



Vesa Immonen

Eurooppayhtiön perustaminen ja sen vaikutukset

Metropolia Ammattikorkeakoulu
Tradenomi
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Toukokuu 2011

Tekijä(t) Otsikko	Vesa Immonen Eurooppayhtiön perustaminen ja sen vaikutukset
Sivumäärä Aika	35 sivua + 3 liitettä Syyskuu 2010 - Toukokuu 2011
Tutkinto	Tradenomi
Koulutusohjelma	Liiketalouden koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Kansainvälinen liiketoiminta
Ohjaaja(t)	Lehtori Tero Hujala
<p>Opinnäytetyön tutkimuskohteena oli eurooppayhtiö ja yhtiömuodon vaikutukset eurooppalaisiin yhtiöihin. Tarkoituksena oli käydä läpi yhtiömuodon periaatteita ja käytäntöjä niin, että jokainen ymmärtäisi, miten yhtiömuoto toimii ja vaikuttaa. Mukaan otettiin myös esimerkkiyhtiöitä, joiden osalta käytiin läpi syitä yhtiömuodon vaihtoon ja muutosprosessia.</p> <p>Kansainvälistä liiketoimintaa opiskellessa opinnäytetyön aihe löytyi vaihto-opiskelun aikana, Berliinissä. Kansainvälinen aihe löytyi siis kansainvälisessä ilmapiirissä. Idea kypsyi noin puoli vuotta, jonka jälkeen opinnäytetyön teko alkoi opinnäytetyöryhmän parissa. Tekstissä on hyödynnetty internetpohjaisia lähteitä sekä Euroopan unionin raportteja.</p> <p>Tutkimukset aloitettiin tiedon etsimisellä ja kirjastokäynneillä. Eurooppayhtiö on sen verran uusi tutkimuskohde, ettei siitä löytynyt kuin muutama kirjalähde. Internet oli huomattavasti parempi lähde tutkimuksineen Euroopan unionin ja muiden korkeatasoisten järjestöjen osalta. Kirjoittaminen aloitettiin tammikuussa ja tutkimusosassa päätettiin käyttää Euroopan unionin Ernst & Youngilla teettämää tutkimusta eurooppayhtiöstä.</p> <p>Tutkimuksessa selvitettiin eurooppayhtiöiden tilannetta sekä kokemuksia yhtiömuodon vaihdoksesta ja käytännön kokemuksista. Ernst & Youngin tutkimuksessa tutkittiin syitä eurooppayhtiömuodon valintaan sekä käytiin läpi negatiivisia ja positiivisia kokemuksia. Lisäksi tutkimuksessa kysyttiin yrityksiltä kokemuksia käytännön toimista yhtiömuodon käyttöönoton jälkeen.</p> <p>Tuloksissa selviää tärkeitä syitä, miksi yritykset valitsevat eurooppayhtiömuodon tai miksi yritykset jättävät sen valitsematta. Lisäksi yritysten mainitsemat käytännön ongelmat ovat hyödyllistä tietoa tuleville eurooppayhtiöille.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä käydään läpi käytännön asioita liittyen eurooppayhtiöön ja esitetään tuloksia eurooppayhtiömuodon vaikutuksista eurooppalaisiin yhtiöihin. Kokonaisuutena eurooppayhtiömuodolla on paljon positiivisia vaikutuksia yhtiöiden toimintaan ja mikäli yhtiömuodon imago paranee, se saa varmasti lisää kannatusta luoden samalla positiivisen kuvan eurooppalaisista yhtiöistä muualla maailmassa.</p>	
Avainsanat	eurooppayhtiö, societas europaea, eurooppalainen yhtiö, yhtiölaki, hallintojärjestelmä, henkilöstöedustus, yhtiömuodostus

Author(s) Title	Vesa Immonen Construction and effects of a European company
Number of Pages Date	35 pages + 3 appendices September 2010 – May 2011
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation	International Business and Trade
Instructor(s)	Senior Lecturer Tero Hujala
<p>The purpose of this thesis was to study <i>Societas Europaea</i>, better known as the European company, and its effects on companies across Europe. The basic idea was to go through the processes and principles of the European company so that everybody understands how the company works and behaves. Some SE companies were taken within the study to get some examples of the transformation process and the reasons for the change.</p> <p>The subject for the thesis was decided during an exchange period in Berlin 2009. An international subject for an international student in an international environment. The idea was kept in mind for about six months until the work really started in a thesis group. The text has many internet based sources and articles from the European union. The research was started by searching information and visiting the university's' library. The European company is a somewhat new subject for research so only a few book sources were found. The internet was a much better source with the EU investigations and other high-level organisations. The writing process started in January and it was decided to use the Ernst & Young study about the European company, made for the European Union.</p> <p>Ernst & Young study was made to seek out the situation of the SE's, find out facts about the transformation of the company form and experiences of real-life of the SE's. The study searched for reasons to change the company form. It also looked for negative and positive drivers and experiences for the change. At some point the research wanted to find out the hands on experience of the companies after the transformation into SE.</p> <p>The results of the study show some very important reasons why the companies decide to go for the European company form or why they don't want to take it. The real-life information of the life of a SE is also useful for the companies thinking of change to a European company.</p> <p>This thesis goes through practical and hands-on facts of the European company. Thesis also shows the effects of the company form to European companies. As a whole this shows that the SE has positive effects on the companies in Europe. The form just needs to raise its identity and image to get more support and fame. This would also increase the image if European companies around the world.</p>	
Keywords	european company, <i>societas europaea</i> , company law, administration organ, employee participation, forming a European company, European identity

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimuksen tausta	1
1.2	Tutkimuksen tavoite	2
1.3	Tutkimuskysymykset	2
2	Yleiset säännöt	2
2.1	Eurooppayhtiön muodostaminen	3
2.1.1	Yritysfuusio – Merger	3
2.1.2	Omistusyhteisö – Holding SE	4
2.1.3	Eurooppayhtiön tytäryhtiömuoto	5
2.1.4	Yhtiömuodon vaihtaminen	5
2.1.5	Rekisteröidyn toimipaikan siirto	6
3	Eurooppayhtiön rakenne ja toimielimet	6
3.1	Kaksitasoinen hallintojärjestelmä	7
3.2	Yksitasoinen hallintojärjestelmä	8
3.3	Molemmille järjestelmille yhteisiä sääntöjä	8
3.4	Valtuutusta vaativat toimet	9
3.5	Vastuu ja luottamuksellisuus eurooppayhtiössä	9
3.6	Henkilöstöedustus	9
3.6.1	Henkilöstöä edustavan elimen kokoonpano	10
3.6.2	Erytyisehdot	10
3.6.3	Neuvottelut henkilöstöedustuksesta	11
4	Kokoelma yrityksistä	12
4.1	Elcoteq SE	12
4.1.1	Yhtiön tiedot	13
4.1.2	Miksi muutos eurooppayhtiöksi?	13
4.1.3	Prosessi	14
4.2	GfK SE (Gesellschaft für Konsumforschung)	15
4.2.1	Yhtiön tiedot	15
4.2.2	Yhtiömuodon muutos	15
4.3	MAN SE	16

4.3.1	Yhtiön tiedot	16
4.3.2	Yhtiömuodon muutos	16
4.4	Plansee SE	17
4.4.1	Yhtiön tiedot	17
4.4.2	Yhtiömuodon muutos	17
4.5	Nordea AB	18
5	Eurooppayhtiön historia	18
5.1	1988 - Komission muistio eurooppayhtiöstä	19
5.2	1997 - Davignonin raportti henkilöstöedustuksesta Euroopassa	20
5.3	2004 - Lain käyttöönotto	20
6	Tutkimus	21
6.1	Tutkimuksen kuvaus	21
6.2	Kooste eurooppayhtiöistä ja perustiedoista	21
6.3	Hyvät ja huonot puolet	23
6.3.1	Miksi yritykset valitsevat SE:n?	23
6.3.2	Miksi SE jää valitsematta?	25
6.4	Ongelmia eurooppayhtiössä	26
6.5	Eurooppayhtiön edut verrattuna osakeyhtiöön	27
6.6	Näkökulma Ernst & Youngin tutkimukseen	27
6.7	Vaikutukset	29
6.7.1	Eurooppalaisten yhtiöiden organisoituminen	29
6.7.2	Yritysjohdon valvonnanvapaus	29
6.7.3	Henkilöstöedustus	30
6.7.4	Eurooppayhtiömuodon vaikutus osakkeen arvoon	30
6.8	Johtopäätökset	30
	Lähteet	32
	Liitteet	
	Liite 1. Asiasanat	
	Liite 2. Eurooppayhtiön edut verrattuna osakeyhtiöön	
	Liite 3. Syitä eurooppayhtiömuodon valintaan	

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen tausta

Olin opiskelija-vaihdossa Berliinissä, kun sain idean eurooppayhtiön tutkimisesta. Aiheesta puhui opettajamme kurssilla "International Management". Hän mainitsi uuden eurooppayhtiölain mielenkiintoisena aiheena opinnäytetyölle ja mielestäni se oli niin mielenkiintoinen aihe, että otin sen ylös. Eurooppayhtiö on mielestäni sellainen aihe, jota en olisi keksinyt ilman vaihto-opiskelua, koska sitä ei suuremmin ole Metropoliasa käsitelty.

Olen kansainvälisen liiketalouden opiskelija ja siksi aihe kiinnostaa minua. Eurooppayhtiö on kansainvälinen tutkimuskohde ja lisäksi yritystoiminta itsessään on oleellinen peruste liiketalouden opiskelijalle. Huomasin, että aiheesta ei ole suomeksi paljon tietoa, joten päätin kirjoittaa opinnäytetyöni suomeksi, vaikka aluksi halusin kirjoittaa sen englanniksi.

Löysin ammattikorkeakouluni kirjastosta vain muutaman aiheeseen liittyvän teoksen sekä yhden englanniksi tehdyn opinnäytetyön. Eurooppayhtiön suunnittelu on aloitettu jo 1960- ja 70-lukujen vaihteessa, mutta asetuksen virallinen käyttöönotto tapahtui vasta 2000-luvulla. Ehkä yhtiömuodon saattaminen toimintakuntoon vaatiikin enemmän yhdentymistä, koska se tapahtui vasta Euroopan unionin muodostumisen jälkeen.

Keväällä 2011 eurooppayhtiöitä on yli 700 kappaletta ja yhtiömuodon suosio kasvaa jatkuvasti. Yhtiömuodon vaikutuksista ja käytöstä löytyy tutkimuksia, artikkeleita ja arvioita. Pidän oman opinnäytetyöni ohjeiden mukaisissa tavoitteissa ja sopivassa laajuudessa, ottaen huomioon alemman korkeakoulututkinnon ja sen laajuuden.

1.2 Tutkimuksen tavoite

Opinnäytetyössäni haluan laatia selkeän ja käytännönläheisen kuvan eurooppayhtiöasetuksesta, asetuksen historiasta, asetuksen säännöistä sekä rakenteesta. Valitsen kuitenkin täysin omavaltaisesti asiat ja otsikot, jotka otan mukaan työhöni. Näin vältän harhautumisen tietoihin, jotka eivät mielestäni ole oleellisia tässä aiheessa. Tutkimusosiossa tarkoitukseni on kertoa tutkimusaineiston perusteella asetuksen vaikutuksista, hyvistä ja huonoista puolista sekä ongelmista yhtiöiden toiminnassa.

Tavoitteen suhteen on oleellista, että teksti on helposti ymmärrettävää sekä antaa positiivisen kuvan yhtiömuodosta, mikäli joku suomalainen yritys tutustuu aiheeseen opinnäytetyöni kautta. Haluan, että työstäni on hyötyä suomalaisille yrityksille, jotka miettivät yhtiömuodon käyttöönottoa.

1.3 Tutkimuskysymykset

Mietin, että jos minulla olisi yritys, joka on jollain tasolla kansainvälinen ja haluaa tehostaa toimintaansa ja kansainvälistyä enemmän, olisiko yritykselleni hyötyä eurooppayhtiömuodosta? Tarjoaako eurooppayhtiömuoto jotain parempaa verrattuna siihen, että yrityksenäni on jo suomalainen osakeyhtiö, jolla on jo tytäryhtiöitä ja konttoreita muualla Euroopassa? On myös loogista selvittää kokemusten perusteella selvinneitä käytännön ongelmia eurooppayhtiöissä sekä selventää yhtiömuodon hyviä ja huonoja puolia.

