vastaavasti toimitusjohtajalle ei voida pysyvästi delegoida hallituksen toimivaltaan kuuluvia (laajakantoisia) asioita muuten kuin yksittäistapausta koskevalla valtuutuksella. Toimitusjohtajan tällaiset pysyväisluonteiset laajakantoiset tehtävät voivat olla luonteeltaan vain valmistelevia ja - päätöksen jälkeen - toimeenpanevia.

Suositus

Yhtiön toimitusjohtaja on lain ja suomalaisen yhtiökäytännön valossa keskeinen henkilö yhtiön hallinnoimisessa. Hänen tehtävänsä määritellään osakeyhtiölaissa. Työryhmä suosittelee, että yhtiön hallitus aina määritteli toimitusjohtajan palvelussuhteen keskeiset ehdot kirjallisesti toimitusjohtajasopimuksessa, jonka hyväksyy yhtiön hallitus tai hallintoneuvosto, mikäli toimitusjohtajan nimittäminen kuuluu hallintoneuvostolle. Toimitusjohtajasopimukseen kuuluvia palkkoja ja muita etuisuuksia käsitellään jäljempänä kohdassa 2.4.

2.1.3. Hallintoneuvoston asema

Tilanne Suomessa. Yhtiön yhtiöjärjestyksessä voidaan määrätä, että yhtiöllä tulee olla hallintoneuvosto, jos sen osakepääoma tai enimmäispääoma on vähintään miljoona markkaa (OYL 8:11). Toimitusjohtaja tai hallituksen jäsen ei saa olla hallintoneuvoston jäsen. Yhtiökokous valitsee hallintoneuvoston, ellei yhtiöjärjestyksessä määrätä, että osa - enintään alle puolet - jäsenistä valitaan muussa järjestyksessä.

Hallintoneuvoston tehtävänä on valvoa hallituksen ja toimitusjohtajan hoitamaa yhtiön hallintoa ja antaa yhtiökokoukselle lausunto tilinpäätöksestä ja tilintarkastuskertomuksesta. Hallintoneuvosto valitsee yhtiön hallituksen, ellei yhtiöjärjestyksessä ole toisin määrätty. Yhtiöjärjestyksessä voidaan määrätä, että hallintoneuvosto päättää lainkohdassa mainituista laajakantoisista asioista sekä ottaa toimitusjohtajan ja muut ylimpään johtoon kuuluvat henkilöt. Hallintoneuvosto voi antaa hallitukselle ohjeita asioissa, jotka ovat laajakantoisia ja tärkeitä. Sillä on myös oikeus kutsua koolle yhtiökokous.

Osakeyhtiölain noudattaman yhtiön eri toimielinten välisen systematiikan mukaisesti hallintoneuvostolle ei OYL 8:11:n mukaan saa antaa muita kuin po. lainkohdassa lueteltuja tehtäviä. Hallitukselle taas katsotaan kuuluvan kaikki yhtiön hallintotehtävät, joita ei nimenomaisesti ole annettu yhtiökokoukselle, hallintoneuvostolle tai toimitusjohtajalle.

Keskustelukysymykset

Työryhmä on keskustellut hallintoneuvostojen asemasta ja työskentelystä.

Osakeyhtiölaki ei anna hallintoneuvostolle yhtä laajoja toimivaltuuksia kuin yhtiön hallitukselle, mikä johtaa siihen, että hallintoneuvostolla ei myöskään ole samoja valvontamahdollisuuksia kuin hallituksella. Tämä on käytännössä epätydyttävää silloin, kun yhtiön hallitus koostuu yksinomaan yhtiön palveluksessa olevista henkilöistä, ns. ammattijohtajista, ja erityisesti silloin, kun yhtiön toimitusjohtaja on samalla myös hallituksen puheenjohtaja. Toisaalta on huomioitava, että hallintoneuvoston on tehtävä aina eri päätös hallituksen jäsenten uudelleenväitsemisestä, koska hallituksen jäsenillä on rajoitettu toimikausi (OYL 8:1, enintään 4 vuotta). Luottolaitoksen ja vakuutusyhtiön hallitus on kuitenkin mahdollista nimittää pidemmäksi ajaksi ellei yhtiöjärjestyksessä ole muuta määrätty.

Hallintoneuvoston yleistehtävät on määritelty osakeyhtiölaissa, ja mikäli lain mukaisia vähimmäistehtäviä laajempia tehtäviä on annettu, ne on määriteltävä yhtiöjärjestyksessä. Tämän vuoksi työryhmä katsoo, ettei hallintoneuvoston tehtävien määrittelystä ja työskentelystä ole tarpeen antaa suosituksia.

Suositus Koska hallintoneuvoston roolia ei osakeyhtiössä tunneta kovin hyvin kansainvälisesti, työryhmä suosittelee, että julkinen yhtiö selostaisi vuosikertomuksessaan ja listalleottoesitteessään hallintoneuvoston päätehtävät.

2.2. Hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan valintamenettely

Tilanne Suomessa

OYL:n mukaan osakkeenomistajat pääsääntöisesti valitsevat yhtiön hallituksen jäsenet yhtiökokouksessa (OYL 8:1). Tästä poiketen osakeyhtiön yhtiöjärjestyksessä voidaan määrätä, että enintään puolet hallituksen jäsenistä asetetaan jossain muussa järjestyksessä kuin yhtiökokouksen väitsemänä. Mikäli yhtiössä on hallintoneuvosto, hallituksen jäsenten väitsemisen kuuluu hallintoneuvostolle, ellei yhtiön yhtiöjärjestyksessä ole toisin määrätty (OYL 8:11,5). Ennakkotoimenpiteenä on hankittava ehdottavan henkilön suostumus tehtävään ennen väitintää.

Laissa tai itsesääntelyssä ei millään tavoin säännellä hallituksen jäsenten väitintää edeltävää menettelyä, jolla on kuitenkin keskeinen merkitys varsinaisen väitinnan kannalta. Käytännössä yhtiön johto, hallituksen puheenjohtaja tai toimitusjohtaja, usein kohdistaa tarvittavat hallituksen jäseniä koskevat ennakkotiedustelut yhtiön merkittävimpiin osakkeenomistajiin ja hankkii heidän kannatuksensa yhtiökokouksessa ehdottaville henkilöille.

Toimitusjohtajan väitsee OYL 8:3:n mukaan yhtiön hallitus, ellei väitintää ole annettu hallintoneuvoston tehtäväksi.

Kes

Suo

Ruotsissa NBK on vuonna 1994 antanut ruotsalaisille julkisesti noteeratuille yhtiöille suosituksen ennakkoinformaatiosta hallituksen jäsenten valintaa koskevista ehdotuksista. Suositus on sitova Tukholman pörssissä noteeratuille yhtiöille.

NBK suosittaa, että yhtiöt julkistaisivat hyvissä ajoin ennen hallituksen jäsenet valitsevaa yhtiökokousta tiedossaan olevat ehdotukset valittaviksi hallituksen jäseniksi. Kriteerinä ehdotuksen julkistamiselle on se, että sitä alustavasti kannattavat osakkeenomistajat, joilla on vähintään 10 % kaikista äänistä. Ehdotus on suosituksen perustelujen mukaan voinut tulla yhtiön tietoon esimerkiksi hallituksen puheenjohtajan ennakkoyleisyydenotoissa taikka oma-aloitteisesti jonkin osakkaan tai osakasryhmän taholta. NBK suosittaa, että julkistamisen yhteydessä ilmoitettaisiin ehdotuksen tekijän nimi taikka se, kuinka suurta osuutta yhtiön osakkeiden kokonaisäänimäärästä ehdotusta tukeva osakas tai osakasryhmä edustaa.

NBK tutki myös mahdollisuutta yleisten suositusten antamiseen yhtiöille hallituksen jäsenten valinnan valmistelun menettelytapoista, mutta totesi ettei yhtenäisten menettelytapojen löytäminen ole tältä osin mahdollista, koska valintaa edeltävät valmistelutoimenpiteet vaihtelevat huomattavasti yhtiökohtaisesti johtuen niiden yksilöllisten olosuhteista. Näin ollen NBK ei katsonut perustelluksi suosittaa esimerkiksi "nimityskomitean" (nomineringskommitté) asettamista yhtiöihin valmistelemaan hallituksen jäsenten valintaa, jota Britanniassa CC on pitänyt yhtenä suositeltavana vaihtoehtona.

CC:n suositus on, että yhtiössä on erityinen pysyvä nimitystyöryhmä ("Nomination committee"), jonka tehtävänä yhtiössä on hallituksen jäsenten valintaehdotusten laatiminen hallitukselle. Toimikunnan kokoonpanosta on suosituksia, ja tavoitteena näyttää olevan varmistaa se, että valinnassa on riittävästi yhtiön toimivan johdon ulkopuolisia ja kokonaan "riippumattomia" ulkopuolisia jäseniä. Britanniassa on vakiintunut tapa julkistaa ehdotukset uusiksi hallituksen jäseniksi hyvissä ajoin ennen yhtiökokousta, jo yhtiöiden vuosikertomuksissa. Ehdotuksissa selostetaan paitsi ehdokkaiden henkilötiedot, myös lyhyt ehdokkuuden perustelu.

Ranskassa Vienot-raportissa suositellaan myös nimityskomitean asettamista samantyyppisin argumentein kuin CC:ssa. Taustana on ilmeisesti pelko pääjohtajien liiallisesta määräämisvallasta hallituksen jäseniä ja puheenjohtajaa ja jäseniä valittaessa. Viimeksimainitusta on Ranskassa ollut julkisuudessa joitakin esimerkkejä.

