EUROOPAN KOMISSIO

Bryssel 17.11.2010
KOM(2010) 676 lopullinen

KOMISSION KERTOMUS EUROOPAN PARLAMENTILLE JA NEUVOSTOLLE

eurooppayhtiön (SE) säännöistä 8 päivänä lokakuuta 2001 annetun neuvoston asetuksen N:o 2157/2001 soveltamisesta

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

SEK(2010) 1391

KOMISSION KERTOMUS EUROOPAN PARLAMENTILLE JA NEUVOSTOLLE

eurooppayhtiön (SE) säännöistä 8 päivänä lokakuuta 2001 annetun neuvoston asetuksen N:o 2157/2001 soveltamisesta

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

1. JOHDANTO

Eurooppayhtiön säännöt, jäljempänä ”eurooppayhtiöasetus”[1], annettiin 8. lokakuuta 2001 neuvostossa yli 30 vuotta käytyjen neuvottelujen päätteeksi. Eurooppayhtiöasetus mahdollisti eurooppayhtiöksi kutsutun uuden oikeudellisen muodon luomisen. Eurooppayhtiöstä käytetään myös lyhennettä ”SE” sen latinankielisen nimen ”*Societas Europae*” mukaan. Eurooppayhtiöasetuksen tavoitteita olivat sen johdanto-osan kappaleiden mukaan muun muassa seuraavat: eri jäsenvaltioiden yhtiöiden uudelleenryhmittämisjärjestelyjen esteiden poistaminen, (…) sen mahdollistaminen, että Euroopan laajuiset yhtiöt voivat ryhmittyä ja suunnitella toimintansa uudelleenjärjestämistä ja toteuttaa sen yhteisön tasolla sekä siirtää kotipaikkansa toiseen jäsenvaltioon huolehtien samalla vähemmistöosakkaiden ja kolmansien osapuolien riittävästä suojasta, (…) sen varmistaminen, että eurooppalaisten yritysten taloudellinen ykseys ja oikeudellinen ykseys vastaavat toisiaan mahdollisimman hyvin, (…) sen mahdollistaminen, että Euroopan laajuisia yhtiöitä voidaan perustaa ja hallinnoida ilman, että kaupallisiin yhtiöihin sovellettavien kansallisten lakien alueellisesti rajatun soveltamisalan sekä niiden erimuotoisuuden asettamat esteet voivat estää tai haitata näitä toimia (…) ja (…) sen mahdollistaminen, että Euroopan laajuiset yritykset voivat sopeuttaa organisaatiorakennettaan ja valita sopivan hallintojärjestelmän, jolla varmistetaan tehokas hallinto, tarkka valvonta ja työntekijöiden oikeudet henkilöstöedustukseen.[2]

Eurooppayhtiön sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta koskeva neuvoston direktiivi 2001/86/EY, jäljempänä ”eurooppayhtiödirektiivi”, täydentää eurooppayhtiöasetusta. Määräaika kansallisen lainsäädännön mukauttamiselle eurooppayhtiötä koskevaan EU:n lainsäädäntöön päättyi 8. lokakuuta 2004. Vain kahdeksan jäsenvaltiota mukautti lainsäädäntönsä määräaikaan mennessä. Eurooppayhtiödirektiivin saattaminen osaksi kaikkien jäsenvaltioiden kansallista lainsäädäntöä saatiin päätökseen vasta vuoden 2007 alussa.

Eurooppayhtiöasetuksen 69 artiklassa säädetään, että komissio toimittaa viimeistään viiden vuoden kuluttua asetuksen voimaantulosta kertomuksen asetuksen soveltamisesta sekä esittää tarvittaessa muutosehdotuksia. Saadakseen tarvittavat tiedot eurooppayhtiön sääntöjen käytännön soveltamisesta Euroopan komission sisämarkkinoiden ja palvelujen pääosasto on

[1] Eurooppayhtiön (SE) säännöistä 8 päivänä lokakuuta 2001 annettu neuvoston asetus (EY) N:o 2157/2001.