2 Yleiset säännöt

Eurooppayhtiö on yhtiömuoto, joka on lähellä suomalaista julkista osakeyhtiötä. Eurooppayhtiömuoto ottaa kuitenkin paremmin huomioon suurien kansainvälisten yhtiöiden erityistarpeet. Kaupallisia yhtiöitä voidaan perustaa EU:n alueella eurooppayhtiön sääntöjen mukaan. (EY asetus 2157/2001, 1 artikla.) Eurooppayhtiö on yhtiö, jonka pääoma on jaettu osakkeisiin ja jonka perustaa oikeushenkilö.

Eurooppayhtiön pääoma määritellään euroissa ja pääoman pitää olla vähintään 120 000 euroa.

Eurooppayhtiön rekisteröidyn toimipaikan pitää sijaita EU:n alueella ja samassa maassa kuin missä yhtiön pääkonttori sijaitsee. EU:n jäsenmaa voi myös vaatia, että yhtiön toimipaikka on samassa paikassa kuin pääkonttori. (EY asetus 2157/2001, 7 artikla)
Eurooppayhtiön rekisteröidyn toimipaikan muodostamisen jälkeen toimipaikka voidaan siirtää eri jäsenmaahan. Siirto ei saa johtaa yhtiön toiminnan loppumiseen tai uuden oikeushenkilön muodostumiseen.

Eurooppayhtiön nimen perässä pitää olla eurooppayhtiötunnus "SE", esimerkiksi "Elcoteq SE". Eurooppayhtiö pitää rekisteröidä siinä maassa, missä yhtiöllä on rekisteröity toimipaikka. Rekisteröinti pitää tehdä lain määräämään rekisteriin. Eurooppayhtiötä ei voi rekisteröidä, mikäli henkilöstöedustuksesta ei ole sopimusta artiklan 12, kohdan 4 mukaan. (EY-asetus 2157/2001.) Henkilöstöedustuksen suhteen on tärkeää, että eurooppayhtiön omat asetukset eivät ole ristiriidassa edustuksen kanssa. Eurooppayhtiön olisi hyvä muokata asetukset yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

2.1 Eurooppayhtiön muodostaminen

2.1.1 Yritysfuusio – Merger

Fuusio on mahdollinen vain julkisille osakeyhtiöille. Fuusioon on kaksi mahdollisuutta: 1. Kaksi yritystä voi fuusioitua yritystoston kautta niin, että toinen yritys ostaa toisen. 2. Yritykset sulautuvat toisiinsa niin, että fuusiosta muodostuu uusi yhtiö.

Fusion seurauksena voi ilmentyä ongelmia fuusioituneille yrityksille. Yritystoston kautta tehdyssä fuusiossa kansallisen yhtiön toiminta loppuu ja vain eurooppayhtiö jatkaa. Sulautumisfuusiossa molempien yritysten toiminta lakkaa ja vain eurooppayhtiö jatkaa. Ongelmia voi tulla ristiriidoista jäsenmaan säädösten ja vanhojen työntekijöiden kanssa. Esimerkiksi miten toimitaan fuusioituvien yritysten työntekijöiden kanssa? Työlainsäädäntö on vielä hieman erilainen eri EU-maissa.

Fuusion toimenpiteet vaikuttavat yksinkertaisilta ja helpoilta, mutta käytäntö ei varmasti ole ihan sama asia. Fuusion ensimmäinen toimenpide on se, että yritysten hallinto laatii luonnoksen tulevasta yhtiöstä. Tämä luonnos sisältää yhtiöiden nimet ja rekisteröidyt toimipaikat sekä eurooppayhtiön asetukset, päätöksen hallintojärjestelmästä ja listan toimenpiteistä, joilla henkilöstöedustus määritetään. Tehty luonnos fuusion ehdoista julkaistaan ja sen jälkeen aloitetaan neuvottelut henkilöstöedustuksen tulevasta toimenpiteistä. Osakkeenomistajille ilmoitetaan luonnoksen läpikäydyt ehdot ja laaditaan sopimus eurooppayhtiön säännöistä. (EY asetus 2157/2001, artikkelat 4 & 7.) Lopuksi fuusioituvien yritysten yhtiökokouksissa hyväksytään laadittu sopimus, jonka laillisuus tutkitaan, ja eurooppayhtiö voidaan rekisteröidä ja fuusioituvat yhtiöt lakkauttaa (EY asetus 2157/2001, artikla 23).

2.1.2 Omistusyhteisö – Holding SE

Julkiset ja yksityiset osakeyhtiöt voivat muodostaa omistusyhteisön. Yhtiöiden pitää toimia EU:n alueella. Muodostamiseen vaaditaan lisäksi, että vähintään kaksi yhtiöstä: on toisen jäsenmaan lakien alainen sekä sillä on tytäryhtiö tai haarakonttori toisessa jäsenmaassa. Asetuksessa mainitaan lisäksi, että eurooppayhtiön muodostamisessa mukana olevien yhtiöiden toiminnan pitää jatkua eurooppayhtiön luomisen jälkeen. Tässä kannattaa kuitenkin ottaa huomioon se, että syntyvä omistusyhteisö edustaa uutta itsenäistä yhtiötä.

Omistusyhteisön rakentaminen käy lähes samalla tavalla kuin fuusiossa. Yritysten johtavat tai hallinnolliset toimielimet laativat ehdot Holding SE-yhtiön muodostamiseen. (EY asetus 2157/2001, artikla 32, kohta 2.) Näihin ehtoihin kuuluvat seuraavat asiat. Toimielimet laativat raportin, joka selittää ja määrittää lailliset ja taloudelliset näkökannat Holding SE:n muodostamiseen. Raportti tuo esille yhtiömuodon merkityksen ja vaikutukset osakkeenomistajille ja työntekijöille. Raportissa kerrotaan yksityiskohtaisesti seuraavat tiedot: tulevan yhtiön nimi ja rekisteröity toimipaikka, yhtiön asetukset, pienin määrä käytettävistä osakkeista sekä yksityiskohdat toimenpiteistä, joilla noudatetaan henkilöstöedustusta koskevaa ohjesääntöä. Kuukauden sisällä tästä julkaistaan ehdot, koskien suunnitteilla olevaa Holding SE-

yhtiötä ja aloitetaan neuvottelut yhtiöiden edustajien kesken henkilöstöedustuksen toteutuksesta.

Osakkeenomistajat saavat kirjallisen raportin Holding SE:n ehdoista, jonka jälkeen yhtiössä sovitaan sopimusehtojen käytöstä tai käytetään standardiehtoja. Lopuksi yhtiöt järjestävät yhtiökokoukset, joissa hyväksytään sopimusehdot ja henkilöstöedustusta koskevat säännöt. Viimeisenä tutkitaan tulevan omistusyhteisön laillisuus sekä rekisteröidään yhtiö. (EY-asetus 2157/2001, osasto 2.)

2.1.3 Eurooppayhtiön tytäryhtiömuoto

Euroopan unionin sisällä toimivat yritykset voivat perustaa eurooppayhtiön tytäryhtiömuotoisena. Tytäryhtiön perustamiseen riittää, että vähintään kaksi yhtiöstä toimii toisen EU-maan lakien alaisena ja vähintään kahdella yhtiöstä on ollut vähintään kahden vuoden ajan tytäryhtiö tai haarakonttori toisessa EU-maassa. (EY asetus 2157/2001, osasto 2.)

Käytännön periaatteet ovat yhtiönmuodostuksessa lähes samat kuin muissakin vaihtoehtoisissa. Eriäviä kohtia on kuitenkin jokaisessa. Tytäryhtiön muodostaminen tehdään joka tapauksessa niin, että yhtiöt sopivat suunnitelmasta muodostaa tytäryhtiö ja yhtiöt aloittavat neuvottelut siitä, miten henkilöstöedustus toteutetaan. (EY-asetus 2157/2001, artikla 3.) Prosessin edetessä osapuolet laativat raportin tytäryhtiön muodostumisesta sekä sopivat omista yhtiön ehdoistaan tai ottavat standardiehdot käyttöön. Lopuksi rekisteröintiin annetaan lupa ja yhtiö rekisteröidään.

2.1.4 Yhtiömuodon vaihtaminen

Julkinen osakeyhtiö, joka on perustettu EU:n jäsenmaan lakien mukaan, voidaan muuttaa eurooppayhtiöksi, jos yhtiöllä on ollut vähintään kaksi vuotta tytäryhtiö toisessa EU-maassa. Pelkkä haarakonttori ei riitä siihen, että ehdot täyttyisivät. Erytispiirteenä muunnoksessa, voidaan mainita, että eurooppayhtiöasetuksen artiklan 37 ja kohdan 3 mukaan rekisteröity toimipaikka ei saa vaihtaa maata samanaikaisesti, kun yhtiömuoto vaihtuu.

Yhtiömuodon vaihto on selkein ja kokonaisvaltaisin eurooppayhtiömuutos, jonka yhtiö voi tehdä. Muunnoksessa yhtiön hallinto laatii määrittelyehdot muunnokselle ja työstää raportin, joka selkeyttää laillisia ja taloudellisia muutoksia osakkeenomistajille ja työntekijöille (EY asetus 2157/2001, artikla 37, kohta 4).

Prosessin alun jälkeen aloitetaan neuvottelut henkilöstöedustuksen toteutuksesta tulevassa yhtiössä (EY asetus 2157/2001, artikla 3). Yksi kuukausi ennen yhtiökokousta tulevan muunnoksen ehdot julkaistaan ja käydään läpi. Neuvottelijat sopivat henkilöstöedustuksesta, minkä jälkeen yhtiökokous sopii muunnoksesta ja hyväksyy ehdot. Lopuksi eurooppayhtiö rekisteröidään.

2.1.5 Rekisteröidyn toimipaikan siirto

Yksi eurooppayhtiön rajatylittävistä ideoista on se, että toimipaikan siirtäminen on helppoa EU:n alueella. Kuitenkin lakiin on tehty sääntö, jonka mukaan toimipaikan pitää sijaita samassa jäsenmaassa, missä yhtiön pääkonttori sijaitsee. Asetuksen osaston 1 artiklan 7 mukaan jäsenmaa voi vaatia, että eurooppayhtiön rekisteröity toimipaikka sekä pääkonttori ovat samassa paikassa.

Erikoispiirteenä asetuksessa on säädetty rekisteröidyn toimipaikan siirrosta sääntö, että siirto ei saa aiheuttaa eurooppayhtiön lakkauttamista tai uuden oikeushenkilön luomista. Koko rekisteröidyn toimipaikan siirtoa koskevat toimet kerrotaan eurooppayhtiöasetuksessa. Oleellista siirrossa on yhtiön poisto rekisteristä vanhassa sijainnissa ja rekisteröinti uudessa kotipaikassa (EY asetus 2157/2001, artikla 8).

3 Eurooppayhtiön rakenne ja toimielimet

Jokaisella eurooppayhtiöllä on jossain vaiheessa osakkeenomistajien yhtiökokous, jossa päätetään asetusten mukaisesti (EY-asetus 2157/2001, artikla 38), onko yhtiössä kaksi- tai yksitasoinen hallintojärjestelmä. Päätös voidaan myöhemmin myös muuttaa. Yhtiön oman päätöksen lisäksi myös EU:n jäsenmaa voi tehdä päätöksen siitä, mitä järjestelmää eurooppayhtiö käyttää maan rajojen sisällä. Tätä kautta jäsenmaat voivat

vaikuttaa siihen, minkälaiset yhtiöt saavat toimia maan alueilla. Päätös voi vaikuttaa positiivisesti tai negatiivisesti riippuen siitä, mitä hallintorakennetta eurooppayhtiö hakee.

3.1 Kaksitasoinen hallintojärjestelmä

Järjestelmässä yrityksen johto on jaettu johtokuntaan ja hallintoneuvostoon. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että hallintoneuvosto valvoo johtokunnan toimintaa. Artiklassa 39 (EY asetus 2157/2001) käytetään sanaa johtokunta, kun tarkoitetaan eurooppayhtiön yritysjohtoa. Artiklan kohdassa yksi määrätään, että johtokunta on vastuussa yrityksen johtamisesta. Hallintoneuvosto valitsee ja erottaa johtokunnan jäsenet (EY asetus 2157/2001, artikla 39, kohta 2). EU:n jäsenmailla on myös mahdollisuus vaatia, että johtokunnan jäsenet valitaan ja erotetaan yhtiökokouksen perusteella.