Keskustelukysymykset

Työryhmä keskusteli hallituksen valintamenettelyistä. Lainsäädännöstä siitä, että osakkeenomistajat valitsevat hallituksen jäsenet yhtiökokouksessa pidettiin sijoittajansuojan kannalta riittävänä. Myös toimitusjohtajan valinnan tapahtuminen lain mukaan hallituksen tai hallintoneuvoston toimesta on tyydyttävä järjestelmä. Todettiin, että yhtiöissä, joissa on hallintoneuvosto, sen tehtäviin yleensä kuuluu hallituksen valinta, ja sille voidaan myös antaa muun ylimmän johdon - kuten toimitusjohtajan - valinta.

Vaalia edeltävistä menettelyistä ei ole löydettävissä yhteisiä toimintatapoja, jotka antaisivat tarkemmat suositukset.

Suositus Vaikka hallituksen ja toimitusjohtajan valitsemisesta on säännökset laissa tai yhtiöjärjestyksessä, työryhmä suosittaa, että julkinen yhtiö selostaisi vuosikertomuksessaan ja listalleottoesitteissään, mikä elin ja milloin valitsee yhtiön hallituksen jäsenet ja toimitusjohtajan.

Hallituksen jäsenten valintaa koskevat ehdotukset olisi myös julkistettava. Yhtiön tulisi viipymättä julkistaa tietoonsa tullut ehdotus yhtiökokoukselle hallituksen tai hallintoneuvoston jäsenen valinnasta, johon tehtävään ehdotettu henkilö on suostunut, jos ehdotusta kannattaa vähintään 10 % kaikista yhtiön osakkeiden edustamista äänistä.

Yhtiö voi harkinnan mukaan julkistaa vähäisemminkin kannatuksen saaneita ehdotuksia.

Mikäli yhtiöllä on tieto ehdotuksesta siinä vaiheessa, kun kokouskutsu annetaan julkaistavaksi, yhtiön tiedossa olevat ehdotukset olisi mainittava kokouskutsussa.

Joko vuosikertomukseen tai kokouskutsuun olisi sisällytettävä tieto valittavan hallituksen tai hallintoneuvoston jäsenten erovuoroista, mahdollisista yhtiön tiedossa olevista eronpyynnöistä sekä uudesta ehdokkuudesta kieltäytymisistä.

2.3. Hallituksen jäsenten kelpoisuus, riippumattomuus ja esteellisyys

Kelpoisuus

OYL:iin sisältyvät yleiset hallituksen jäseniä koskevat kelpoisuusedellytykset ovat varsin suppeat. Lain mukaan hallituksen jäsenenä eivät voi toimia vajaavaltainen tai konkurssissa oleva henkilö. Lisäksi laissa on asetettu hallitusta kokonaisuutena koskeva edellytys, jonka mukaan vähintään puolella hallituksen jäsenistä tulee olla asuinpaikka Euroopan talousalueella (OYL 8:4). Laissa ei aseteta erityisiä edellytyksiä hallituksen jäsenen pätevyydelle tai muulle sopivuudelle tehtävänsä, joten yhtiöt voivat päättää, asettavatko he erityisiä kriteerejä hallituksen jäseneksi valittaville. Nämä kriteerit voivat esiintyä yhtiön yhtiöjärjestyksessä.

Riippumattomuus

Luottolaitos- ja vakuutuslainsäädännössä sekä valvontaviranomaisten määräyksissä on eräitä henkilöiden riippumattomuutta edistäviä säännöksiä.

Viime aikoina julkisuudessa keskustelua on jossain määrin herättänyt samojen henkilöiden toimiminen useiden eri julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallituksissa hallintoelimissä sekä tästä toiminnasta mahdollisesti aiheutuvat intressiristiriidat tai muut riskit heidän toimintansa riippumattomuudelle. Tämän asiantilan katsotaan yleisesti johtuvan Suomen suuryritysten vähäisestä määrästä, niiden keskinäisestä osakeomistuksesta sekä yleisestä taloudellisen vaikutusvallan keskittymisestä samoille henkilöille.

Ulkomaisissa lähteissä - mm. CC:ssa ja Vienot-raportissa näkyy keskeisesti kahtiajako yhtiön palveluksessa oleviin ja ei-palveluksessa oleviin hallituksen jäseniin. Korostetaan hallituksen jäsenten riippumattomuutta ja itsenäisyyttä suhteessa siihen yhtiöön / yhtiön johtajistoon, jonka hallituksessa hän toimii, lähinnä hallituksen valvontavelvollisuuksien hoitamisen kannalta. Niissä lausutaan myös huoli hallituksen jäsenten ajankäytöstä ja paneutumisesta tehtävänsä. CC:ssa suositetaan vähintään kolmen "non-executive" -jäsenen valitsemista kunkin julkisesti noteeratun yhtiön hallitukseen.

Suomalaisten julkisten yhtiöiden hallituksissa on tavallisesti jäsenenä sekä yhtiön palveluksessa olevia henkilöitä että ei-palveluksessa olevia. On myös sellaisia yhtiöitä, joissa hallitus koostuu kokonaan joko palveluksessa olevista tai ei-palveluksessa olevista. Hallituksen koostuminen puhtaasti yhtiön toimivasta johdosta yhdistää hallituksen ja toimitusjohtajan roolit, jolloin osakkeenomistajien valvontamahdollisuudet heikenevät.

Esteellisyys

OYL:ssa on hallituksen jäsentä koskeva esteellisyysäännös (OYL 8:10), joka kieltää hallituksen jäsentä osallistumasta sellaisen asian käsittelyyn hallituksessa, joka koskee hänen ja yhtiön välistä sopimusta. Kielto kattaa myös yhtiön ja kolmannen väliset sopimukset, joista on odotettavissa hallituksen jäsenelle olennaista etua, joka saattaa olla ristiriidassa yhtiön edun kanssa. Tämä esteellisyysäännös on soveltamisalaltaan melko suppea, eikä OYL:ssä ole muita säännöksiä hallituksen jäsenen esteellisyydestä tai riippumattomuudesta. Taustalla vaikuttavat kuitenkin OYL:n yleinen hallituksen lojaalisuusvelvollisuus, velvollisuus toimia yhtiön eikä mahdollisten vieraiden etujen mukaisesti.

Käytännössä ovat osoittautuneet ongelmallisiksi tilanteet, joissa hallituksen jäsen on samanaikaisesti myös sellaisen toisen yhtiön hallituksen jäsen tai toimitusjohtaja, jolle viimeksimainitulle yhtiölle tietynlaisen päätöksen tekemisestä olisi haittaa, tai vähemmän hyötyä kuin toisensisältöisestä päätöksestä. On myös esiintynyt tilanteita, joissa hallituksen jäsen on samanaikaisesti jonkin toisen yhtiön palveluksessa, jolla viimeksimainitulla yhtiöllä on hallituksen päätöksen sisältöön nähden vastakkainen intressi.

Julkistamisvelvoitteet

Osakeyhtiölaki eivätkä Helsingin Arvopaperipörssin säännöt sisällä säännöksiä hallintoelinten jäsenten henkilötietojen ilmoittamisesta. Valtionvarainministeriön päätökseen listalleottoesitteestä (19 § 6.1.) ehdotetaan säännöstä, jonka mukaan listalleottoesitteessä on kerrottava "tiedot liikkeeseenlaskijan hallintoelimistä, kuten hallintoneuvoston, hallituksen ja vastaaviin toimielimiin kuuluvien jäsenten sekä toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan varamiehen nimet, koti- ja työosoitteet ja tehtävät, sekä selvitys heidän päätehtävästään liikkeeseenlaskijan ulkopuolella." Todettakoon lisäksi, että Suomessa kaupparekisteriin merkitään jo rekisteröityjen hallintoelinten jäsenten kotiosoitteet.

Keskustelukysymykset

Työryhmä on keskustellut edellä kuvatuista käytännön tilanteista ja ongelmista.

Hallituksen jäsenten kelpoisuudesta ei työryhmä katso olevan mahdollista eikä järkevää antaa yleisiä suosituksia. Laki mahdollistaa sen, että yhtiö asettaa yhtiöjärjestyksessään erityisiä kelpoisuusehtoja. Muuten yhtiökokouksen harkinnassa on valittavien henkilöiden sopivuus tehtävään. Työryhmä pitää kuitenkin tärkeänä, että jo valintatilanteessa ehdokkaista annetaan riittävät tiedot valitsijoille, ja että myöhemminkin tiedot heidän keskeisistä etuyhteyksistään olisivat sijoittajien saatavilla.

Työryhmä ei pidä myöskään tarpeellisena antaa suositusta siitä, että hallitukseen tulisi valita aina joitakin, tai tietty määrä muita kuin yhtiöön palvelussuhteessa olevia henkilöitä. Riittävät takeet osakkeenomistajille hallituksen jäsenten valintaa varten

antavat mm. laissa tai yhtiöjärjestyksessä säännelty hallituksen valintamenettely ja hallituksen jäsenten toimikauden enimmäispituus. Lisäksi jäsenten vastuuta korostaa se osakeyhtiölaista ilmenevä periaate, että jäsenen on tultuaan valituksi toimittava ainoastaan yhtiön edun mukaisesti.

Työryhmän mielestä kuitenkin ns. "ulkopuolisten" jäsenten mukanaolo hallituksessa edistää parhaassa tapauksessa hallitustyöskentelyn riippumattomuutta yhtiön toimivaan johtoon nähden, mikä on erityisen tärkeää hallituksen valvontatehtävän kannalta.