[2] Eurooppayhtiöasetuksen johdanto-osan 1, 2, 4, 6, 7, 14 ja 21 kappale.

teettänyt tutkimuksen ulkopuolisella toimeksisaajalla, jäljempänä ”tutkimus”, ja kuullut sidosryhmiä julkisessa kuulemisessa ja konferenssissa.[3]

2. EUROOPPAYHTIÖN SÄÄNTÖJEN SOVELTAMINEN: EUROOPPAYHTIÖIDEN KOKONAISMÄÄRÄ

EU:n jäsenvaltioiden ja ETA:an kuuluvien maiden rekistereissä oli 25. kesäkuuta 2010 yhteensä 595 eurooppayhtiötä. Eurooppayhtiöiden lukumäärä kasvoi räjähdysmäisesti vuosien 2004 ja 2008 välisenä aikana. Vuonna 2009 perustettiin vähemmän uusia eurooppayhtiöitä kuin vuonna 2008, mutta uusien eurooppayhtiöiden lukumäärä kääntyi vuonna 2010 jälleen kasvuun. EU:n ja ETA:n 30 jäsenvaltiosta 21:ssä rekisteröitiin eurooppayhtiöitä. Valtaosa (70 prosenttia) rekisteröitiin Tšekissä tai Saksassa. Etelä-Euroopan jäsenvaltioissa rekisteröityjen eurooppayhtiöiden lukumäärä oli Kyprosta lukuun ottamatta erittäin pieni.

Tämän kertomukseen liitteenä oleva komission yksiköiden valmisteluasiakirja sisältää yksityiskohtaista tietoa eurooppayhtiöiden kokonaismäärästä ja ominaisuuksista sekä lainsäädännöstä, jota eri jäsenvaltioissa sovelletaan eurooppayhtiöihin.

3. TÄRKEIMMÄT TEKIJÄT JA SUUNTAUKSET

3.1. Eurooppayhtiön perustamiseen liittyvät myönteiset ja kielteiset tekijät

Yhtiöt ovat ilmoittaneet, että päätös eurooppayhtiön perustamisesta riippuu yleensä yksittäisten yhtiöiden tilanteesta, eli perustuu tietyn yhtiön erityistilanteen kannalta merkityksellisiin syihin. Syyt voivat vaihdella, ja on vaikea yksilöidä kaikkiin yhtiöihin pätevää yleissyytä. Tietyt syyt näyttävät kuitenkin yleisesti ottaen muita tärkeämmiltä, osalla niistä näyttää olevan enemmän merkitystä tietyissä jäsenvaltioissa ja tietyillä toimialoilla. Jäljempänä esitellään osa yhtiöiden ilmoittamista myönteisistä tai kielteisistä tekijöistä.

Eurooppayhtiön **eurooppalainen imago** ilmoitetaan yhdeksi tärkeimmistä myönteisistä tekijöistä. Eurooppalainen imago houkuttelee erityisesti niitä yhtiöitä, jotka haluavat korostaa eurooppalaisuuttaan tai hyötyä eurooppalaisesta oikeudellisesta muodosta, joka tunnetaan paremmin kuin niiden kansalliset oikeudelliset muodot. Ne saavat tätä kautta tilaisuuden päästä muiden jäsenvaltioiden markkinoille joutumatta perustamaan ulkomaisia tytäryhtiöitä. Eurooppalaisen imagon merkitys kuitenkin vaihtelee. Sitä pitävät hyödyllisenä erityisesti pienissä maissa, Itä-Euroopan maissa, Belgiassa ja vientiin suuntautuneissa maissa (esim. Saksassa) sijaitsevat yhtiöt. Joissakin jäsenvaltioissa ja joillakin aloilla kansallisella yhtiömuodolla katsotaan olevan parempi markkina-arvo kuin eurooppalaisella yhtiömuodolla.

Eurooppayhtiön **monikansallinen luonne** ilmoitetaan potentiaaliseksi eduksi rajat ylittävien sulautumisten tai konsernin sisällä toteutettavien rakennemuutosten (esim. kansallisten tytäryhtiöiden muuttaminen emoyhtiön sivuliikkeiksi) yhteydessä. Sen avulla voidaan välttää erityisesti kansallisen tappion tunne sulautettavan yhtiön tai entisten tytäryhtiöiden johdon ja henkilöstön keskuudessa.

---

[3] Ernst&Youngin tekemä tutkimus, yhteenvetoraportti kuulemisesta ja tietoja 26. toukokuuta 2010 pidetystä konferenssista on saatavilla osoitteessa http://ec.europa.eu/internal_market/company/se/index_en..

Mahdollisuus kotipaikan siirtoon toiseen jäsenvaltioon katsotaan olennaiseksi tekijäksi ja todelliseksi eduksi, jonka eurooppayhtiö saa verrattuna kansallisiin yhtiöihin. Koska voimassa ei ole direktiiviä yhtiön kotipaikan siirrosta toiseen jäsenvaltioon, eurooppayhtiö on ainoa yhtiömuoto, joka mahdollistaa sen, että yhtiöt voivat siirtää kotipaikkansa mihin tahansa muuhun jäsenvaltioon ilman, että ne joutuvat selvitystilaan.[4] Tämän mahdollisuuden ilmoitetaan houkuttelevan erityisesti holdingyhtiöitä. Käytännössä vain harvat eurooppayhtiöt ovat kuitenkin siirtäneet kotipaikkansa (25. kesäkuuta 2010 mennessä 49 eurooppayhtiötä).