Hallintoneuvosto valvoo johtokunnan työtä eikä täten hallinnoi eurooppayhtiötä. Hallintoneuvoston jäsenet valitaan yhtiökokouksessa. (EY-asetus 2157/2001, artikla 40) Eurooppayhtiö asetuksen mukaan hallintoneuvoston jäseniä ei voi valita niin, että valinnat olisivat henkilöstöedustus säädöksen vastaisia. Hallintoneuvoston jäsenten määrä on määritelty laissa (EY-asetus 2157/2001, artikla 40, kohta 3). EU:n jäsenmaalle on määrätty erityisoikeus päättää hallintoneuvoston jäsenten määrä, mikäli maa haluaa säätää esimerkiksi pienimmän tai suurimman jäsenmäärän.

Kaksitasoisella järjestelmällä on muutamia erityisehtoja, jotka tulevan eurooppayhtiön kannattaa huomioida. Järjestelmässä johtokunta raportoi vähintään kerran kolmessa kuukaudessa hallintoneuvostolle eurooppayhtiön kehityksestä ja tulevaisuudennäkymistä. Sen lisäksi johtokunta välittää tietoa hallintoneuvostolle tapahtumista, jotka vaikuttavat olennaisesti eurooppayhtiöön. Hallintoneuvosto voi lisäksi vaatia johtokuntaa välittämään tietoa, jotta neuvosto voi tarkkailla yhtiön toimintaa parhaalla mahdollisella tavalla. Näitä toimia hallintoneuvosto voi tukea omilla tutkimuksillaan, ja jokainen hallintoneuvoston jäsen on oikeutettu käymään läpi kaikki tutkimustulokset.

3.2 Yksitasoinen hallintojärjestelmä

Eurooppayhtiön asetuksen artiklan 43, kohdan 1 mukaan hallitus johtaa eurooppayhtiötä. Yhtiötä johdetaan samojen säännösten mukaan kuin julkista osakeyhtiötä samassa EU:n jäsenmaassa. Näiden ehtojen lisäksi eurooppayhtiön säännöissä määrätään yhtiön hallituksen jäsenten lukumäärä. Sääntöjen lisäksi jäsenvaltio voi määrätä hallituksen jäsenten minimi- tai maksimimäärän. (EY-asetus 2157/2001, artikla 43, kohta 2.)

Hallituksen jäsenet valitaan samalla tavalla kuin kaksitasoisessa järjestelmässä. Yhtiökokous valitsee jäsenet ja valinnat tehdään henkilöstöedustuksen ehdoilla. (EY-asetus 2157/2001, artikla 43, kohta 3.) Yksitasoisessa järjestelmässä on myös muutamia erikoisehtoja yhtiön toimintaan liittyen. Ehdossa vaaditaan, että yhtiön hallitus tapaa vähintään kerran joka kolmas kuukausi ja keskustelee SE:n kehityksestä ja tulevaisuudesta. (EY-asetus 2157/2001, artikla 44, kohta 1.) Lisäksi artiklan 44, kohdan 2 mukaan jokainen hallituksen jäsen on oikeutettu tutkimaan kaikki hallitukselle toimitettu informaatio yhtiön toiminnasta. Viimeisenä ehtona yhtiön hallituksen pitää valita puheenjohtaja jäseniensä keskuudesta. Mikäli puolet jäsenistä on työntekijöiden valitsema, voidaan puheenjohtajaksi valita vain yhtiökokouksen valitsema jäsen.

3.3 Molemmille järjestelmille yhteisiä sääntöjä

Sekä yksi- että kaksitasoisessa hallintojärjestelmässä on molemmille järjestelmille yhteisiä sääntöjä ja ehtoja. Ne mainitaan eurooppayhtiöasetuksen artiklassa 50. Järjestelmien yhteiset ehdot liittyvät päätöksentekoon, päätösvaltaisuuteen ja puheenjohtajan ratkaisevaan ääneen. Toimielinten päätösvalta määräytyy siten, että vähintään puolet jäsenistä pitää olla paikalla tai edustettuina. Sen lisäksi enemmistön jäsenistä pitää olla läsnä, jotta päätöksiä voidaan tehdä. Eurooppayhtiön sääntöihin voidaan merkata, onko puheenjohtajan ääni ratkaiseva, mikäli äännet menevät muuten tasan.

3.4 Valtuutusta vaativat toimet

Eurooppayhtiölakia kehitettäessä paneuduttiin erilaisiin vaihtoehtoihin mietittäessä toimintoja, jotka vaativat hallintoneuvoston tai hallituksen valtuutusta. Artikla 48 laadittiin selventämään asiaa. (EY-asetus 2157/2001.) Artiklassa määritettiin ehdot, kuten se, että eurooppayhtiön sääntöihin kategorisoidaan toimet, jotka vaativat valtuutuksen. Myös EU:n jäsenvaltiot voivat päättää, että kaksitasoisessa hallintojärjestelmässä hallintoneuvosto voi määrätä, että tietyssä luokassa olevat toimet edellyttävät hallintoneuvoston valtuutusta. Näiden lisäksi EU:n jäsenvaltio voi asettaa ne toimien luokat, joiden pitää olla valtion alueella toimivan eurooppayhtiön säännöissä.

3.5 Vastuu ja luottamuksellisuus eurooppayhtiössä

Eurooppayhtiöasetuksessa määritellään toimielinten luottamuksellisuus ja vastuu artiklassa 49. Artiklassa säädetään niin, että eurooppayhtiön toimielinten jäsenet ovat jäsenyytensä loppumisen jälkeen vastuussa eivätkä saa ilmaista eurooppayhtiötä koskevia tietoja, mikäli ne ovat yhtiön etujen vastaisia. Tiedot voi ilmaista, mikäli julkista osakeyhtiötä koskevassa kansallisessa lainsäädännössä edellytetään tietojen ilmaisemista tai se sallitaan yleisen edun vuoksi.

3.6 Henkilöstöedustus

Henkilöstöedustus oli tärkeässä asemassa, kun lakia eurooppayhtiöstä suunniteltiin. Siksi siitä tehtiin direktiivi, joka täydensi eurooppayhtiösäädöstä. Direktiivi perustuu ajatukseen vapaista neuvotteluista eurooppayhtiön perustamisvaiheessa. Tärkeät osat direktiivistä ovat "Henkilöstöä edustavan elimen kokoonpano", "Tiedottamista ja kuulemista koskevat säännökset" sekä "Henkilöstön osallistumista koskevat säännökset".

Käytännössä henkilöstö osallistuu neuvotteluihin niin, että henkilöstöä edustaa erityinen neuvotteluryhmä, joka neuvottelee henkilöstöedustuksesta päätöksenteossa.

Erityinen neuvotteluryhmä voi pyytää asiantuntija-apua ammattiliitoilta tai vastaavilta tahoilta. (EY direktiivi 86/2001, artikla 3, kohta 5.)

3.6.1 Henkilöstöä edustavan elimen kokoonpano

Eurooppayhtiötä muodostettaessa hallinto laatii suunnitelman, jonka mukaan toimitaan kunnes yhtiö on valmis. Suunnitelmassa ilmoitetaan osallistuvat yhtiöt, tytäryhtiöt ja henkilöstön määrä. Tämän jälkeen voidaan aloittaa neuvottelut henkilöstön edustajien kanssa ja toimia eurooppayhtiö-direktiivin mukaisesti. (EY-direktiivi 86/2001, artikla 3, kohta 1.)

Henkilöstön ei tarvitse osallistua neuvotteluihin. Vastuu on jaettu henkilöstön edustajien ja yhtiöiden edustajien kesken. Neuvottelevat osapuolet toimivat EU:n direktiivin puitteissa. Neuvottelut pitäisi aloittaa mahdollisimman pian sen jälkeen, kun tieto uudesta eurooppayhtiöstä julkaistaan. Lähtökohta henkilöstöä edustavan elimen rakenteelle on se, että jokaisella maalla, jossa yhtiöillä on henkilöstöä, olisi vähintään yksi edustaja.

3.6.2 Erityisehdot

EU:n jäsenmaat päättävät keinot, joilla jäsenet valitaan kokoonpanoon kunkin maan alueella (EY direktiivi 86/2001, artikla 3, kohta 2b). Sama direktiivin artikla määrittelee ehdot ammattiliitton kuuluvien edustajien jäsenyydestä kokoonpanossa. Jäsenmaa voi säätää niin, että liiton jäseniä on neuvotteluissa mukana, vaikka he eivät kuuluisikaan tulevaan eurooppayhtiöön.

Toinen erityisehto on se, että neuvotteluihin on mahdollista pyytää asiantuntijoita mukaan (EY direktiivi 86/2001, artikla 3, kohta 5). Neuvottelevan ryhmän on mahdollista informoida tiettyjä ryhmiä, kuten ammattiliiton edustajia, alkaneista neuvotteluista. Tämän lisäksi neuvotteleva ryhmä voi pyytää itse valitsemiaan asiantuntijoita mukaan neuvotteluihin ja auttamaan ryhmän tutkimustyössä. Artiklan 3 kohdan 7 mukaan osallistuvat yhtiöt maksavat kaikki kulut, jotka neuvottelevan ryhmän toiminnasta aiheutuvat.

Ryhmän kokoonpano muodostetaan direktiivin sääntöjen mukaan (EY-direktiivi 86/2001, artikla 3, kohta 2a). Ensimmäisenä pitää laskea tulevan eurooppayhtiön henkilöstön kokonaismäärä. Poikkeuksena tähän ovat eurooppayhtiöt, jotka muodostetaan muuten kuin fuusioitumalla. Silloin kokoonpano koostuu 10 prosentin osuuksista per jäsenvaltio. Fuusiossa ryhmän kokoonpanoon otetaan lisäjäseniä eri jäsenmaista ja varmistetaan, että kokoonpanossa on vähintään yksi jäsen edustamassa jokaista toiminnasta luopuvaa yhtiötä.

3.6.3 Neuvottelut henkilöstöedustuksesta

Eurooppayhtiön henkilöstöedustuksen direktiivin yksityiskohdat ovat tärkeitä henkilöstöedustuksen toteutumisen kannalta. Kokouksessa tarvitaan kaksi kolmasosaa äänistä, jotta kokous voi tehdä päätöksen olla aloittamatta tai keskeyttää neuvottelut. Tähän vaaditaan kahden kolmasosan edustus työntekijöiltä sekä työntekijöitä vähintään kahdesta eri maasta. Tässä tapauksessa otetaan käyttöön Eurooppalaisen yritysneuvoston säännöt. (European Works Council.)

Toisessa vaiheessa päätetään sopimuksen sisällöstä direktiivin neljännen artiklan mukaisesti. Neuvottelevat osapuolet pääsevät sopuun järjestelyistä henkilöstöedustuksen osalta. Osapuolet voivat vapaasti päättää sopimuksen yksityiskohdista. Direktiiviin on lisätty myös säädös siitä, miten toimitaan, mikäli eurooppayhtiö syntyy yhtiömuotoa vaihtamalla. Henkilöstöedustuksen säännöt eivät saa huonontua uuden yhtiön syntyessä.

Asetuksen 4. artikla, kohta 2, kertoo sopimuksen sisällön. Sopimuksessa pitää selvittää, mikä on sopimuksen laajuus. Lisäksi siinä pitää määrittää henkilöstöedustuksen kokoonpano yhtiökokousta varten. Sopimuksessa selvitetään myös henkilöstöä edustavan ryhmän toiminnot sekä se, kuinka usein ryhmä tapaa. Sopimukselle pitää määrittää voimaantulopäivä ja voimassaoloaika. Voimassaoloajan päätyttyä neuvotellaan uusi sopimus, jota varten nykyiseen sopimukseen laaditaan toimenpiteet uusia neuvottelujäseniä varten.

Neuvotteleva ryhmä tekee päätöksensä absoluuttisen enemmistön kautta (EY-direktiivi 86/2001, artikla 3, kohta 4). Jos neuvottelut johtaisivat edustus oikeuksien

pienenemiseen, vaadittaisiin äänestyksessä kahden kolmasosan enemmistö äänistä, jotta muutos menisi läpi.

Kolmas mahdollisuus on ottaa käyttöön standardisäännöt, mikäli neuvottelujen aikaraja tulee täyteen eikä sopimusta saada aikaan. Tämä on mahdollista myös silloin, kun neuvottelevat osapuolet päättävät hyväksyä sääntöjen käyttöönoton, jotta ne pääsisivät eteenpäin yhtiön rekisteröinnin kanssa. Jos kaikki eurooppayhtiön muodostamiseen osallistuvat yhtiöt eivät ole samaa mieltä, eurooppayhtiön muodostaminen epäonnistuu.