Hallintoelinten jäsenten esteellisyydestä ei työryhmä katso olevan aihetta antaa erityisiä suosituksia. Osakeyhtiölain esteellisyyssäännös ja periaatteet yhtiön edun ensisijaisuudesta todettiin olevan riittäviä. Nykyisten säännösten väljyys merkitsee kuitenkin sitä, että ne toteutuvat parhaiten, jos molemmat edellä kuvatut tilanteet vallitsevat: hallituksen jäsenistä ja heidän etuyhteysistään on sijoittajien käytössä riittävät tiedot, ja hallituksen työskentelyyn osallistuu myös yhtiön ulkopuolisia jäseniä.

Suositus Työryhmä suosittelee, että julkinen yhtiö julkistaisi ennen yhtiökokousta hallituksen jäseniksi ehdotettujen henkilöiden henkilö- ja etuyhteystiedot kuten edellä kohdassa 2.2. on suositeltu meneteltävän. Mikäli ehdotus ei ole yhtiön tiedossa ennen kokousta, suositellaan, että yhtiökokoukselle kerrotaan ehdokkaasta samat tiedot yhtiökokouksessa.

Henkilö- ja etuyhteystietoina suositellaan kerrottavaksi seuraavat seikat:

- henkilön nimi ja ikä
- koulutus ja keskeinen työ- tai muu kokemus
- päätehtävä ehdotushetkellä
- keskeiset muut samanaikaiset tai tulevat tehtävät

Valinnan jälkeen julkisen yhtiön tulisi esittää vuosikertomuksessaan ja listalleottoesitteissään hallituksen jäsenistä samat tiedot kuin yllä.

Julkisen yhtiön hallintoneuvoston jäseniin työryhmä ehdottaa sovellettaviksi samoja periaatteita kuin edellä hallituksen jäseniin ja valinnan jälkeen myös toimitusjohtajaan. Koska hallintoneuvosto voi olla kokoonpanoltaan hyvin laaja, yhtiö voi vuosikertomukseen sisällyttämisen sijasta pitää tiedot saatavilla yhtiön pääkonttorissa ja lähettää ne sitä pyytäville. Listalleottoesitteisiin tiedot olisi kuitenkin aina syytä sisällyttää.

2.4. Johdon palkkiot ja muut etuisuudet

Tilanne Suomessa

Hallituksen jäsenten palkkioista päättämisessä vakiintunut käytäntö on, että hallituksen jäsenten palkkion määrää valitseva elin, yhtiökokous, vaikka osakeyhtiölaissa ei ole asiasta nimenomaista säännöstä. Yhtiöiden yhtiöjärjestyksissä hallituksen jäsenten palkkioista päättäminen mainitaan yleensä varsinaisen yhtiökokouksen tehtävänä. On myös selvää, että hallitus päättää toimitusjohtajan palkkiosta nimittäessään hänet.

Osakeyhtiölain 8:11.5 §:n mukaan, mikäli yhtiössä on hallintoneuvosto, sen on valittava yhtiölle hallitus ja määrättävä hallituksen jäsenten palkkio, jollei yhtiöjärjestyksessä ole toisin määrätty.

Päätömiset hallitusten jäsenet voivat olla samalla palvelussuhteessa yhtiöön ja omata muita tehtäviä. Palvelussuhteen perusteella maksettavat palkat ja muut etuudet sekä palvelussuhteen muut ehdot eivät tule yhtiökokouksen päätettäväksi, vaan niistä päättää hallintoneuvosto tai hallitus, kuten toimitusjohtajankin osalta. Muista ehdoista päättämisestä ei ole olemassa nimenomaisia säännöksiä.

Hallintoneuvoston ja hallituksen jäsenten palkkojen julkistamisesta on säännökset osakeyhtiölain 11:8 ja 9 §:ssä. Yhtiön toimintakertomuksessa on ilmoitettava mm. hallituksen, hallintoneuvoston ja toimitusjohtajan osalta tilikauden aikana maksettujen palkkojen ja korvausten yhteenlaskettu määrä. Hallitukselle ja toimitusjohtajalle maksetut osapalkkiot (ns. "bonukset") on ilmoitettava erikseen. Tuloslaskelman liitteessä on ilmoitettava mm. hallintoneuvoston, hallituksen jäsenen tai toimitusjohtajan osalta syntyvät tai tehdyt eläkesitoumukset yhteismäärinä.

Lisäksi todettakoon, että em. hallintoelinten jäsenten omistususuus yhtiössä (konsernin emoyhtiössä) on ilmoitettava. Muita säännöksiä hallintoelinten jäsenten palvelussuhteen, mikäli sellainen on olemassa, ehtojen julkistamisesta ei ole, esimerkiksi erokorvauksista tai bonuspalkkauksen perusteista.

Luonnokseen uudeksi valtionvarainministeriön päätökseksi listalleottoesitteestä sisältyy säännös (19 §, 6.2.0. ja 6.2.1) hallintoelinten omistusten ja palkkojen ilmoittamisesta. Listalleottoesitteissä olisi ilmoitettava hallintoelinten jäsenille maksetut palkat, palkkiot ja myönnetty luontoisedut yhteismäärältään kunkin toimielimen osalta. Tiedot olisi ilmoitettava paitsi osakkeet emittoivasta yhtiöstä, myös muiden samaan konserniin kuuluvien yhtiöiden vastaavista toimielimistä. Muutosta nykyiseen käytäntöön merkitsee luontaisetujen, sekä kaikille konsernin hallintoelimille maksettujen etuisuuksien huomioonottaminen.

CC käsittelee johdon palkkiokysymyksiä melko lyhyesti. Yhtiön ylimmän johdon palkitsemisasioiden korostetaan avoimuuden periaatetta, esitetään osakkeenomistajien tiedonsaantioikeuteen perustuvat julkistamissuosituksset sekä korostetaan sitä, että palkkioista päättämismenettelyjen tulisi olla asianmukaiset. CC ehdottaa erityisten palkkiokomitean ("Remuneration Committee") perustamista yhtiöön, jotta päätöksenteko olisi riippumattomaa edunsaajista ja tapahtuisi yhtiön edun mukaisesti.

Greenbury Committee ("Greenbury"), jota on käsitelty edellä kohdassa 1.2.2., tehtävänä oli kehittää johdon palkitsemisjärjestelmiin liittyvää hyvää yhtiötapaa. Raportissa selostetaan yhtiöille suositellun Palkkiotoimikunnan suositeltavaa kokoonpanoa ja raportointia osakkeenomistajille. Yhtiön tulisi vuosikertomukseensa sisällyttää Palkkiotoimikunnan kertomus, johon sisältyy mm. selostus ylimmän johdon palkkausperiaatteista ("Remuneration Policy") sekä lisäksi tiedot kunkin johtajan yhtiöltä saamista etuisuuksista, mukaanluettuna luontaisedut, eläkkeet ja osakeoptiot.

Greenburyssä ainoa aineellinen suositus koskee johtajien irtisanomis- ja erokorvauksien pituutta, varovasti ja joustavasti muotoiltuna: mieluiten enintään yksi vuosi, sitä pidemmät on julkistettava, yli kahden vuoden mittaisia olisi vältettävä.

Ruotsissa Tukholman pörssissä noteerattuja yhtiöitä sitoo NBK:n suositus ylimmän johdon etuisuuksien ilmoittamisesta yhtiön vuosikertomuksessa. Komitea totesi olevan itsestään selvää, ettei suosituksin voida asettaa rajoja tai kattoja yritysjohtajien etuisuuksille.

Suosituksista laadittaessa on komitean mukaan tasapainoiltu yksittäisen johtajan yksityisyyden suojan ja toisaalta sijoittajan tiedonsaanti-intressin välillä. Komitea totesi kuitenkin tietyillä ylimpään johtoon kuuluvilla henkilöillä olevan erityisaseman, mikä puoltaa melko yksityiskohtaisten tietojen antamista heidän etuisuuksistaan. Näin komitea on päätenyt suositukseen, että hallituksen puheenjohtajalle, konsernijohtajalle ja toimitusjohtajalle maksetut palkat ja etuisuudet sekä eläkesopimusten ja erokorvausten keskeiset ehdot on ilmoitettava. Ilmoitusvelvollisuus koskee heidän saamiaan etuisuuksia koko konsernista, niin Ruotsista kuin ulkomailta. Yhtiökokouksen päätöksen mukaan heille maksettuja palkkioita ei lueta ilmoitettaviin.

Pääsääntöisesti muiden hallituksen jäsenten palkkatietoja ei tarvitse ilmoittaa suosituksen perusteella (osakeyhtiölain säännöksiä summatietojen antamisesta noudatetaan luonnollisesti).

Muun johdon osalta riittää, kun ilmoitetaan mahdollisten eläkesopimusten ja erokorvauksia koskevien sopimusten keskeiset ehdot. Kovin tarkkoja tietoja ei edellytetä. Yhtiö saa itse määrittää, keitä "johtoon" luetaan kuuluviksi.

Keskustelukysymykset

Työryhmä keskusteli ylimmän johdon palkkojen ja etuisuuksien päättämis- ja julkistamiskäytännöistä. Ensinnäkin todettiin, että ei ole järkevää eikä mahdollista antaa sisällöllisiä suosituksia siitä, minkäsuuruiseksi tai minkälaisiksi yhtiöiden johdon palkkiot ja muut etuisuudet olisi määrättävä. Yhtiön johdon nimittävän elimen on voitava kulloinkin yhtiön edun mukaisesti neuvotella ja päättää ylimmän johdon palkkioista sekä yleensä palvelussuhteen ehdoista, joihin palkat ja etuisuudet kuuluvat.