Neuvotteluiden etenemisestä riippuen otetaan käyttöön sopimus henkilöstöedustuksesta. Neuvottelut aloitetaan heti, kun neuvotteleva ryhmä on saatu kokoon. Neuvottelut voivat kestää pisimmillään kuusi kuukautta. Neuvottelevat osapuolet voivat kuitenkin päättää, että neuvotteluita jatketaan toiset kuusi kuukautta, jos osapuolet eivät pääse ajallaan sopimukseen. (EY-direktiivi 86/2001, artikla 5.) Neuvotteluiden rakenne on tehty sellaisiksi, että ne pysyvät aikataulussa ja tietyt toimenpiteet on pakko tehdä, muuten eurooppayhtiötä ei voi rekisteröidä. Neljännen artiklan kohdassa 1 neuvottelut ohjeistetaan toteuttamaan niin, että osapuolet toimivat yhteistyössä saavuttaakseen molemmille hyvän sopimuksen. (Kluge & Stollt, 2006, 92-93.)

4 Kokoelma yrityksistä

4.1 Elcoteq SE

Elcoteqin hallitus julkaisi 8. lokakuuta 2004 suunnitelmat Elcoteqin muuttamisesta eurooppayhtiöksi. Samalla tämä ilmoitus tarkoitti sitä, että yhtiön johdon pitäisi aloittaa neuvottelut henkilöstöedustuksen toteuttamiseksi tulevassa eurooppayhtiössä. (Bruun & Neumann & Stenstrand 2011, 2-16.) SE-asetuksen mukaisesti neuvotteluita varten muodostettaisiin henkilöstöä edustava ryhmä. Ryhmä koottaisiin Elcoteqin eri toimipisteiden edustajista.

4.1.1 Yhtiön tiedot

Elcoteq on vuodesta 1984 toiminut elektroniikan sopimusvalmistajana (Elcoteq lyhyesti, 2011). Yhtiön asiakkaita ovat muun muassa Nokia, Siemens ja Ericsson. Yhtiö valmistaa esimerkiksi matkapuhelimia, digibokseja ja verkkojärjestelmiä.

Tällä hetkellä yhtiön strategia on parantaa kannattavuutta sekä lisätä asiakkailleen tuottamaa arvoa. Lisäksi Elcoteq on internetsivujensa mukaan parantanut maailmanlaajuisista asiakaspalveluaan muuttamalla organisaatorakennettaan. Rakenne uudistettiin niin, että kaksi vanhaa strategista liiketoimintayksikköä yhdistettiin yhdeksi alueeksi, joka nimettiin EMS-lyhenteellä (electronics manufacturing services, elektroniikan valmistuspalvelut). Toinen hieman uudempi strateginen liiketoimintayksikkö on AMS (after market services, jälkimarkkinapalvelut).

Elcoteqin liikevaihto vuonna 2009 oli 1,5 miljardia euroa, ja yhtiöllä on työntekijöitä noin 9 300 henkilöä. Elcoteq SE on listattu Nasdaq OMX Helsinki Oy:ssä.

4.1.2 Miksi muutos eurooppayhtiöksi?

Elcoteqin vuosittaisessa yhtiökokouksessa vuonna 2003 mietittiin, olisiko yhtiölle hyötyä muutoksista sen osakelistauksessa, hallinnossa tai kotipaikassa. Antti Piippo, joka oli sen hetkinen puheenjohtaja, totesi kokouksessa, että Elcoteqin kaltaisen yhtiön kannattaa tutustua EU-maiden toisistaan poikkeaviin verokäytäntöihin. (Bruun ym. 2011, 9.)

Yhtiökokouksessa tutkittiin, sopisiko eurooppayhtiömuoto Elcoteqille. Piippo oli sitä mieltä, että muutos lisäisi yhtiön kansainvälisyyttä ja loisi vahvan eurooppalaisen identiteetin yhtiölle. Kokouksen perusteella päätettiin kutsua osakkeenomistajat koolle. (Elcoteqin ehdotus yhtiökokoukselle 2003.)

Muutosta edeltäneinä vuosina Elcoteqin strategiaan oli kuulunut uusien toimipisteiden avaaminen lähemmäs lopullisia toimitusalueita. Elcoteq oli muun muassa avannut tehtaat Brasiliaan ja Intiaan. (Elcoteq historia 2011.) Jouni Hartikainen, toimitusjohtaja,

kommentoi asiaa toteamalla, että Elcoteq haluaa olla ensimmäisten joukossa hyödyntämässä Eurooppayhtiön mukanaan tuomia etuja (Bruun ym. 2011, 9).

Uusi yhtiötunnus luo yhtiölle vahvan eurooppalaisen leiman. Vuonna 2003 Elcoteq oli omalla alallaan yksi isoimmista yhtiöistä ja lisäksi alansa ainoa eurooppalainen yhtiö. Yhtiön kansainvälistymisstrategiana on hankkia eurooppalainen imago, unohtamatta suomalaisia juuriaan. (Bruun ym. 2011, 10.) Eurooppayhtiönä Elcoteqin olisi helpompi toimia ympäri Eurooppaa. Yhtiötunnus merkitsisi kaikille samoja asioita joka puolella EU:ta sekä lisäisi tietynlaisen vakuuden yhtiön toimista henkilöstöedustuksen suhteen. Elcoteqilla on paljon henkilöstöä Suomen ulkopuolella ja siksi olisi järkevää hoitaa henkilöstöedustus EU-tasolla. (Elcoteq hallituksen selonteko 2011.)

Elcoteqin uusia mahdollisuuksia mietittäessä monet varmasti pitivät SE:n isona etuna sitä, että EU:n sisällä tehtävät fuusiot ovat mahdollisia. Tämä vähentäisi hallinnollisia kuluja, nopeuttaen ja tehostaen päätöksentekoprosessia. Elcoteqilla uskottiin vahvasti SE-tunnuksen luovan positiivisen imagon yhtiöstä sen laajentuessa eri maihin. (Bruun ym. 2011, 66.)

4.1.3 Prosessi

Elcoteq muutti yhtiömuotoaan muuntautumalla eurooppayhtiöksi. Tähän on perusteena se, että yhtiöllä on ollut vähintään kahden vuoden ajan tytäryhtiöitä eri EU-maissa. Muuntamisen jälkeen yhtiölle tuli SE-asetuksen mukainen yksitasoinen hallintorakenne.

Suurin työ muutosprosessissa oli paperiasioiden hoito sekä neuvottelut henkilöstöeduksesta (Bruun ym. 2011, 11-16). Elcoteq pienensi yhtiömuodon muutoksen tuomaa riskiä valitsemalla muuntautumisen muiden vaihtoehtojen sijaan. Tässä tapauksessa edut jäivät hieman pienemmiksi, mikä oli jälkepäin mietittynä hyvä valinta, koska kansallinen lainsäädäntö oli hieman keskeneräinen SE:n osalta.

Vuonna 2008 Elcoteq SE hyödynsi muutoksen tuomia etuja vaihtamalla kotipaikkansa Luxembourgiin. SE:n ansiosta tämä oli mahdollista tehdä ilman, että yhtiö pitäisi purkaa muutoksen yhteydessä ja perustaa sitten uudestaan uudessa maassa.

4.2 GfK SE (Gesellschaft für Konsumforschung)

GfK SE toteutti muutoksen eurooppayhtiöksi 3.2.2009. Päätös muutoksesta tehtiin vuosittaisessa yhtiökokouksessa toukokuussa 2008. Äänestys muutoksesta hyväksyttiin 99,9 prosenttisesti puoltavilla äänillä. (GfK, lehdistötiedote 2008.)

4.2.1 Yhtiön tiedot

GfK on markkinatutkimusyhtiö, joka on perustettu jo vuonna 1925 Saksassa. Yhtiö tuottaa informaatiopalveluita isoille asiakasyhtiöille, medialle sekä terveydenhuoltoalalle. GfK on suurin markkinatutkimusyhtiö Saksassa ja alansa neljänneksi suurin yhtiö maailmassa. Vuonna 2009 yhtiön liikevaihto oli 1,1 miljardia euroa ja yli 10 000 työntekijää työskenteli yhtiön eri toimipisteissä. (The corporate presentation 2010, GfK.) Työntekijöistä noin 81 prosenttia työskentelee muualla kuin Saksassa.

4.2.2 Yhtiömuodon muutos

Vuonna 2008 GfK:n hallitus päätti tuoda eurooppayhtiön esille vuosittaisessa yhtiökokouksessa. Toukokuun kokouksessa keskusteltiin GfK AG:n muuntamisesta eurooppayhtiöksi. Osakkeenomistajat tekivät päätökseen siitä, että yhtiön yhtiömuoto vaihdettaisiin eurooppayhtiöön. Etuna nähtiin muun muassa se, että henkilöstöedustus saataisiin eurooppalaiselle tasolle, eikä pelkästään saksalaisia istuisi päättämässä asioista. (GfK SE: a European joint stock company 2011.)

Vuotta myöhemmin, helmikuussa 2009, muutosprosessi oli valmis. Yhtiön uusi nimi on GfK SE. Yli puolet yhtiön myyntivoitosta tulee Saksan ulkopuolelta, ja yhtiön yleisilme on myös kansainvälinen muutoksen jälkeen. Henkilöstöedustuksen suhteen yhtiön piti vielä toteuttaa neuvottelut ja muut siihen kuuluvat toimet. Neuvottelut saatiin päätökseen viidessä kuukaudessa ja henkilöstöedustus toteutetaan jatkossa edustajien avulla, jotka ovat kotoisin Englannista, Hollannista ja Saksasta. Henkilöstöedustus on nyt kansainvälisellä ja eurooppayhtiölain vaatimalla tasolla. (Kluge 2010, 1-3.)

4.3 MAN SE

MAN SE on yksi Euroopan johtavista koneteollisuuden yhtiöstä. Yhtiö valmistaa kuorma- ja linja-autoja sekä dieselmootoreita. Se on perustettu jo vuonna 1758. Yhtiömuodon muutos eurooppayhtiöksi valmistui helmikuussa 2009. MAN AG-yhtiön tytäryhtiö MAN Diesel SE muuttui eurooppayhtiöksi jo vuoden 2006 lokakuussa. (Etui 2010, 1-2.)

4.3.1 Yhtiön tiedot

MAN-konserni on yksi Euroopan suurimmista yhtiöistä logistiikka-alalla. Konsernin liikevaihto vuonna 2009 oli noin 12 miljardia euroa. MAN valmistaa rekkvoja, busseja, dieselmootoreita ja turboja. Yhtiö työllistää maailmalla noin 47 000 ihmistä, ja se myy tuotteitaan ympäri maailmaa, mutta merkittävimmät alueet MAN:lle ovat Eurooppa ja Etelä-Amerikka. Yli 20000 MAN:n työntekijää työskentelee Saksan ulkopuolella, joten yhtiö on todella kansainvälinen. (MAN becomes a European stock corporation 2009.)

4.3.2 Yhtiömuodon muutos

Huhtikuussa 2009 MAN AG:n hallitus toi eurooppayhtiömuodon esille vuosittaisessa yhtiökokouksessa. Muutoksen tarkoituksena oli parantaa maailmanlaajuisten toimintojen sisäistämistä tulevaisuudessa. Työkalu tähän muutokseen oli uuden yhtiömuodon omaksuminen. (MAN AG seeks supranational legal form, 2009.)

Uuden yhtiömuodon kautta yhtiön henkilöstö saisi myös kansainvälisemmän edustuksen hallintoon. Samanaikaisesti hallintoneuvoston jäsenmäärä kutistettiin 20 jäsenestä 16:een. Yhtiömuutoksen takia hallintoneuvoston jäsenistä järjestettiin äänestys yhtiökokouksen yhteydessä. Samalla valittiin henkilöstöä edustavat jäsenet. (Supervisory board for new MAN SE elected 2009.)

19.5.2009 MAN AG muuttui MAN SE-nimiseksi yhtiöksi. Lehdistötiedotteen mukaan muutokselta odotetaan positiivisia vaikutuksia. Positiivisina puolina mainitaan parempi konsernin integroituminen, parempi asema kansainvälisessä kilpailussa sekä selkeä

eurooppalainen identiteetti. MAN Diesel-tytäryhtiö osoitti jo aiemmin, että muutoksesta on hyötyä. (MAN Diesel SE - new European company 2006.)

4.4 Plansee SE

Plansee AG perustettiin vuonna 1921 ja se toimii metallialalla Itävallassa. Yhtiöllä on toimintaa kolmella mantereella Euroopassa, Aasiassa ja Yhdysvalloissa. Plansee SE muodostettiin muuntamalla Plansee AG:sta eurooppayhtiöksi. (The Plansee group – facts & figures, 2010.)

4.4.1 Yhtiön tiedot

Plansee on metallialan yritys, joka on korkeasti kansainvälinen ja ympäri maailmaa toimiva yritys. Yrityksellä on tuotantolaitoksia Itävallassa, Bulgariassa, Ranskassa, Saksassa, Japanissa, Sveitsissä ja Yhdysvalloissa. Vuonna 2009 Planseen liikevaihto oli 852 miljoonaa euroa ja sillä oli työntekijöitä noin 6 000. Yhtiön vahvimpia liiketoiminta-alueita myynnillisesti ovat Eurooppa, Aasia ja Amerikka. Eurooppa on kuitenkin alueista vahvin ja Amerikka on noussut tasoihin Aasian kanssa. (The Plansee group – facts & figures, 2010.)

Yhtiö on erikoistunut todella tarkkaan ja laadukkaaseen metallityöhön. Yhtiön esitteessä mainitaan, että Planseen luja panostus arvoketjuun sekä sen ydinosaamiseen on kannattanut. Näiden faktojen valossa oli loogista, että konserni päätti tarttua uuteen yhtiömuotoon ja muuttua vielä kansainvälisempään suuntaan.

4.4.2 Yhtiömuodon muutos

Valmistelut eurooppayhtiötä varten aloitettiin jo vuonna 2005. Johto ilmoitti hallintoneuvoston henkilöstöedustajille, että yhtiö aiotaan muuttaa eurooppayhtiöksi. Tähän oli hyvät edellytykset, koska yhtiö oli kansainvälinen ja sillä oli ollut tytäryhtiöitä muissa EU-maissa jo vuosia. Tausta-ajatuksen muutokselle mainitaan myös omistajan toive siitä, että konsernin joka osiolla olisi sama hallinnollinen rakenne, joka oli

yksitasoinen hallintojärjestelmä. Yksitasoisuus on Itävallassa mahdollista vain eurooppayhtiöille.

30.1.2006 aloitettiin neuvottelut henkilöstöedustuksesta tulevassa eurooppayhtiössä. Neuvottelut kestivät noin kuukauden, vaikka laissa säädetty maksimiaika on kuusi kuukautta. Tulos oli hieman epäselvä ja yhtiö toteuttikin "nukkuvan" eurooppayhtiön työn neuvoston. Itse eurooppayhtiö kuitenkin toteutui helmikuussa 2006, mikä yhtenäisti hallintojärjestelmän. (Rehfehltdt & Schwimbersky 2006, 16.)

4.5 Nordea AB

Nordean puheet eurooppayhtiöstä loppuivat 2004 vuoden lehdistötiedotteisiin. Nordeaan otettiin yhteyttä talvella 2010-2011 ja kyselyyn vastattiin nopeasti. Yhtiön edustaja ilmoitti, että muuntuminen eurooppayhtiöksi on valmisteilla ja siitä on lisätietoa 2010 vuosikertomuksessa. Nordea esimerkiksi odottaa hyväksyntää tietyiltä tahoilta, jotta yhtiö voi edetä prosessissa. (Nordea AB – annual report 2010, 50.)

5 Eurooppayhtiön historia

Yhtiömuodon historian osalta painotan, että ajatus eurooppayhtiöstä ei ole uusi ja vasta 2000-luvulla syntynyt idea. Historiaosiossa on tarkoitus myös rakentaa imagoa ja identiteettipohjaa sekä osoittaa, että yhtiömuodon eteen on tehty töitä. Euroopan unionin infosivut työntekijöiden osallistumisesta tarjosivat hyvän lähteen historiatiedoista. (Etui - History of the European Company statute 2011.)

Keskustelu eurooppayhtiöstä alkoi 1960-luvulla. Aiheesta keskusteltiin muun muassa Pariisin kansainvälisessä kokouksessa vuonna 1960. Sen jälkeen Ranskan hallitus laati muistion, jossa ehdotettiin eurooppayhtiön laillistamista Euroopan yhteisön kesken. (Etui - History of the European Company statute 2011.)

1960-luvulla käytyjen keskustelujen ja muistioiden jäljiltä Euroopan yhteisö julkisti ensimmäisen lakiehdotuksen eurooppayhtiöstä vuonna 1970. Ehdotus sisälsi mallin

eurooppayhtiön rakenteesta: pakollinen kaksitasoinen rakenne - hallinto ja valvonta, työntekijöiden läsnäolo hallinnossa sekä eurooppayhtiön yhteistyö työntekijöiden liittojen kanssa. (Etui - History of the European Company statute 2011.)

Euroopan yhteisö julkaisi 1975 läpikäydyn ehdotuksen aiemmasta eurooppayhtiön rakenteesta. Suurin muutos oli ehdotus työntekijöiden osallisuudesta hallintoon, joka jaettaisiin niin, että työntekijät ja osakkeenomistajat valitsisivat hallituksen jäsenet 1/3 jaolla.

5.1 1988 - Komission muistio eurooppayhtiöstä

Vuoden 1975 ehdotuksen jälkeen eurooppayhtiön tutkinta ja suunnittelu jäädettiin yli kymmeneksi vuodeksi. 1980-luvun lopussa aiheeseen palattiin taas hieman uudistetulla suunnitelmalla. Uudessa mallissa yhtiöt saisivat valita rakenteensa itse, enää ei olisi pakko käyttää hallinto- ja valvontarakennetta. Yhtiöt voisivat nyt valita neljän eri mallin mukaan oman rakenteensa. Rakenteet lainattiin saksalaisesta, pohjoismaisesta, ranskalaisesta ja hollantilaisesta hallintomallista. Nämä mallit siirtäisivät päävastuun päätöksenteosta hallinnolle. Tässä ehdotuksessa EU:n jäsenmaat voisivat valita, että mitkä mallit jäsenmaat hyväksyvät omien rajojensa sisään. (Etui - History of the European Company statute 2011.)

Muistio käytiin 1991 läpi laajemmin ja todettiin, että sitä muutetaan hieman. Jäsenmaat voisivat määrätä rajojensa sisällä toimiville eurooppayhtiöille tietynlaisen yhtiörakenteen. Myös työntekijöiden osallistumista muutettiin, lopullinen päätösvalta siirrettiin osakkeenomistajille, mikäli työntekijöillä ja hallinnolla tulisi ongelmia.

Vuonna 1994 saatiin aikaan kompromissi eurooppalaisen työn neuvoston direktiivistä. Tämä prosessi oli ollut eurooppayhtiön tavoin paikallaan yli 20 vuotta. Ratkaisu perustui vapaaseen neuvotteluun informaatiosta ja konsultoinnista hallinnon ja työntekijöiden edustajien välillä. Ongelmatilanteissa voitaisiin käyttää pakollisia standardisääntöjä. Tämä oli erittäin tärkeä askel otettaessa huomioon keskustelu työntekijöiden osallistumisen päätöksentekoon. (Etui - History of the European Company statute 2011.)

5.2 1997 - Davignonin raportti henkilöstöedustuksesta Euroopassa

Päästäkseen eteenpäin eurooppayhtiön kanssa komissio kutsui kokoon korkeatasoisen asiantuntijaryhmän tutkimaan työntekijöiden osallistumista Euroopassa. Ryhmän laatimassa raportissa ilmeni, että kansalliset säädökset poikkesivat suuresti toisistaan vaikeuttaen yhtenäistämistä. Asiantuntijaryhmän ehdotus oli, että keskityttäisiin ratkaisuihin, jotka ottavat huomioon kansalliset erot ja erilaiset tilanteet. Mikäli neuvottelut epäonnistuvat, voidaan käyttää standardisääntöjä. (Etui - History of the European Company statute 2011.)

Jokaiseen 15 jäsenmaahan koottiin sopiva lakiratkaisu Davignonin raportin perusteella. Käyttöönotto vaati vielä kolme lisävuotta, ennen kuin 40 vuoden rakennelma saatiin koottua. Asetus eurooppayhtiöstä ja työntekijöiden osallistumisesta hyväksyttiin Nizzan valtuustossa. (Etui - History of the European Company statute 2011.)

5.3 2004 - Lain käyttöönotto

Laki eurooppayhtiöstä tuli voimaan 8. lokakuuta 2004, jolloin yhtiöt pystyivät halutessaan ottamaan Societas Europaea-muodon käyttöön. Vain yhdeksän maata 15:stä pysyi aikataulussa ja otti lain käyttöön oikeana päivänä. Hidastelun syynä oli kiinnostuksen puute eikä byrokratia, kuten lakiasioissa usein on.

Vuonna 2005 otettiin käyttöön 10. säädös rajat ylittävistä osakeyhtiöiden fuusioista. Säädöksen tarkoitus on tehdä fuusioista huomattavasti helpompia. Aiemmin fuusiot olivat kalliita, aikaa vieviä ja joissain maissa mahdottomia. Säädös viittaa fuusioissa pääosin eurooppayhtiödirektiiviin.

Kaikki, paitsi uudet EU-maat, ovat omaksuneet eurooppayhtiön lakeihinsa. Huhtikuussa 2007 yli 70 eurooppayhtiötä on rekisteröity eri maissa. Monet yhtiöt ovat myös ilmaisseet kiinnostuksena uutta yhtiömuotoa kohtaan. (Etui - History of the European Company statute 2011.)

6 Tutkimus

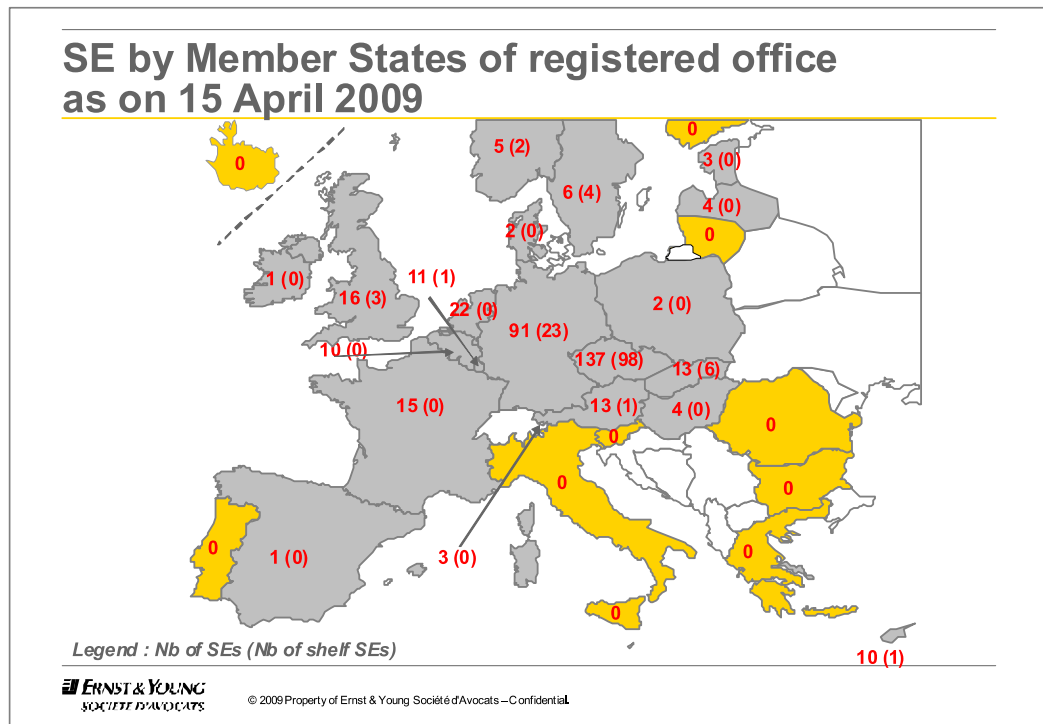
6.1 Tutkimuksen kuvaus

Tarkoitus oli alun perin tehdä oma tutkimus eurooppayhtiön vaikutuksista. Suunnitelmana oli, että muutamiin yrityksiin olisi otettu yhteyttä ja selvitetty haastatteluilla yhtiömuodon vaihdon syitä ja yhtiömuodon muutoksen vaikutuksia.

Euroopan unioni oli omaa aikatauluani edellä ja teetti vastaavan tutkimuksen Ernst & Youngilla. Tutkimus valmistui joulukuussa 2009. Aloitin opinnäytetyöni teon tammikuussa 2011, vaikka liityin opinnäytetyöryhmään jo syksyllä 2010. Perehdyin tutkimukseen ja huomasin, että tutkimuksessa on käsitelty samoja asioita kuin itse ajattelin tutkia. Koko tutkimuksen kokoluokka on myös isompi kuin oma tutkimukseni olisi ollut. Yrityksiä on mukana enemmän ja siksi tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti ovat parempia kuin mitä omassa tutkimuksessani olisi ollut (ks. liite 1). Päätin tutkia tätä Ernst & Youngin tutkimusta ja avata 300-sivuisen raportin tulokset omaan tutkimukseeni liittyviltä osilta.