S

Yhtiön huolellisen hallinnoinnin kannalta on kuitenkin keskeistä, että ylimmän johdon palkoista, etuisuuksista sekä palvelussuhteen muista ehdoista päätetään asianmukaisessa järjestyksessä eli, että sen tekee johtajan nimittävä elin. Johtajalla tässä yhteydessä tarkoitetaan hallituksen puheenjohtajaa, jäsentä ja toimitusjohtajaa. Näin menetteleminen on sijoittajien kannalta riittävä menettelyllinen tae, joten yhtiöille ei ole tarpeen suosittaa erityisen palkkiotoimikunnan perustamista, jollaiseen on päädytty Englannissa ja Ranskassa.

Erityisesti johtohenkilöiden palvelussuhteen ehdoista päättämistä koskevat ne huolellisen ja asiallisen päätöksenteon vaatimukset, mitä työryhmä on kosketellut tämän raportin eri kohdissa, esimerkiksi hallituksen puheenjohtajan asemaa (2.1.1), hallinto-neuvoston valvontatehtävää (2.1.3.) ja hallituksen jäsenen esteellisyyttä (2.3.) käsittelevissä asiakohdissa.

Julkisen yhtiön tulisi määritellä ylimmän johdon palkkioiden, etuuksien ja muiden palvelussuhteen ehtojen päätöksentekojärjestyksen sekä ehdoissa noudatettavat yleisperiaatteet, jos yhtiö haluaa sellaisia asettaa. Yleisperiaatteiden määrittely on tarpeellista erityisesti, mikäli kyseessä on konserni, jossa on tarpeen ottaa huomioon johtajan tehtävät koko konsernissa sekä tapaukset, joissa johtajilla on hallituksen jäsenyyden lisäksi yhtiössä tai konsernissa muita tehtäviä.

Johtajan nimittävällä ja palkkiosta päättävällä elimellä tulee olla kontrolli samaan konserniin kuuluvista muista yhtiöistä - kotimaisista ja ulkomaisista - johtajalle maksettavista korvauksista. Konsernissa johtajan palkkioista ja muista etuisuuksista olisi päätettävä kokonaisarvioinnin perusteella, samalla vahvistaen yhdessä elimessä periaatteet, joiden mukaisesti eri konserniyhtiöt voivat suorittaa samalle henkilölle palkkioita ja etuisuuksia eri tehtävistä.

Käytännössä on yleistä, että yhtiön hallituksen jäsen suorittaa yhtiölle myös erilaisia konsulttitehtäviä, ja saa yhtiöstä tai konsernista tähän perustuvia palkkioita hallitustehtävästä maksettavan palkkion lisäksi. Tällaisia ovat esimerkiksi asianajajan tai tilintarkastajan (ei lakisääteisen tilintarkastajan) tehtävät. Nämä muut palkkiot on työryhmän mielestä aina syytä saattaa hallituksen tietoon.

Keskeisten johtohenkilöiden palkat, etuisuudet sekä heidän palvelussuhteensa keskeiset ehdot olisi julkistettava, mitä erityisesti kansainväliset sijoittajat edellyttävät. Julkistamisvelvollisuus ohjannee yhtiökäytäntöä etuuksien sisällön suhteen, ja ehkäisee ennakolta poikkeuksellisen suurten etuuksien myöntämisiä ilman yhtiön kannalta hyväksyttäviä perusteita. Toisaalta johdon bonusjärjestelmien tarkempi rakenne on yhtiön liikesalaisuus, jonka julkistaminen olisi yhtiölle haitallista.

Työryhmä totesi myös sen, että henkilön palkka- ja työsuhtetiedot kuuluvat periaatteessa hänen yksityisyytensä piiriin, jonka tietojen julkistaminen murtaa. Tästä syystä todettiin, että julkistamisvelvollisuus tulisi rajoittaa koskemaan ainoastaan keskeisintä osaa ylimmästä johdosta ja, että muun johdon osalta, kuten esimerkiksi tytäryhtiöiden johtajat riittää nykykäytännön mukaisesti summatietojen ja yleisperiaatteiden julkistaminen.

Suosituksat

Julkisessa yhtiössä yhtiön hallituksella tai sen valitsevalla hallintoneuvostolla tulee olla kontrolli ylimmälle johdolle maksettavista palkoista ja etuisuuksista, mukaanluettuna johtajien mahdolliset muut kuin hallintoelimen jäsenyyteen kuuluvista tehtävistä maksettavat palkat yhtiöstä ja muista konserniyhtiöistä.

Yhtiön tulisi määritellä ne yleiset periaatteet, joita noudatetaan ylimmän johdon palkoista ja etuisuuksista päätettäessä. Mikäli hallituksen jäsenelle maksetaan palkkioita hallituspalkkion lisäksi myös muulla perusteella, ne on aina annettava hallituksen tietoon. Tieto siitä, että tällaisia palkkioita on maksettu, tulisi myös julkistaa.

Julkisen yhtiön tulisi selostaa vuosikertomuksessaan ja listalleottoesitteissään yhtiön noudattama päätöksentekojärjestys ylimmän johdon palkoista ja etuisuuksista päätettäessä.

Lisäksi olisi samalla tavalla julkistettava jäljempänä mainitut tiedot, jotka koskevat hallituksen puheenjohtajan, toimitusjohtajan, konsernijohtajan ja pääjohtajan saamia palkkoja ja etuisuuksia sekä muita palvelussuhteen ehtoja:

- a) maksettujen palkkojen ja luontaisetujen markkamäärä vuodessa koko konsernista, mukaanlukien ulkomaiset tytäryhtiöt

- b) jos yhtiössä on käytössä bonuspalkkausjärjestelmä, johon po. johtaja kuuluu, järjestelmän yleisperiaatteet, sekä maininta siitä, sisältyykö ilmoitettuun kokonaispalkkaan bonuspalkkiota ja kuinka paljon.
- c) keskeiset ehdot yhtiön maksamista eläke-eduista, kuten esimerkiksi eläkeikä sekä yhtiön maksaman eläkkeen määrä suhteessa palkkaan.
- d) yhtiön palveluksessa olevan johtajan osalta irtisanomisajan pituus sekä irtisanomisajan palkan lisäksi mahdollisesti maksettavan erokorvauksen markkamäärä
- e) pääkohdat yhtiön tai samaan konserniin kuuluvien yhtiöiden osakkeisiin oikeuttavista optio-oikeuksista, kuten merkittävien osakkeiden lukumäärä, optioiden kesto ja merkintähinta sekä mahdolliset luovutusrajoitukset

2.5. Valvontajärjestelmät

Tilanne Suomessa

Osakeyhtiön liiketoiminnan hoitaminen lain mukaisella sekä taloudellisesti mahdollisimman tehokkaalla tavalla edellyttää käytännössä, että yhtiöllä on käytössään riittävät keinot oman toimintansa valvomiseksi. Tarvetta tehokkaan valvonnan järjestämiseen julkisesti noteerattujen yhtiöiden kohdalla lisäävät usein eri liiketoiminnan osien eriyttäminen itsenäisiin yksiköihin, yhtiön liiketoiminnan laajuus sekä lisääntyvän ulkomaalaisen omistajakunnan asettamat vaatimukset.

Sisäisen valvonta. OYL:ssa säännellään yhtiön eri toimielinten tehtäviä ja keskinäisiä vastuusuhteita yhtiön toiminnan sisäistä valvontaa järjestettäessä. Hallituksen tehtävänä on huolehtia siitä, että yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon valvonta on asianmukaisesti järjestetty. Hallituksen valvonnan alaisena toimiva toimitusjohtaja vastaa siitä, että yhtiön kirjanpito on lain mukainen ja että sen varainhoito on luotettavalla tavalla järjestetty (OYL 8:6, 2).

Mikäli yhtiöllä on hallintoneuvosto, sen tehtävänä on OYL 8:11, 4 §:n mukaisesti valvoa hallituksen ja toimitusjohtajan hoitamaa yhtiön hallintoa sekä antaa varsinaisella yhtiökokouksella lausuntonsa tilinpäätöksen ja tilintarkastuskertomuksen johdosta. Hallituksella ja toimitusjohtajalla on velvollisuus antaa hallintoneuvostolle ja sen yksittäiselle jäsenelle mainitun valvontatehtävän hoitamista varten tarpeelliset tiedot.

Ulkoinen valvonta Ylintä valvontavaltaa yhtiössä käyttävät osakkeenomistajat erityisesti päättäessään yhtiökokouksessa vastuuvapauden myöntämisestä hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenille sekä toimitusjohtajalle. Tähän päätöksentekoon liittyy osakkeenomistajien oikeus saada hallitukselta ja toimitusjohtajalta tarkempia tietoja sellaisista seikoista, jotka saattavat vaikuttaa yhtiön tilinpäätöksen ja taloudellisen aseman tai muun yhtiökokouksessa käsiteltävän asian arviointiin (OYL 9:12 §). Vähemmistöosakkeenomistajien valvontamahdollisuuksia lisäävät oikeus vaatia ylimääräisen tilintarkastajan asettamista osallistumaan tilintarkastukseen sekä erityisen tai kustuksen toimittamista yhtiön hallinnosta ja kirjanpidosta tai tietyistä toimenpiteistä

(OYL 10:1 ja 14 §). Myös yhtiön AML:n mukaiset tiedonantovelvollisuudet (AML 2:5-7 §) ovat keskeisessä asemassa osakkaan valvontamahdollisuuksien kannalta.