6.2 Kooste eurooppayhtiöistä ja perustiedoista

Tutkimuksessa lähetettiin kysely eurooppayhtiöille. Kysely koostui neljästä osasta: 1. Asiapitoinen data 2. Syyt eurooppayhtiön perustamiseen 3. Toimenpiteet eurooppayhtiön perustamisessa 4. Käytännön ongelmat perustamisessa ja yhtiön toiminnassa. Tutkimuksen perusteella saatiin selville, että 15.4.2009 eurooppayhtiöiden lukumäärä oli 369 kappaletta. Talvella 2010-2011 eurooppayhtiöitä on jo 700 kappaletta. Kaikki 396 yhtiötä vastasivat tutkimuskyselyyn. Niiltä eurooppayhtiöiltä, jotka eivät vastanneet kyselyyn, asiapitoinen data kerättiin julkisista lähteistä sekä puhelinhaastatteluiden avulla.



Kuvio 1. Eurooppayhtiöt jäsenmaissa (Ernst & Young 2009, 180)

Eurooppayhtiöt ovat jakautuneet epätasaisesti EU-maihin. Kuviosta 1 näkyy, kuinka yhtiöt keskittyvät pääasiassa korkeiden tuloluokkien maihin. Tsekin tasavalta on poikkeus tässä linjassa, koska siellä on paljon niin kutsuttuja hylly-eurooppayhtiöitä. Hylly-yhtiöt ovat yhtiöitä, jotka odottavat käyttöönottoa.

Eurooppayhtiöt ovat suuntautuneet niin, että kolmasosa on talous- ja vakuutusalailla ja 27 prosenttia muilla palvelualoilla. Loput toimialat jakautuvat rakennus-, kaupan-, asunnonvälitys-, hallinto- ja tuotantoaloihin. Kuviosta 1 todetaan myös, että yhtiöistä 85 prosenttia on palvelusektorilla, 14 prosenttia teollisuussektorilla ja 1 prosenttia maataloussektorilla. Tämä suuntaus on lähes sama kuin talouden sektoreilla EU:ssa, jos jätetään eurooppayhtiöt laskuista pois.

Eurooppayhtiölaki otettiin käyttöön vuonna 2004, mutta sen käyttöönoton jälkeen yhtiöiden perustamisinto on ollut hillittyä. Kuviosta 1 näkyy, että yhtiöitä perustettiin suunnilleen 150 kappaletta ensimmäisinä neljänä vuotena. Sitten vuonna 2008 määrä tuplaantui edelliseen vuoteen verrattuna ja yhtiöitä perustettiin 179. Suurin osa

yhtiöistä perustettiin Tsekin tasavaltaan, jossa on siis eniten hylly-eurooppayhtiöitä. (Ernst & Young 2009, 187.) Yleisin tapa muodostaa eurooppayhtiö on tytäryhtiön kautta. Muut yhtiömuodostustavat jakautuvat tasaisesti, paitsi omistusyhteisömuoto, jota käytetään harvoin. (Ernst & Young 2009, 189–195.)

Yritysjohdon valvonnan suhteen mennään tasaisesti, eli yhtiöt valitsevat tasapuolisesti molempia järjestelmiä, sekä yksi- että kaksitasoista valvontaa. Yksitasoinen järjestelmä on suosittu maissa, jotka eivät normaalisti salli tätä järjestelmää yrityksilleen.

6.3 Hyvät ja huonot puolet

6.3.1 Miksi yritykset valitsevat SE:n?

Ernst & Youngin tutkimuksessa haluttiin tutkia osaltaan myös syitä siihen, miksi yritykset ottavat uuden yhtiömuodon käyttöön. Tutkimuksessa käydään myös läpi syitä, miksi yhtiömuoto jää valitsematta. Mielestäni tutkimus on hyvin olennainen osa lain kehittämistä ja suuntaamista niin, että se houkuttelee enemmän yrityksiä uuden yhtiömuodon pariin. Selkeän kuvan muodostamiseksi tein kaavion yritysten syistä yhtiömuodon valintaan (liite 3).

Alustavana kommenttina tutkimuksessa mainitaan, että yrityksillä on harvoin vain yksi syy yhtiömuodon muuttamiseen. Sama asia selvisi jo omien esimerkkiyhtiöideni kohdalla. Tutkimuksessa esitellään yleiset syyt ja kiinnostuksen kohteet siihen, miksi yhtiömuotoa vaihdetaan. Ernst & Youngin tutkimus jakaa syyt kahteen luokkaan. Ensimmäinen on eurooppayhtiölain säädökset, ja toinen on kansallisen lain säädökset liittyen eurooppayhtiöön.

Eurooppayhtiölakia pidetään ensimmäisenä EU:n laajuisena yhtiömuotona, ja siksi se antaa yritykselle eurooppalaisen identiteetin. Kyselyssä eurooppalaista identiteettiä pidettiin tärkeänä kriteerinä eurooppayhtiön kannalta, mutta tutkimuksessa ei osata sanoa, onko identiteetti ensisijainen vai toissijainen syy yrityksille. Ainakin suurin osa yrityksistä mainitsee SE-muodon lehdistötiedotteissaan, eurooppalaisen imagon ohessa. (Ernst & Young 2009, 209–210.)

Rekisteröidyn toimipaikan muutos on tutkimuksen mukaan olennainen syy yhtiömuodon suosiolle. Yrityksillä on siis mahdollisuus siirtää rekisteröityä toimipaikkaa ja pääkonttoria ilman, että yritys pitäisi perustaa uudestaan toisessa maassa. Tällä mahdollisuudella haluttiin poistaa esteitä yritysten liikkumiselta EU:n sisällä. Suomalainen Elcoteq on yksi yrityksistä, joka vaihtoi maata, muuttaen Suomesta Luxemburgiin. Tutkimuksen mukaan tähän on syynä Luxemburgin joustavampi lainsäädäntö. Monille yrityksistä myös verotusasiat ovat syynä kotimaan vaihtoon. Esimerkiksi Kyproksella yritysvero on 10 prosenttia. (Ernst & Young 2009, 214–215.)

Seuraavana myönteisenä syynä tutkimus paljastaa, että yritykset pitävät mahdollisuudesta tehdä fuusioita rajojen yli eli toisiin EU-maihin. Mahdollisuus tähän oli tutkimuksen mukaan osalle yrityksistä ainoa kannustin ottaa eurooppayhtiömuoto käyttöön. Tällä hetkellä se ei kuitenkaan ole enää yhtä olennainen syy muutokseen, koska EU otti käyttöön direktiivin rajojen yli tehtävistä fuusioista.

Eurooppayhtiöillä on mahdollisuus vaihtaa toimipaikkaansa, mikä mahdollistaa sen, että yhtiöt voivat tutkia eri maiden kansallisia lakeja ja valita paikan, joka yhtiölle sopii parhaiten. Aiemmat syyt liittyivät suoraan eurooppayhtiölakiin, mutta kansallinen lainsäädäntö liittyy epäsuorasti lakiin ja eurooppayhtiöiden toimintaan. Eurooppayhtiölakiasetus ei päätä kaikista lainkohdista vaan jättää ne auki, jotta EU:n jäsenmaa voi itse määrätä, miten eurooppayhtiö voi toimia sen rajojen sisällä. Päätökset voivat siten houkutella tai karkottaa eurooppayhtiöitä. Luxemburgia pidetään EU-maista joustavimpana ja kiinnostavimpana maana eurooppayhtiöille. Siksi on luonnollista, että Luxemburgissa on suurin määrä eurooppayhtiöitä suhteutettuna väkilukuun. Myös poikkevia maita on, sillä Saksan, Tsekin tasavallan ja Itävallan lainsäädäntöä ei pidetä joustavana osakeyhtiöille, mutta silti niissä on paljon eurooppayhtiöitä.

Kansallinen lainsäädäntö vaikuttaa myös verotuksen osalta eurooppayhtiöihin. Verotuksella on iso vaikutus yhtiöiden toimintaan. Koska eurooppayhtiöillä on suhteellisen vapaa liikkuvuus EU-alueella, niiden on helppo valita kotimaansa esimerkiksi juuri verotuksen takia. Eurooppayhtiöille on säädetty, etteivät jäsenmaat saa syrjiä niitä verotuksella, joten niiden verotus on sama kuin osakeyhtiöillä.

6.3.2 Miksi SE jää valitsematta?

Ernst & Youngin tutkimuksessa eurooppayhtiöistä, perehdyttiin myös siihen, mitä negatiivisia puolia yhtiöt näkevät eurooppayhtiömuodon käyttöönotossa. Internet- ja puhelinkyselyiden perusteella tutkimuksesta löydettiin syitä, jotka liittyvät eurooppayhtiölakiin tai kansalliseen lainsäädäntöön. (Ernst & Young 2009)

Ensimmäisenä eurooppayhtiöasetus saa kritiikkiä monimutkaisuudestaan. Tutkimukseen vastanneet ilmoittivat, että asetuksesta ja käyttöönotosta on vähän tietoa ja kokemusta. Tämä luo tilanteen, jossa yritys on epävarma ja sille syntyy turhaa hallinnollista taakkaa yhtiömuodon käyttöönotosta. Monimutkaisuus ja kokemattomuus aiheuttavat yrityksille lisäkuluja uudesta yhtiömuodosta. Laki on yritetty tehdä järkevästi niin, että osakeyhtiön ja eurooppayhtiön rekisteröinti olisi saman hintaista, mutta kokemattomuus aiheuttaa lisäkuluja. Yritysten pitää maksaa kuluja ylimääräisistä toimenpiteistä ja lakiasiantuntijoiden neuvoista. Ylimääräisiä toimenpiteitä on eurooppayhtiön muodostuksessa verrattuna osakeyhtiöön. Eurooppayhtiössä joudutaan muun muassa toteuttamaan henkilöstöedustuksen osalta kokouksia ja kokoamaan neuvotteluryhmiä. (Ernst & Young 2009)

Eurooppayhtiötä pidetään hankalana myös henkilöstöedustuksen osalta. Yritykset pitävät sitä negatiivisena asiana, varsinkin maissa, joissa vastaavaa käytäntöä ei ole. Henkilöstöedustus vaatii neuvotteluita ja toimenpiteitä, jotka otetaan kollektiivisesti käyttöön syntyvässä eurooppayhtiössä. Henkilöstöedustuksen toimenpiteet on käyty aiemmin läpi tässä opinnäytetyössä.

Kolmantena kohtana tutkimuksessa mainitaan eurooppayhtiöasetuksen erilaisuus EU:n jäsenmaissa johtuen kansallisesta lainsäädännöstä ja siitä, että asetusta jättää tietyt asiat jäsenmaan päätettäväksi. Ongelmat koskevat pääosin verotusta ja sosiaalista näkökulmaa. Eurooppayhtiötä suunniteltaessa oli tarkoitus, että laki olisi samanlainen kaikilta osiltaan ympäri Euroopan. Tutkimuksessa selvisi, että osa yrityksistä jättää yhtiömuodon valitsematta, koska laki ei ole yhtenäinen. (Ernst & Young 2009)

6.4 Ongelmia eurooppayhtiössä

Ernst & Youngin tutkimus eurooppayhtiöstä tunnisti yhtiöiden ongelmat yhtiömuodon käyttöönotossa ja käytössä. Käytännön ongelmien tietämisestä on hyötyä yhtiöille, jotka harkitsevat yhtiömuodon vaihtamista eurooppayhtiöön. (Ernst & Young 2009)

Yhtiömuodon käyttöönotossa on ongelmia johtuen tiedon puutteesta ja kokemattomuudesta, prosessin monimutkaisuudesta, yhtiön muodostamisen rajoittuneisuudesta sekä henkilöstöedustuksen vaatimuksista. Kokonaisuudessaan prosessi olisi helppo yrityksille, mikäli asiantuntijapalveluita olisi paremmin tarjolla. Rajoittuneisuus ja henkilöstöedustus ovat monimutkaisia ja aikaa kuluttavia osia eurooppayhtiön muodostuksessa. Yhtiönmuodostamisen rajoittuneisuus asettaa riman korkealle jo siinä vaiheessa, kun yhtiö vasta tutustuu uuteen yhtiömuotoon. Yhtiön pitää tunnistaa, sopiiko oma yritys edes eurooppayhtiöksi. Henkilöstöedustuksen suhteen yhtiön pitää perustaa neuvottelevia ryhmiä sekä järjestää neuvottelut ja maksaa neuvotteluiden vaatimat kulut. Tämä aiheuttaa ongelmia varsinkin maissa, joissa henkilöstöeduksesta ei ole ollenkaan aiempia kokemuksia. (Ernst & Young 2009)

Tutkimuksen ensimmäisenä kohtana mainitaan yhtiön toiminnan osalta, että yritykset huomaavat jo alussa, että yhtiömuotoa ei tunneta hyvin. Sen lisäksi tutkimuksessa selviää kolme muuta isoa käytännön ongelmaa. Ongelmat ovat rekisteröidyn toimipaikan ja pääkonttorin sijainti, verokäytännöt eurooppayhtiön suhteen sekä uudelleen neuvottelut henkilöstöeduksesta. (Ernst & Young 2009)

Eurooppayhtiöasetuksessa todetaan, että rekisteröidyn toimipaikan pitää sijaita EU:n jäsenmaan alueella, samassa maassa kuin yhtiön pääkonttorin. Tämä aiheuttaa ristiriidan Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen kanssa, joka on ottanut hieman vapaamman linjan tässä asiassa. (Ernst & Young 2010, 260–262.) Kyseiset päätökset saavat kyseenalaistamaan eurooppayhtiöasetuksen linjan siitä, että pääkonttorin ja rekisteröidyn toimipaikan pitäisi olla samassa jäsenmaassa. Sama koskee toimipaikan siirtämistä eri maahan. Tuomioistuimen päätökset sallivat osittain pääkonttorin jäämisen eri maahan kuin mihin toimipaikka siirrettiin.