Yhtiön osakkeenomistajien ja myös sen velkojien kannalta keskeinen merkitys on yhtiön toimintaan kohdistuvalla ulkoisella valvonnalla. Lakisääteisellä tilintarkastuksella on pääpaino valvontakeinona. Tilintarkastajien kelpoisuutta, asemaa suhteessa yhtiön johtoon sekä tilintarkastuksen toimittamista säännellään pääasiassa vuoden 1995 alusta voimaantulleessa tilintarkastuslaissa (TTL). Laissa on tilintarkastajalle asetettu ammatillisen pätevyyden ohella riippumattomuuden (objektiivisuus ja puolueettomuus) sekä esteettömyyden vaatimukset suhteessa tarkastettavaan kohteeseen.

Tilintarkastus käsittää yhtiön tilikauden kirjanpidon, tilinpäätöksen sekä hallinnon tarkastuksen (TTL 17 §).

Mainituista tilintarkastuksen kohdealueista yhtiön hallinnon tarkastuksen sisältö ja merkitys ei ole yksiselitteinen eikä sitä ole laissa lähemmin määritelty. Lain esitöissä (HE 295/93) on tarkastuksen sisältöä lähemmin määrittelemättä todettu, että kysymys on lähinnä yhtiön johdon järjestämän hallinnon lainmukaisuuden tarkastamisesta, johon ei kuulu sen valvominen, tekeekö yhtiön johto liiketaloudellisesti järkeviä päätöksiä.

KHT-yhdistyksen tilintarkastajille antaman suosituksen mukaan hallinnon tarkastus "rajoittuu siten kahden yhteisön tai säätiön toimintaa sääntelevän säännösten - yhteisö- ja säätiölain sekä yhtiöjärjestyksen tai muiden vastaavien määräysten - noudattamisen tarkastukseen". Suosituksessa todetaan lisäksi, että "tilintarkastuksessa arvioidaan tilintarkastuslain 19 §:ssä mainittujen toimielinten toimia suhteessa yhteisö- ja säätiölakiin, ei muuhun lainsäädäntöön. Mikäli toimielimet ovat rikkoneet jotain muuta lainsäädäntöä vastaan, ei tämä sinänsä aiheuta toimenpiteitä tilintarkastajan taholta". (KHT-yhdistyksen suositus, kohta 3.8.)

KHT-yhdistyksen suosituksen mukaan hallinnon tarkastuksen ulkopuolelle jää esimerkiksi sen tarkastaminen, onko julkisesti noteerattu yhtiö asianmukaisesti julkistanut osavuositarkastuksensa taikka sellaisen yhtiön johdon tietoon tulleen seikan, joka antaa aiheutta aiemmin julkistetun tulosarvion muuttamiseen ("profit warning"), koska nämä yhtiön velvoitteet perustuvat arvopaperimarkkinalakiin (AML).

Mainittujen, lakiin perustuvien valvonnan muotojen lisäksi yhtiöt katsovat usein tarpeelliseksi järjestää sisäisen valvonnan menetelmiä, joilla pyritään minimoimaan toimintaan mahdollisesti liittyvät taloudelliset riskit ja valvomaan, että toiminnassa kaikilta osin noudatetaan sitä koskevaa lainsäädäntöä ja muita normeja. Nämä valvontamenetelmät vaihtelevat huomattavasti yhtiön toiminnan laadun, laajuuden ja erilaisten tarpeiden mukaisesti (esimerkiksi sisäinen ohjeistus, tekniset valvontamekanismit, säännöllinen raportointi jne.). Valvontamenetelmistä on olemassa tiettyjä toiminnan aloja koskevia määräyksiä ja ohjeita (RATA määräykset pankeille, STM:n määräykset vakuutusyhtiöille). Sen sijaan tiedossa ei ole Suomessa voimassa olevia, yleisiä ohjeita tai suosituksia sisäisen valvonnan järjestämisestä yhtiöissä.

Kansainvälisistä suosituksista erityisesti CC:ssa on käsitelty laajasti yhtiön sisäisten valvontajärjestelmien organisointiin liittyviä kysymyksiä. CC suosittaa ns. tarkastuskomitean ("audit committee") perustamista kaikkiin julkisesti noteerattuihin yhtiöihin. Tarkastuskomiteassa tulisi olla vähintään kolme yhtiön hallituksen nimittämää jäsentä, joiden tulisi olla "non-executive" -johtajia ja enemmistöltään riippumattomia yhtiöstä (lukuun ottamatta palkkaa ja mahdollista osakkeenomistusta) luotettavan ja itsenäisen

valvontatyön varmistamiseksi. Tarkastuskomitean jäsenet suositetaan julkistettavaksi säännöllisesti yhtiöiden vuosikertomuksissa.

CC korostaa tarkastuskomitean selkeän aseman merkitystä suhteessa yhtiön hallitukseen. Tarkastuskomitea vastaa toiminnastaan ja raportoi säännöllisesti valvontatyön tuloksista hallitukselle. Valvontatyössään komitean tulisi voida toimia täysin itsenäisesti suhteessa yhtiön toimielimiin ja sillä tulisi olla esteetön mahdollisuus saada yhtiössä valvontatyöhönsä tarvittavaa informaatiota yhtiöstä.

Varsinaisen tarkastuskomitean toimenkuvan CC jättää pääasiassa yhtiöiden itsensä määriteltäviksi niiden erityisten tarpeiden mukaisesti suosittaen kuitenkin joitakin tehtäviä, joita komitealle voidaan antaa. Tällaisia tehtäviä ovat mm. yhtiön vuosi- ja osavuosikatsausten tarkastaminen ennen niiden julkistamista, yhtiön sisäisen tarkastusjärjestelmän seuranta (riittävät resurssit, työn tulokset ym.) sekä suositusten antaminen yhtiön tilintarkastajien valinnasta ja palkkioista. Tarkastuskomitean toimenkuvaan kuuluisi myös yhteistyö yhtiön tilintarkastajan kanssa valvontaan liittyvissä ja tilintarkastuksen toimittamisen kannalta keskeisissä kysymyksissä. Tarkastuskomitean asema suhteessa yhtiön tilintarkastajaan jää kuitenkin raportissa tarkemmin määrittelemättä.

Tarkastuskomiteaa koskevan suosituksensa ohella CC korostaa muutoinkin sisäisen tarkastuksen merkitystä kiinteänä osana yhtiön säännöllistä toimintaa ja tilintarkastusta täydentävä funktiona. CC antaa lisäksi huomattavan määrän tilintarkastuksen riippumattomuutta ja luotettavuutta koskevia suosituksia, jotka kuitenkin Suomessa on pääosin säännelty laissa ja sitä täydentävässä itsesääntelyssä, kuten KHT-yhdistyksen suosituksissa.

Vienot-raportti suosittelee yhtiöille erityisen laskenta- tai tarkastuskomitean perustamista ("comité des comptes" tai "audit committee"). Komitean tulisi raportoida hallitukselle, ja tulisi koostua vähintään kolmesta ei-yhtiön palveluksessa olevasta hallituksen jäsenestä, joista yhden tulisi olla "itsenäinen", millä raportissa tarkoitetaan vailla intressiriitoja muihin yhtiöihin. Komitean päätehtävänä olisi varmistua konsernin laskentajärjestelmän jatkuvuudesta ja tehosta sekä siitä, että myös sisäiset raportointijärjestelmät tukevat sitä. Komitean tulisi voida työssään haastatella suoraan talousjohtajan alaisia ja sisäisen tarkastuksen johtajaa sekä lausua talousjohtoon nimittämistä ja heidän työnsä laadusta".

Keskustelukysymykset

Työryhmä keskusteli yleisesti sisäisen tarkastuksen merkityksestä yhtiön valvonnassa. Julkisissa yhtiöissä sisäisellä tarkastuksella on keskeinen merkitys yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan tiedonsaanti- ja valvontavälineenä. Toimitusjohtajan, jonka tehtävänä on yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon asianmukainen järjestäminen sekä juoksevan liiketoiminnan johtaminen, on lähtökohtaisesti huolehdittava sisäisen tarkastuksen järjestämisestä yhtiössä. Yhtiön juoksevan toiminnan ja hallinnon valvojana hallitus voi antaa toimitusjohtajalle määräyksiä ja ohjeita sisäisen tarkastuksen järjestämisestä sekä tarvittaessa asettaa keskuudestaan erityisen työryhmän ("tarkastuskomitean") sisäisen valvonnan tehtäviin.

Sisäisen tarkastuksen organisointitapa (esim. työryhmä / kiinteä osasto / yksittäiset vastuuhenkilöt), tarkastuksen kohdealueet ja sen laajuus ovat sidoksissa yhtiön harjoittamaan liiketoimintaan ja sen erityisolosuhteisiin, joita ovat esimerkiksi yhtiön henkilöstön määrä ja koulutus sekä erilaiset toimintaan liittyvät tekniset järjestelmät.

Julkisten yhtiöiden liiketoiminnan ja toimintaympäristön eroavaisuuksista johtuen yleistä suositusta sisäisen tarkastuksen järjestämisestä ei voida käytännössä antaa. Sisäisen tarkastuksen organisointitapa on voitava ratkaista yhtiökohtaisesti, kunkin yhtiön yksilöllistä lähtökohdista.

Yhtiön sisäisen tarkastuksen organisointitavasta riippumatta työryhmä pitää tärkeänä, että sisäistä tarkastusta järjestettäessä erityistä huomiota kiinnitettäisiin tarkastuksen säännönmukaisuuteen, itsenäiseen ja riippumattomaan toimintatapaan sekä tarkastuksen tulosten avoimeen ja säännölliseen raportointiin yhtiön johdolle.

Työryhmä keskusteli hallituksen asettamasta tarkastuskomiteasta ("Audit Committee") yhtenä esimerkkinä yhtiön sisäisen valvonnan järjestämisessä. Tarkastuskomitean perustaminen on muiden yhtiön sisäisen valvonnan muotojen tavoin yhtiökohtainen ratkaisu, joka on ja jonka tulee olla yhtiön itsensä vapaasti harkittavissa. Työryhmä ei katso tarpeelliseksi antaa suositusta siitä, että kaikissa julkisissa yhtiöissä tulisi olla hallituksen asettama tarkastuskomitea.

Käsiteltiin tilannetta, jossa yhtiössä on katsottu tarpeelliseksi perustaa hallituksen jäsenistä muodostettu tarkastuskomitea, tehtävänäään esimerkiksi yhtiön sisäisen tarkastuksen ohjaaminen ja hallituksen valvontatehtävää tukeva tietojen hankkiminen yhtiössä. Todettiin, että tällöin kysymyksessä on hallituksen keskuudestaan erityistehäviä varten muodostama työryhmä, jonka muodostaminen ei miltään osin poista tai siirrä hallitukselle osakeyhtiölain mukaan kuuluvaa valvontavastuuta, joka on jakamaton (vrt. suosituksen kohta 2.1.1).

Työryhmä on edellä kohdassa 2.1.1 suositellut, että annettaessa yhtiön hallintoelinten jäsenille erityistehtäviä ja niihin liittyviä vastuualueita, tulisi niiden olla selkeästi määritellyt. Tämä koskee myös hallituksen asettamaa tarkastuskomiteaa hallituksen erityisenä työryhmänä. Tarkastuskomitean jäsenten valintamenettely, työryhmän keskeiset tehtävät ja toimintaperiaatteet tulisivatkin määrittellä hallituksen tätä varten vahvistamissa ohjeissa tai muulla tarkoituksenmukaisella tavalla.

Työryhmä keskusteli myös tarkastuskomitean jäsenten valitsemisesta. Tarkastuskomitea tulisi mahdollisuuksien mukaan valita sellaisista hallituksen jäsenistä, jotka eivät ole palvelussuhteessa yhtiöön. Tämä korostaisi tarkastuskomitean riippumattoman asemaa suhteessa muihin yhtiön toimielimiin ja antaisi paremmat edellytykset tarkastuskomitean itsenäiselle toiminnalle. Muilta osin tarkastuskomitean jäsenten valintaperusteet voivat olla yhtiön omassa harkinnassa, ottaen huomioon tarkastuskomitealle kulloinkin halutut erityistehtävät sekä yhtiön yksilölliset olosuhteet.

Työryhmä on edellä suositellut, että sijoittajien mahdollisuutta saada informaatiota yhtiön hallintoelinten työnjaosta ja niiden jäsenten erityistehtävistä tulisi lisätä (ks. kohta 2.1.1). Tämän tavoitteen kannalta olisi suositeltavaa, että julkiset yhtiöt vuosikertomuksissaan ja listalleottoesitteissään selostaisivat tarkastuskomitean kokoonpanon ja sen keskeiset tehtävät.

Käsiteltiin yhtiön sisäisen tarkastuksen asemaa suhteessa lakisääteiseen tilintarkastustoimintoon. Tilintarkastajien tarkastustehtävä yhtiössä on lakiin perustuva, itsenäinen ja riippumaton yhtiön mahdollisesti asettamista sisäisen tarkastuksen toiminnoista. Työryhmä korostaa tilintarkastajien oma-aloitteisen, säännöllisen ja avoimen raportoinnin merkitystä yhtiön hallituksen valvontatehtävän kannalta, erityisesti tilanteissa, joissa tilintarkastajat tarkastustehtävässään tilikauden aikana havaitsevat sellaisia puutteita yhtiön toiminnassa, joihin yhtiön hallituksen tulisi kiinnittää huomiota.

Raportointi voi tapahtua esimerkiksi siten, että tilintarkastajat osallistuvat yhteen tai tarvittaessa useampaan hallituksen kokoukseen ja käyttävät kokouksessa "tilintarkastajan puheenvuoron".

Vaikka yhtiön sisäisen tarkastuksen toiminnoilla, joko toimitusjohtajan järjestäminä ja hänen alaisuudessaan toimivina taikka hallituksen keskuudestaan asettamana tarkastuskomiteana, saattaa tilintarkastukseen nähden olla suppeampia ja ehkä yhtiön liiketoiminnalliseen kannattavuuteen liittyviä erityistehtäviä, niiden perustavoite on käytännössä sama: havaita toiminnassa mahdollisesti olevat puutteet ja raportoida niistä toimintaa valvoville yhtiön toimielimille. Työryhmä pitääkin yhtiön sisäisen tarkastuksen ja tilintarkastajien säännöllistä yhteydenpitoa tärkeänä keinona pyrittäessä tarkastustyön kattavuuden parantamiseen ja siitä saatujen tietojen parempaan hyöväksikäyttöön yhtiön toiminnassa.

Keskusteltiin siitä, kuuluuko arvopaperimarkkinalain ja julkisten markkinapaikkojen sääntöjen tarkoittamien julkistamisvelvoitteiden valvonta tilintarkastajan valvontatoimintaan. Todettiin, että sijoittajilla on erityinen intressi luottaa siihen, että julkisesti noteeratuissa yhtiöissä yhtiön johto noudattaa arvopaperimarkkinalain ja julkisten markkinapaikkojen määräyksiä sellaisten tietojen julkistamisesta, joilla saattaa olla olennaista vaikutusta yhtiön osakkeiden arvoon. Yhtiön osakkeenomistajien ja laajemmin sijoittajien kannalta yhtiön tilintarkastaja on ainoa ulkopuolinen ja riippumaton taho, jolla on käytännössä mahdollisuus tehokkaasti valvoa mainittujen velvoitteiden noudattamista.

Työryhmä kiinnittääkin julkisten yhtiöiden erityistä huomiota mainittujen tiedonantovelvoitteiden noudattamisen valvontaan ja pitää tärkeänä, että yhtiön johdon ja tilintarkastajien välinen säännöllinen yhteydenpito ja raportointi on niin kattavaa, että tiedonantovelvoitteiden noudattamiseen liittyvät intressit tulevat riittävästi huomioon otetuiksi.

Suositukset

OYL:n mukaan "kirjanpidon ja varainhoidon valvonnan järjestäminen" on yhtiön hallituksen vastuulla. Tähän sisältyy, että yhtiössä on toimiva sisäinen valvontajärjestelmä, jolla varmistetaan yhtiön kirjanpidon, varainhoidon ja muiden keskeisten toimintojen asianmukainen järjestäminen. Julkisessa yhtiössä tulisi määritellä sisäisen valvontajärjestelmän keskeiset periaatteet ja tapa, jolla varmistetaan sisäisen valvontajärjestelmän toimivuudesta. Tällöin tulisi erityistä huomiota kiinnittää toimintojen organisointiin, toimintaohjeisiin ja henkilökunnan ammattitaitoon sekä raportointiin ja sisäiseen tarkastukseen.

Jos yhtiössä pidetään erityisen tarkastuskomitean (ns. "audit committee") asettamista sopivana sisäisen valvonnan keinona, työryhmä suosittelee, että seuraavia periaatteita noudatettaisiin:

- Tarkastuskomitea tulisi mikäli mahdollista valita kokonaisuudessaan sellaisista hallituksen jäsenistä, jotka eivät ole palvelussuhteessa yhtiöön
- Tarkastuskomitean keskeiset tehtävät ja toimintaperiaatteet tulisi määritellä hallituksen tarkastuskomitealle vahvistamissa ohjeissa

- Tarkastuskomitean kokoonpano tulisi selostaa yhtiön vuosikertomuksessa ja listalleottoesitteissä.

Työryhmä korostaa laadultaan ammattitaitoisen ja riittävän laajan tilintarkastuksen merkitystä julkisessa yhtiössä. Lisäksi työryhmä korostaa tilintarkastajien aktiivisen raportoinnin ja säännöllisen yhteydenpidon merkitystä hallituksen valvontatehtävän kannalta. Sellaisessa yhtiössä johon on asetettu tarkastuskomitea, tilintarkastajan yhteydenpitoa hallitukseen voidaan edelleen parantaa siten, että tilintarkastaja osallistuu tarkastuskomitean kokouksiin.

3. Yhteenveto suosituksista

Hallituksen ja hallituksen puheenjohtajan tehtävät ja sisäinen työnjako

Osakeyhtiön hallintoelinten tehtävät ja vastuu määräytyvät osakeyhtiölain mukaisesti. Hallintoelinten jäsenten vastuu on lähtökohtaisesti jakamaton. Hallintoelinten jäsenillä voi olla erityistehtäviä, lähinnä hallituksen päätoimisella puheenjohtajalla ja yhtiön palveluksessa olevilla hallituksen jäsenillä.

Työryhmä suosittelee, että julkinen yhtiö¹⁾ vahvistaa kirjallisesti hallintoelinten ja niiden yksittäisten jäsenten tehtävät, mikäli yhtiössä annetaan lakia täydentäviä erityistehtäviä ja vastuualueita hallintoelimille tai niiden jäsenille. Erityisesti silloin, kun kysymys on hallituksen päätoimisesta puheenjohtajasta tai yhtiön palveluksessa olevasta hallituksen jäsenestä, vastuualueiden määrittely on tarpeen.