Verokäytäntöjen selkeä puute eurooppayhtiöissä on iso ongelma, koska verot ovat menestyvälle yritykselle tärkeä tekijä toimipaikkaa valittaessa. Tämä tekijä mainitaan tutkimuksessa negatiivisena osana, kun päätetään eurooppayhtiön perustamisesta. Eurooppayhtiöt voivat esimerkiksi siirtää toimipaikkaansa Euroopassa ilman erillisiä verokuluja. Verotuksen osalta eurooppayhtiöiden pitää tutustua eri EU-maiden verokäytäntöihin. Verotus sisältää kaksi ongelmaa eurooppayhtiöille ja eurooppalaiselle lainsäädännölle. Ensimmäisenä on eurooppayhtiön vapaa liikkuvuus ja siihen liittyvä verotus. Miten EU:n pitäisi suhtautua siihen, jos yhtiöt juoksevat alhaisien verojen perässä eri EU-maissa? Toiseksi tutkimuksessa selvisi, että eurooppayhtiön työntekijöille tulee verotusongelmia, mikäli he työskentelevät normaalisti jäsenmaa X:ssä, jossa yhtiöllä on haarakonttori, ja muutaman päivän kuussa jäsenmaa Y:ssä, jossa yhtiöllä on pääkonttori. Ongelmakohta on eurooppayhtiön säännöissä, jotka koskevat haarakonttoreita ja tytäryhtiöitä. Jos yhtiöllä olisi tytäryhtiö X:ssä haarakonttorin sijaan, verotusongelmaa ei olisi.

6.5 Eurooppayhtiön edut verrattuna osakeyhtiöön

Suomalaiset yritykset, jotka ovat kiinnostuneita eurooppayhtiömuodosta, ovat pääasiassa osakeyhtiöitä. Oletan näin vähimmäispääomavaatimuksen takia, kuten mainitsin jo aiemmin. Siksi tein kaavion, joka selkeyttää ja kuvaa lyhyesti eurooppayhtiömuodon etuja verrattuna suomalaiseen osakeyhtiöön. Kaavio on toinen kolmesta liitteestä opinnäytetyön lopussa. SE-muodon edut liittyvät asioihin, jotka käsittelevät vapaata liikkumista, kuluja ja kansallisen lainsäädännön tarjoamia etuja.

6.6 Näkökulma Ernst & Youngin tutkimukseen

Eurooppalaisen kaupan liiton instituutin vanhemmat tutkijat Kluge ja Stollt julkaisivat arvion 20.5.2010 Ernst & Youngin puoli vuotta aiemmin julkaistusta tutkimuksesta eurooppayhtiöstä. Arviossa käydään yleisesti läpi tutkimuksen olennaisia kohtia sekä arvioidaan tutkimuksen toteutusta, validiteettia ja reliabiliteettia.

Arvion alussa pureudutaan yleisesti muutamiin kohtiin, joista Klugella ja Stolltilla oli aihetta huomauttaa. Varsinkin tutkimuksen väittämiin henkilöstöedustuksen

toteuttamisesta ja sen negatiivisesta vaikutuksesta annetaan kriittistä palautetta, koska Kluge ja Stollt ovat eri mieltä väittämästä. Heidän mielestään henkilöstöedustuksen toteuttaminen ei ole rasittava ja turha prosessi yrityksille, niin kuin Ernst & Youngin tutkimus asian toteaa. ETUI:n edustajat mainitsevat, että henkilöstöedustus on olennainen osa eurooppalaista ajattelutapaa ja yritysjohdon valvontaa. (Reply to the consultation of the EU Commission on the SE study of Ernst & Young 2010)

Seuraavaksi arvioissa ETUI:n tutkijat ilmaisevat kriittisen kantansa tutkimuksessa käytettyihin menetelmiin. Heidän mielestään menetelmät olivat puutteelliset, eikä tutkimuksen tuloksille siten ole tilastollista pohjaa. Varsinkin Ernst & Youngin tutkimuksen kolmas luku saa palautetta. Luku käsitteli tutkimustulosten analysointia ja pääsuuntien tunnistamista. Ongelmakohtia ovat yhtiökokojen erottelu, tilastotietojen yksityiskohdat, vastausten erottelu eurooppayhtiöihin ja ei-eurooppayhtiöihin, tilastotermien väärinkäyttö ilman todellista pohjaa sekä sivun 249 taulukkomäärittäminen. Yhtiökokojen erottelu on jätetty tekemättä, vaikka yhtiöt olisi helppo jakaa kolmeen luokkaan koon mukaan. Tilastotiedoista puuttuu faktatietoja, kuten vastaajien määrä tutkimuksen taulukossa sivulla 209. Tämän lisäksi tutkimuksessa mainitaan tilastona, että muita kuin eurooppayhtiöitä oli vastaajina viisi kappaletta, mikä ei anna luotettavaa pohjaa tutkimustulosten julkaisulle. Tutkimuksen sivun 249 taulukossa on eritelty jäsenmaita eurooppayhtiöiden lukumäärän mukaan ja esimerkiksi Englannissa on 16 eurooppayhtiötä ja se menee luokkaan ”muutama SE”, kun taas Slovakia on luokassa ”menestynyt” ja sillä on vain 13 eurooppayhtiötä. Näiden tietojen perusteella ETUI:n tutkijat toteavat tilastollisten menetelmien olevan puutteellisia. (Reply to the consultation of the EU Commission on the SE study of Ernst & Young 2010)

Tutkimusta arvioidaan myös tutkimustulosten osalta ja tuloksia verrataan ETUI:n tutkijoiden omiin tietoihin. Arvioissa käydään tarkasti läpi negatiivisia ja positiivisia syitä eurooppayhtiön käyttöönottoon liittyen. Tämän jälkeen tutkijat käyvät läpi eurooppayhtiön tuomia muutoksia kansallisiin lakeihin ja yhtiön toimintaan. Kritiikkiä löytyy selkeästi aiheista, joista tutkijat itse ovat täysin eri mieltä. Lopuksi arvioissa paneudutaan tutkimuksen ehdottamiin muutoksiin tehdä eurooppayhtiöasetuksesta houkuttelevampi yrityksille ja todetaan, että tässä on harhautettu ulos tutkimuksen määrittämistä rajoista. Tähän perusteena on ETUI:n tutkijoiden oma työtausta Euroopan komission alaisen säätiönä sekä Davignonin raportin kanta eurooppayhtiöön

vuodelta 1997. Kanta liittyi tutkimuksen näkemykseen henkilöstöedustuksen haitallisuudesta. Alun perin eurooppayhtiön tarkoitus oli juuri parantaa henkilöstön asemaa eurooppalaisissa yhtiöissä ja sitä kautta tehostaa päätöksentekoa ja yrityksen toimintaa. (Reply to the consultation of the EU Commission on the SE study of Ernst & Young 2010)

6.7 Vaikutukset

Ernst & Youngin tutkimuksen neljäs luku on analyyttinen osio, jossa tutustutaan syvemmin tutkimustulosten merkityksiin. Tuloksia verrataan esimerkiksi eurooppayhtiöasetuksen tavoitteisiin ja siten päätellään, ovatko tavoitteet onnistuneet. Lisäksi lähteenä on artikkeli siitä, miten muuntuminen eurooppayhtiöksi vaikuttaa yhtiön osakekurssiin.

6.7.1 Eurooppalaisten yhtiöiden organisoituminen

EU:n jäsenmaasta toiseen tapahtuva fuusio on varmasti kätevin tapa muodostaa eurooppayhtiö. Siten eurooppalaiset yhtiöt voivat muotoilla rakennettaan uusiksi ja yksinkertaistaa toimintojaan. Tutkimuksen valossa näyttää kuitenkin siltä, että eurooppayhtiöasetus on vielä turhan monimutkainen ja siitä puuttuu yhtenäinen sääntölinja verotuksen, kilpailun, tekijänoikeuksien ja maksukyvyttömyyden osalta. Tämä tilanne vaikeuttaa alkuperäistä tavoitetta siitä, että asetus tukisi yritysten uudelleenmuotoilua ja parempaa jäsentelyä.

6.7.2 Yritysjohdon valvonnanvapaus

Ernst & Youngin tutkimuksen neljännessä luvussa mainitaan, että pääosin yritysjohdon valvonta toimii ja asetus on saavuttanut tavoitteensa. Eurooppayhtiöasetus tarjoaa kaksi vaihtoehtoa valvontaan, yksi- ja kaksitasoiset järjestelmät. Joissain EU:n jäsenmaissa vaihtoehdot aiheuttavat sekaannusta, mikäli kansallinen laki sallii yrityksille vain toisen vaihtoehdon eivätkä yritykset tunne toista järjestelmää ennalta.

6.7.3 Henkilöstöedustus

Eurooppayhtiön henkilöstöedustuksen toteutus on pääasiassa hyvällä tasolla, lukuun ottamatta tapauksia, joissa toteutus on hankalaa tai se on jätetty myöhemmäksi. (Ernst & Young, 2009.) Varsinkin hylly-SE:t luodaan ilman henkilöstöedustuksen neuvotteluprosessia. Toinen ongelma tässä tilanteessa tulee yksitasoisen hallintojärjestelmän takia, koska eurooppayhtiö voi valita itse hallintojärjestelmänsä ja yritysjohton valvonnan tason. Tämä valinnanvapaus luo tilanteen, joka sallii sääntöjen kiertämisen pienissä määrissä. Eurooppayhtiöasetus lähinnä varmistaa työntekijöiden oikeudet, mutta asetus saattaa olla turhan tiukka ja rajoittunut ja lisäksi hylly-SE:t jättävät tilastojen valossa neuvottelut käymättä. Hylly-SE:ssä neuvottelut käydään vasta, kun yhtiö otetaan oikeasti käyttöön.

6.7.4 Eurooppayhtiömuodon vaikutus osakkeen arvoon

European corporate governance institutionin tutkijat toteavat yksimielisesti tutkimustensa perusteella, että yrityksen muutos eurooppayhtiöksi nostaa osakkeen arvoa (Eidenmüller & Engert & Hornuf, 2009). Tämä todistaa sen, että uusi yhtiömuoto ei ole pelkästään yritysten hyödyksi vaan se myös herättää kiinnostusta osakkeenomistajissa. Tekemällään tutkimuksella Eidenmüller ja kumppanit huomioivat myös sen, että on todennäköistä, että eurooppayhtiömuotoon siirtymisen voitot kasvavat ajan kuluessa. Analyysi osoittaa, että eurooppayhtiöt tuottavat sitä enemmän arvoa mitä paremmin sijoittajat tutustuvat niihin.

6.8 Johtopäätökset

Eurooppayhtiöillä on ollut rauhallinen alku 2004 vuodesta laskettuna. Kiinnostus uutta yhtiömuotoa kohtaan on hitaasti kasvanut, ja keväällä 2011 yhtiöitä on jo yli 700. Tällä hetkellä näyttää siltä, että yhtiömuodon käyttöönotto valmiiksi kansainvälisille yhtiöille on kaiken sen vaivan arvoista, joka mainittiin tutkimuksessa negatiivisena ajurina yhtiöiden harkitessa eurooppayhtiömuotoa.