Julkisen yhtiön tulisi selostaa vuosikertomuksessaan ja listalleottoesitteessään hallintoelinten ja niiden jäsenten työnjaon ja vastuualueet silloin, kun hallintoelimille on annettu laissa mainittujen tehtävien lisäksi erityistehtäviä ja hallituksen yksittäisten jäsenten osalta silloin, kun nämä ovat yhtiön palveluksessa.

Selostuksessa tulisi olla maininta siitä, missä järjestyksessä hallituksen jäsenten tehtävät ja vastuualueet on yhtiössä vahvistettu.

Toimitusjohtajan asema ja suhde hallituksen puheenjohtajaan

Yhtiön toimitusjohtaja on lain ja suomalaisen yhtiökäytännön valossa keskeinen henkilö yhtiön hallinnoimisessa. Hänen tehtävänsä määritellään osakeyhtiölaisissa. Työryhmä suosittelee, että yhtiön hallitus aina määritteli toimitusjohtajan palvelussuhteen keskeiset ehdot kirjallisesti toimitusjohtajasopimuksessa, jonka hyväksyy yhtiön hallitus tai hallintoneuvosto, mikäli toimitusjohtajan nimittäminen kuuluu hallintoneuvostolle. Toimitusjohtajasopimukseen kuuluvia palkkoja ja muita etuisuuksia käsitellään jäljempänä kohdassa 2.4.

Hallintoneuvoston asema

Koska hallintoneuvoston roolia ei tunneta kovin hyvin kansainvälisesti, työryhmä suosittelee, että julkinen yhtiö selostaisi vuosikertomuksessaan ja listalleottoesitteessään hallintoneuvoston päätehtävät.

¹⁾ Tämän raportin suositukset koskevat yhtiöitä, joiden arvopaperit ovat julkisen kaupankäynnin kohteina arvopaperimarkkinalain mukaisesti. Lyhyiden vuoksi raportissa käytetään termiä "julkinen yhtiö" tai "julkisesti noteerattu yhtiö". Käsite "julkinen yhtiö" sisältyy raportissa tarkoitettua laajempaa hallituksen osakeyhtiölain muutosehdotukseen, joka on raporttia annettaessa eduskunnan käsittelyssä.

Hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan valintamenettely

Vaikka hallituksen ja toimitusjohtajan valitsemisesta on säännökset laissa tai yhtiöjärjestyksessä, työryhmä suosittaa, että julkinen yhtiö selostaa vuosikertomuksessaan ja listalleottoesitteessään, mikä elin ja milloin valitsee yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan.

Hallituksen jäsenten valintaa koskevat ehdotukset olisi myös julkistettava. Yhtiön tulisi viipymättä julkistaa tietoonsa tullut ehdotus yhtiökokoukselle hallituksen tai hallintoneuvoston jäsenen valinnasta, johon tehtävään ehdotettu henkilö on suostunut, jos ehdotusta kannattaa vähintään 10 % kaikista yhtiön äänistä.

Yhtiö voi harkinnan mukaan julkistaa vähäisemmänkin kannatuksen saaneita ehdotuksia.

Mikäli yhtiöllä on tieto ehdotuksesta siinä vaiheessa, kun kokouskutsu annetaan julkaistavaksi, yhtiön tiedossa olevat ehdotukset olisi mainittava kokouskutsussa.

Joko vuosikertomukseen tai kokouskutsuun olisi sisällytettävä tieto valittavan hallituksen tai hallintoneuvoston jäsenten erovuoroista, mahdollisista yhtiön tiedossa olevista eronpyynnöistä sekä uudesta ehdokkuudesta kieltäytymisistä.

Hallituksen jäsenten kelpoisuus, riippumattomuus ja esteellisyys

Työryhmä suosittelee, että julkinen yhtiö julkistaisi ennen yhtiökokousta hallituksen jäseniksi ehdotettujen henkilöiden henkilö- ja etuyhteystiedot kuten edellä kohdassa 2.2. on suositeltu meneteltävän. Mikäli ehdotus ei ole yhtiön tiedossa ennen kokousta, suositellaan, että yhtiökokoukselle kerrotaan ehdokkaasta samat tiedot yhtiökokouksessa.

Henkilö- ja etuyhteystietoina suositellaan kerrottavaksi seuraavat seikat:

- henkilön nimi ja ikä
- koulutus ja keskeinen työ- tai muu kokemus
- päätehtävä ehdotushetkellä
- keskeiset muut samanaikaiset tai tulevat tehtävät

Valinnan jälkeen, että julkisen yhtiön tulisi esittää vuosikertomuksessaan ja listalleottoesitteissään hallituksen jäsenistä samat tiedot kuin yllä.

Julkisen yhtiön hallintoneuvoston jäseniin työryhmä ehdottaa sovellettaviksi samoja periaatteita kuin edellä hallituksen jäseniin ja valinnan jälkeen myös toimitusjohtajaan. Koska hallintoneuvosto voi olla kokoonpanoltaan hyvin laaja, yhtiö voi vuosikertomukseen sisällyttämisen sijasta pitää tiedot saatavilla yhtiön pääkonttorissa ja lähettää ne sitä pyytävälle. Listalleottoesitteisiin tiedot olisi kuitenkin aina syytä sisällyttää.

Johdon palkkiot ja muut etuisuudet

Julkisessa yhtiössä yhtiön hallituksella tai sen valitsevalla hallintoneuvostolla tulee olla kontrolli ylimmälle johdolle maksettavista palkoista ja etuisuuksista, mukaanluettuna johtajien mahdolliset muut kuin hallintoelimen jäsenyyteen kuuluvista tehtävistä maksettavat palkat yhtiöstä ja muista konserniyhtiöistä.

Yhtiön tulisi määritellä ne yleiset periaatteet, joita noudatetaan ylimmän johdon palkoista ja etuisuuksista päätettäessä. Mikäli hallituksen jäsenelle maksetaan palkkioita hallituspalkkion lisäksi myös muulla perusteella, ne on aina annettava hallituksen tietoon. Mikäli tällaisia palkkioita on maksettu, se tulisi julkistaa.

Julkisen yhtiön tulisi selostaa vuosikertomuksessaan ja listalleottoesitteissään yhtiön noudattama päätöksentekojärjestys ylimmän johdon palkoista ja etuisuuksista päätettäessä.

Lisäksi olisi samalla tavalla julkistettava jäljempänä mainitut tiedot, jotka koskevat hallituksen puheenjohtajan, toimitusjohtajan, konsernijohtajan ja pääjohtajan saamia palkkoja ja etuisuuksia sekä muita palvelussuhteen ehtoja:

- a) maksettujen palkkojen ja luontaisetujen markkamäärä vuodessa koko konsernista, mukaanlukien ulkomaiset tytäryhtiöt
- b) jos yhtiössä on käytössä bonuspalkkausjärjestelmä, johon po. johtaja kuuluu, järjestelmän yleisperiaatteet, sekä maininta siitä, sisältyykö ilmoitettuun kokonaispalkkaan bonuspalkkiota tarkasteluvuodelta, ja kuinka paljon.
- c) keskeiset ehdot yhtiön maksamista eläke-eduista, eläkeikä sekä yhtiön maksaman eläkkeen määrä suhteessa palkkaan.
- d) yhtiön palveluksessa olevan johtajan osalta irtisanomisajan pituus sekä irtisanomisajan palkan lisäksi mahdollisesti maksettavan erokorvauksen markkamäärä ja keskeiset edellytykset
- e) pääkohdat yhtiön tai samaan konserniin kuuluvien yhtiöiden osakkeisiin oikeuttavista optio-oikeuksista, kuten merkittävien osakkeiden lukumäärä, optioiden kesto ja merkintähinta sekä mahdolliset luovutusrajoitukset

Valvontajärjestelmät

OYL:n mukaan "kirjanpidon ja varainhoidon valvonnan järjestäminen" on yhtiön hallituksen vastuulla. Tähän sisältyy, että yhtiössä on toimiva sisäinen valvontajärjestelmä, jolla varmistetaan yhtiön kirjanpidon, varainhoidon ja muiden keskeisten toimintojen asianmukainen järjestäminen. Julkisessa yhtiössä tulisi määritellä sisäisen valvontajärjestelmän keskeiset periaatteet ja tapa, jolla varmistetaan sisäisen valvontajärjestelmän toimivuudesta. Tällöin tulisi erityistä huomiota kiinnittää toimintojen organisointiin, toimintaohjeisiin ja henkilökunnan ammattitaitoon sekä raportointiin ja sisäiseen tarkastukseen.

Jos yhtiössä pidetään erityisen tarkastuskomitean (ns. "audit committee") asettamista sopivana sisäisen valvonnan keinona, työryhmä suosittelee, että seuraavia periaatteita noudatettaisiin:

- Tarkastuskomitea tulisi mikäli mahdollista valita kokonaisuudessaan sellaisista hallituksen jäsenistä, jotka eivät ole palvelussuhteessa yhtiöön
- Tarkastuskomitean keskeiset tehtävät ja toimintaperiaatteet tulisi määritellä hallituksen tarkastuskomitealle vahvistamissa ohjeissa
- Tarkastuskomitean kokoonpano tulisi selostaa yhtiön vuosikertomuksessa ja listalleottoesitteissä.

Työryhmä korostaa laadultaan ja laajuudeltaan ammattitaitoisen tilintarkastuksen merkitystä julkisessa yhtiössä. Lisäksi työryhmä korostaa tilintarkastajien aktiivisen raportoinnin ja säännöllisen yhteydenpidon merkitystä hallituksen valvontatehtävän kannalta. Sellaisessa yhtiössä johon on asetettu tarkastuskomitea, tilintarkastajan yhteydenpitoa hallitukseen voidaan edelleen parantaa siten, että hän osallistuu tarkastuskomitean kokouksiin.

4. Lähdeaineisto

AFEP/CNPF (Association Française des Entreprises Privées/Conseil National du Patronat Français): Le Conseil d'Administration des Sociétés Cotées, Juillet 1995
(sekä raporttia koskevia lehtileikkeitä)

Amsterdam Stock Exchange: Corporate Governance in the Netherlands, October 1996

Cadbury Committee: Report of the committee on the Financial Aspects of Corporate Governance, 1 December 1992, Burgess Science Press

Cadbury Committee: Report of the committee on the Financial Aspects of Corporate Governance, The Code of Best Practice, 1 December 1992, Burgess Science Press

Centre for European Policy Studies: Membership Meetings Programme No. 229, Proceedings of the meeting: Corporate Governance in Europe, Brussels, 15.6.1995

Centre for European Policy Studies: Corporate Governance in Europe, CEPS Working Party Report No. 12, Brussels June 1995

EASDAQ: Corporate governance requirements, May 1996

FIBV Federation Internationale des Bourses de Valeurs: Report on the Questionnaire on Corporate Governance, Oslo Stock Exchange. 6 April 1994

Greenbury Committee: Directors' remuneration, report of a study group chaired by Sir Richard Greenbury, July 1995, Burgess Science Press

KPMG/Greenbury: A Practical Guide to the Disclosure Implications, October 1995, KPMG Huddersfield

Hampel committee: 3 lehtiartikkelia Hampel-committeesta: London Times 21.2.1996; Accountant, Jan 1996 ja Corporate Accounting International Dec 1995

International Capital Markets Group: International Corporate Governance, Who Holds the Reins? An overview of Corporate Governance practice in Japan, Germany, France, USA, Canada and UK, ICMG June 1995

Nobel Symposium on Law and Finance: Corporate Governance and Financial Contracting, Stockholm, 18 - 20.8.1995

Näringslivets Börskommitté: Rekommendation om information inför val av styrelse i aktiemarknadsbolag, 23.2.1994 + företagsledningens förmåner

Organisation for Economic Co-operation and Development: Framework conditions for industry project Corporate Governance environments in OECD countries, Paris, 6 February 1995

Price Waterhouse: Effective Corporate Governance, Autumn 1995

Seppo Schildt: Audit committee - uusi valvontaelin? Artikkelit Tilintarkastus-Revision - lehdestä nro 1/96

Stephenson Harwood, Corporate Department: Greenbury - What's it all about? An overview of the Greenbury Committee Report, 1 August 1995

The Stock Exchange of Hong Kong Limited: Recommended Practice on Independent Non-executive Directors, 22.11.1994

Stockholms Fondbörs: Inregistreringskontrakt, 1994

Tilintarkastajien Oy/Ernst & Young International: Hyvä hallitustapa, Helsinki 1993, Erikoispaino Oy

15.5.1996

Corporate Governance -työryhmä

1.

Työryhmän kokoonpano

Keskuskauppakamari ja Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto ovat päättäneet asettaa työryhmän, jonka tehtävänä on käsitellä suomalaisten julkisten yhtiöiden hallitustyöskentelyyn liittyviä kysymyksiä. Työryhmän kokoonpano on seuraava:

Toimitusjohtaja Juhani Erma, puheenjohtaja
Dipl.ekon., KHT Lars Blomqvist
Toimitusjohtaja Ari Heiniö
Kauppatieteiden tohtori h.c. Ahti Hirvonen
Johtaja Olli-Pekka Kallasvuo
Lakiasiaainjohtaja Ilmo Korpelainen
Lakiasiaainjohtaja Timo Lehto
Asianajaja Pekka Merilampi
Professori Heikki Niskakangas
Toimitusjohtaja Markku Talonen
Kansliapäällikkö Matti Vuoria

Lisäksi on päätetty pyytää korkeimman hallinto-oikeuden presidenttiä Pekka Hallbergia työryhmän kuultavaksi siitä, miten työryhmän ehdotukset sopeutuvat yleiseen oikeusjärjestelmään.

Työryhmän sihteereinä toimivat VT Marianna Uotinen-Tarkoma ja OTK Petri Vainio.

2.

Työryhmän asettamisen tavoitteet

Julkisten yhtiöiden hallitustyöskentelyyn liittyvät kysymykset ovat kulu-valla vuosikymmenellä olleet suuren mielenkiinnon kohteena sekä Euroo-passa että maailmanlaajuisesti. Taustana on ollut yhtiöiden laajeneva kansainvälistyminen, talouden yhdentymiskehitys ja sijoittajien tarve saada tietoa yhtiöiden johtamis- ja valvontajärjestelmistä.

Keskeisenä lähtökohtana työryhmän perustamiselle on se, että sekä koti-että ulkomaisten sijoittajien tulisi voida nykyistä paremmin tietää, millä tavoin julkisia yhtiöitä johdetaan ja minkälaisia johtamis-, valvonta- ja julkistamisperiaatteita niissä noudatetaan.

Tarkoituksena ei ole pyrkiä siihen, että julkiset yritykset toimisivat kaikissa asioissa samalla tavalla. Tavoitteena on sitä vastoin, että sijoittaja ja muu

yhtiön ulkopuolinen intressitönti voisi olla tietoinen siitä, millä periaatteilla julkinen yritys missäkin asiassa toimii. Tämä on merkityksellistä erityisesti kansainvälisille sijoittajille, jotka omassa maassaan ovat usein tottuneet erilaisiin menettelytapoihin. Pyrkimyksenä on lisäksi löytää yhteisesti hyväksyttyjä vähimmäisperiaatteita, joita kaikki julkiset yritykset voisivat noudattaa.

Kaikkia julkisia yrityksiä koskevana tavoitteena on, että ne noudattavat hyvää hallintotapaa. Julkisen yrityksen johtamisjärjestelmän tulee perustua kaikilta osin korkeaan moraaliin ja eettiseen normistoon.

3. Työryhmän tehtävät

Sanotulta pohjalta työryhmän tehtävänä on arvioida, millä tavoin julkisten yritysten johtamis- ja valvontajärjestelmiä sekä tiedottamisperiaatteita on syytä muuttaa ja tehdä tarpeelliset muutosehdotukset huomioon ottaen kansainvälinen kehitys, osakkeenomistajien ja muiden sijoittajien legitiimit tarpeet, suomalainen oikeusjärjestelmä sekä maamme erityisolosuhteet.

Työryhmä pyrkii tavoitteisiinsa itsesääntelyn pohjalta voimassa ja vireillä oleva lainsäädäntö huomioon ottaen. Sen tavoitteena ei ole aikaansaada muutoksia lainsäädäntöön.

Seuraavassa esitetään työryhmälle kaavaillut tehtävät otsikoittain. Kunkin otsikon alle on ranskalaisin viivoin merkitty asiakokonaisuuteen sisältyviä osa-alueita. Tehtäväkuvauksen tarkoituksena on antaa työryhmän työlle suuntaviivoja, ei rajoittaa sen mahdollisuuksia käsitellä haluamiaan asioita.

a) hallituksen toiminta, vastuu ja velvollisuudet

- hallituksen ja hallintoneuvoston työnjako
- hallituksen jäsenten sekä toimivan johdon nimittämis- ja vapauttamistapa sekä -periaatteet
- ulkopuolisten (non-executive) ja yrityksen toimivaan johtoon (executive) kuuluvien hallituksen jäsenten rooli ja tehtävät
- ulkopuolisten jäsenten pätevyysvaatimukset ja sidonnaisuudet
- hallituksen työskentely- ja toimintatavat
- hallituksen velvollisuudet suhteessa osakkeenomistajiin ja muihin sijoittajiin

b) hallituksen ja toimivan johdon välinen työnjako

- strategiset päätökset
- juoksevan liiketoiminnan johtaminen
- hallituksen valvontatehtävät
- hallituksen puheenjohtajan ja toimitusjohtajan asema, vastuu ja velvollisuudet

c) yrityksen johdon palkitseminen

- noudatettavat palkitsemistavat ja -periaatteet
 - päätöksenteko ja valvonta
- d) ulkoinen ja sisäinen tarkastus
- tehtävät sekä työskentely- ja toimintatavat
 - valtuudet ja vastuu
 - raportointi
- e) edellä mainittuja asioita koskevat julkistamisperiaatteet

4.

Työryhmän suositusten täytäntöönpano

Tarkoituksena on, että työryhmä esittää näkemyksensä myös siitä, millä tavoin sen suositukset pannaan täytäntöön. Vaihtoehtoisina tapoina voivat tulla kysymykseen esimerkiksi julkisten yhtiöiden välinen sopimuspohjainen järjestely tai suositusten sisällyttäminen asianmukaisessa järjestyksessä pörssin sääntöihin.

5.

Työryhmän käytännön toiminta

Työryhmän ensimmäinen kokous pidetään kesäkuun alussa Keskuskauppakamarin tiloissa.

Työryhmän työhön osallistumisesta ei makseta palkkiota.

Tavoitteena on, että työryhmä saa työnsä päätökseen 30.11.1996 mennessä.

KESKUSKAUPPAKAMARI

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO R.Y.