Yhtiöiden pitää muistaa, että kyseessä on uusi yhtiömuoto, jolle ei ole rakentunut imagoa eikä se ole edes Euroopan unionin alueella hyvin tunnettu. Imagon ja identiteetin rakentuminen vaatii aikaa. Eurooppayhtiömuoto tulee takaamaan sen, että yhtiön johdon vastuullisuus sekä henkilöstöedustus on hoidettu asiallisesti. Yrityksen myymän tuotteen laatu ei vaikuta identiteetin rakentumiseen, ja toivonkin, että eurooppalaiset yritykset hoitavat eurooppayhtiön identiteetin asiansa kuntoon, jotta identiteetti rakentuu positiivisella tavalla.

Eurooppalaisten kansainvälisten yhtiöiden kannalta eurooppayhtiömuodon suurimmat hyödyt ovat mielestäni yhtiömuodon mahdollistamat vapaampi liikkuvuus Euroopassa sekä yritysjohton että henkilöstön paremmin järjestetty toiminta. Yritysten haluamia rahallisia hyötyjä on mahdollista saavuttaa kansallisen verotuksen myötä sekä syntyvien säästöjen avulla, kun organisaatiorakenne on yksinkertaisempi. Yksinkertaisemman organisaatiorakenteen lisäksi hallintokulujen pitäisi pienentyä. Tutkimukset osoittivat myös, että yhtiömuodon muutosta on hyötyä välillisesti osallistuville eli osakkeenomistajille. Uusi yhtiömuoto nostaa osakkeen arvoa.

Lähteet

AISBL, kesäkuu 2009. Standard European Commission Impact Assessment (IA) Procedure.

AISBL, kesäkuu 2010. European Economic and Social Committee gives strong backing to European Foundation Statute, Brussels.

AISBL, lokakuu 2009. European public consultation strengthens the case for European Foundation Statute, Brussels.

AISBL, maaliskuu 2009. The European Foundation Statute: Frequently Asked Questions (FAQs).

AISBL, toukokuu 2009. European Foundation Statute Feasibility Study Consultation Contribution of the European Foundation Centre (EFC).

Bernecker, Deutsche Bank, heinäkuu 2010. A European Private Company.

Bernitz Ulf, 2006. Norstedts Juridik, Modern company law for a European economy.

Bruun & Neumann & Stenstrand 2011. Etui, Elcoteq snb negotiations – Experiences and procedures.

Companies House 2010. The european company societates europaea (SE) Guide.

Council of European Union lokakuu 2009. Council regulation on a European private company.

Cremers & Kluge & Stollt, Etui, marraskuu 2010. Worker participation: a 'burden' on the European Company (SE)?.

EFC, helmikuu 2005. Rationale for a European Statute for Foundations.

Eidenmüller & Engert & Hornuf, heinäkuu 2009. The Societas Europaea: Good News for European Firms.

Eidenmüller & Engert & Hornuf, joulukuu 2010. Incorporating Under European Law: The Societas Europaea as a Vehicle for Legal Arbitrage.

Eidenmüller, Engert ja Hornuf, ECGI, kesäkuu 2009. European company statute.

Elcoteqin internetsivut yhtiön perustietojen hakuun, <http://www.elcoteq.fi/>. Luettu 23.03.2011

Elcoteq 2003 Hallituksen ehdotus yhtiökokoukselle

Elcoteq 2011 Hallituksen selonteko.

Elcoteq 2011 Muuntamista koskeva suunnitelma.

Elcoteq, Rehn Joakim, 2005, Grant Thornton, Tilintarkastajan lausunto.

Ernst & Young, Joulukuu 2009, Study on the operation and the impacts of the Statute for a European Company (SE).

Etui - History of the European Company statute (ECS), 26.02.2011, <http://www.worker-participation.eu/European-Company/History>. Luettu 26.02.2011.

Etui, joulukuu 2010. Employee Participation in European Companies (SEs).

Etui, 2010. Information, consultation and board-level participation will become more widespread in Europe.

Euroopan komissio 2011. http://ec.europa.eu/index_fi.htm. Luettu 28.01.2011.

Euroopan komissio, 2009. Commission consults on a possible European Foundation Statute.

Euroopan komissio, heinäkuu 2010. Summary of the Ernst & Young study.

Euroopan komissio, lokakuu 2007. Komission vihreään kirjaan "Työlainsäädäntö 2000 luvun haasteiden tasalle" liittyvän julkisen kuulemisen tulokset.

Euroopan komissio, marraskuu 2010. Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the application of Council Regulation 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European Company (SE).

Euroopan komissio, syyskuu 2008. Komission tiedonanto eurooppayhtiön sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta 8. lokakuuta 2001 annetun neuvoston direktiivin 2001/86/EY uudelleentarkastelusta.

Euroopan komissio, 2008. Proposal for a council regulation on the Statute for a European private company.

Euroopan unioni, marraskuu 2007. Tiivistelmä eurooppayhtiön säännöistä.

Euroopan unionin virallinen lehti nro 207, joulukuu 2007. Eurooppaosuuskunnan perussääntö.

Euroopan yhteisöjen virallinen lehti - EYVL, Lehti 294, 10.11.2001.

Euroopan yhteisön virallinen lehti nro 294, marraskuu 2001. Eurooppayhtiön säännöt & henkilöstöedustus.

Europe Magazine, heinäkuu 2010. Van Rompuy throws support behind European Foundation Statute, Investment & Pensions.

European foundation centre, helmikuu 2010. AISBL, European Foundation Statute: A brief history and milestones.

European Foundation Centre, lokakuu 2010. Proposal for a regulation on a European statute for foundations.

- EY asetus 2157/2001 (eurooppayhtiö)
- EY direktiivi 86/2001 (henkilöstöedustus)

Fernando Valdés Dal-Ré, kesäkuu 2007. Labour asociados, Directive 2001/86/EC supplementing the European Company with regard to the Involvement of employees' synthesis report.

Finlex 2011. www.finlex.fi. Luettu 15.02.2011

Growth From Knowledge (GfK SE), 2010. The corporate presentation, www.gfk.de.

GfK SE, Kluge Norbert, 2010. European codetermination.

GfK SE, 2011. GfK Group – conversion of GfK AG to a Societas Europaea and increased dividend (press release).

GfK SE, 2011. GfK: a European joint stock company (press release).

Group of Experts "European Systems of Worker Involvement" (with regard to the European Company Statute and the other pending proposals), Toukokuu 1997.

Hopt & Walz & von Hippel & Then, 2004. The European Foundation – A New Legal Approach.

Kluge & Stollt, Etui, 20.5.2010. Reply to the consultation of the EU Commission on the SE study of Ernst & Young.

Kluge & Stollt, ETUI-REHS, 2006. The European Company – Prospects for Worker Board-Level Participation in the Enlarged EU.

Kluge & Stollt, helmikuu 2006. ASBL & Etui, The European Company – Prospects for worker board-level participation in the enlarged EU.

Kluge & Stollt, toukokuu 2004. Etui, Worker involvement in the European Company (SE).

Kluge & Stollt, toukokuu 2008. SEEurope – Project overview.

Köstler, Maaliskuu 2003. Overview of the European company statute.

Lombardo & Pasotti, tammikuu 2004. Ecgi, The 'Societas Europaea': a network economics approach.

MAN SE, huhtikuu 2009. MAN AG seeks supranational legal form (press release), www.man.de.

MAN SE, huhtikuu 2009. Supervisory Board for new MAN SE elected (press release).

MAN SE, toukokuu 2009. MAN becomes a European stock corporation (press release).

MAN SE, lokakuu 2009. MAN's SE Works Council forms in Munich (press release).

MAN SE, huhtikuu 2006. Co-determination agreement for MAN Diesel SE.

MAN SE, helmikuu 2006. MAN Diesel SE – new European Company.

Nordea AB, 2009. Nordea group legal structure, www.nordea.com.

Nordea AB, 2010. Annual report.

Plansee SE, Rehfehltdt & Schwimbersky, heinäkuu 2006. Etui, Case Study Report on Plansee SE.

Plansee SE, 2010. The plansee group – facts & figures, www.plansee-group.com

Prechal, 2006. Oxford EC Law library, Directives in EC Law

Ringe, heinäkuu 2008. The European Company Statute in the Context of Freedom of Establishment.

SEEurope & Etui, tammikuu 2011. Overview of current state of SE founding in Europe.

Sepi Mario, huhtikuu 2010. Opinion of the European Economic and Social Committee on the European Foundation Statute.

Steiner & Woods, Oxford university press, 2003. Textbook on EC Law

Stephen Weatherill, Oxford university press, 2006. Cases & Materials on EU Law.

Stollt Michael, European Trade Union Institute (ETUI), tammikuu 2006. Frequently Asked Questions (FAQ) on the European Company.

Stollt, 2010. Etui: History of the European Company statute, <http://www.worker-participation.eu/European-Company/History>. Luettu 20.03.2011.

Tilastokeskus, 2011. www.stat.fi. Luettu 25.03.2011.

Volume 11, Number 1, lokakuu 2008. ICNL, The International Journal of Not-for Profit Law.

Asiasanat

Artikla: Euroopan unionin säädöksen osa eli lakitekstin kappale.

Asetus: "Asetusta on sovellettava välittömästi kaikissa jäsenvaltioissa samaan tapaan kuin kansallista lainsäädäntöä, ilman että kansalliset viranomaiset antavat täytäntöönpanosäädöksiä." (Euroopan komissio 2011)

Direktiivi: "EU:n direktiivissä vahvistetaan jäsenvaltioille tavoitteet, mutta jäsenvaltiot voivat itse valita keinot, joilla ne saavutetaan." (Euroopan komissio 2011)

Eurooppayhtiö: Euroopan Unionin laajuinen osakeyhtiömuoto

Fuusio: Osakeyhtiön fuusio tarkoittaa osakeyhtiöiden sulautumista toisiinsa. Varat ja velat siirtyvät samalla.

Hallintoneuvosto: Ylin hallintoelin, joka päättää yrityksen tärkeistä asioista sekä valvoo toimitusjohtajaa, hallitusta ja johtokuntaa.

Hylly-SE: Eurooppayhtiöitä, joilla ei ole työntekijöitä, eikä toimintaa. Yhtiö odottaa käyttöönottoa.

Johtokunta: Huolehtii yrityksen toiminnasta sääntöjen ja lakien mukaan.

Oikeushenkilö: Yritys tai organisaatio, joka voidaan tuomita tuomioistuimessa ilman, että seuraamukset vaikuttavat kehenkään yksittäiseen ihmiseen. (Finlex 2011)

Osakeyhtiö: Yhtiömuoto jossa omistus jakautuu osakkeisiin ja osakkeita omistavilla on yhtiön toiminnasta rajoitettu vastuu.

Reliabiliteetti: "Reliabiliteetti ilmaisee sen, miten luotettavasti ja toistettavasti käytetty mittari mittaa haluttua ilmiötä." (Tilastokeskus 2011)

Societas Europaea, SE: Latinankielinen nimi eurooppayhtiölle, yhtiön nimen perässä oleva tunnus "Elcoteq SE"

Validiteetti: "Validiteetti ilmaisee sen, miten hyvin tutkimuksessa käytetty mittaamenetelmä mittaa juuri sitä tutkittavan ilmiön ominaisuutta, mitä on tarkoituskin mitata." (Tilastokeskus 2011)

Yrityksen pääkonttori: Yrityksen hallintokeskus

Yrityksen rekisteröity toimipaikka: Kansalliseen rekisteriin merkitty yrityksen kotipaikka

Eurooppayhtiön edut verrattuna osakeyhtiöön

Eurooppayhtiön edut
verrattuna
osakeyhtiöön

Toimii EU:n
jäsenvaltioissa, ilman
tarvetta tytäryhtiöille

Mahdollista siirtyä
jäsenvaltiosta toiseen

Mahdollista perustaa
sulautumalla toisen
EU-maan yhtiöön

Henkilöstöedustuksen
toteutus

Kansallisen
lainsäädännön
tarjoamat edut, esim
yritysvero eri maissa

Tehokkaampi
pääoman hallinta ja
pienemmät
hallintokustannukset

Syitä eurooppayhtiömuodon valintaan

Yrityksen syyt SE:n
valintaan

Henkilöstöedustus
EU-tasolla

Helpompi toiminta
Euroopassa &
eurooppalainen
imago

Pienemmät
hallinnolliset kulut
& päätöksenteon
tehokkuus

Kotipaikan vaihto
& edut
kansallisessa laissa

Fuusiot
ulkomaisten
yritysten kanssa

Vaikutus yrityksen
osakkeeseen