Mahdollisuus käyttää eurooppayhtiömuotoa **rajat ylittävän sulautumisen** välineenä katsottiin tärkeäksi tekijäksi ennen rajat ylittäviä sulautumisia koskevan direktiivin voimaantuloa. Yhtiöt ja oikeudelliset neuvonantajat katsovat lisäksi kyseisessä direktiivissä olevat säännökset henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiöiden sääntöjä joustavammiksi, vaikka työntekijöiden etujärjestöt kiistävät tämän.

Monet julkiseen kuulemiseen vastanneista mainitsivat eurooppayhtiöön liittyvän mahdollisuuden **konsernin toiminnan uudelleenjärjestämiseen ja yksinkertaistamiseen** myönteiseksi tekijäksi. Eurooppayhtiöksi muuttumisen ja tytäryhtiöiden muuntamisen sivuliikkeiksi ilmoitetaan houkuttelevan erityisesti finanssi- ja vakuutusyhtiöitä. Tässä yhteydessä mainittuja etuja ovat yksi valvontaviranomainen (kaikkien niiden jäsenvaltioiden valvontaviranomaisten sijaan, joissa yhtiöllä on tytäryhtiöitä) ja pääomavaatimusten noudattamisen helpottuminen. Eurooppayhtiöksi muuttumisen kautta toteutetusta rakenneuudistuksesta saatavat edut konkretisoituvat (koska rakenneuudistus voidaan toteuttaa vain käyttämällä kansallista yhtiötä) kuitenkin vasta sen jälkeen, kun ne yhdistetään muihin etuihin, kuten eurooppalaiseen imagoon, eurooppayhtiön monikansalliseen luonteeseen tai mahdollisuuteen kotipaikan siirtoon.

Julkiseen kuulemiseen vastanneet mainitsivat eurooppayhtiömuodosta saataviksi eduiksi myös rahoituksen (vahvempi asema pankkien kanssa käytävissä neuvotteluissa ja EU:n rahoitustuesta käytävässä kilpailussa) ja eurooppayhtiöiden henkilöstöedustussääntöjen joustavuus jäsenvaltioissa, joissa henkilöstöedustusta säännellään pakottavilla säännöillä. Viimeksi mainitun tekijän osalta sekä yhtiöt että ammattijärjestöt ilmoittavat, että eurooppayhtiön säännöt antavat niille mahdollisuuden i) neuvotella henkilöstöedustusmallista, joka voidaan räätälöidä yhtiön tai konsernin erityistarpeisiin sen sijaan, että yhtiön tai konsernin olisi noudatettava pakottavia kansallisia sääntöjä; ii) valita edustajia eri jäsenvaltioista sen sijaan, että ne valittaisiin vain yhdestä jäsenvaltiosta (tämä auttaa rakentamaan yhteenkuuluvuuden tunnetta eri puolilta Eurooppaa tulevien työntekijöiden keskuudessa ja voi hyödyttää Euroopan laajuisia konserneja); iii) pienentää hallintoneuvoston kokoa sen toiminnan tehostamiseksi. Eurooppayhtiömuotoa käytetään vastaajien mukaan toisinaan apuna saman henkilöstöedustusjärjestelmän säilyttämisessä myös siinä tapauksessa, että yhtiön työntekijämäärä kasvaa.[5]

Tärkeimmiksi *eurooppayhtiön perustamiseen* liittyviksi kielteisiksi tekijöiksi ilmoitetaan **perustamiskustannukset, pitkät ja monimutkaiset menettelyt, oikeudellinen epävarmuus** sekä toimivaltaisten viranomaisten **näkemyksen ja käytännön kokemuksen puute**.

---

[4] Eurooppayhtiön säännöissä edellytetään kuitenkin pääkonttorin siirtoa yhdessä kotipaikan kanssa, mikä pienentää tästä mahdollisuudesta saatavaa etua.

[5] Ammattijärjestöjen mukaan Saksassa on joissakin tapauksissa käytetty eurooppayhtiön perustamista välineenä, joka mahdollistaa työntekijöiden lukumäärän pitämisen ennallaan hallintoneuvostossa, vaikka kansalliseen yhtiöön sovellettavan kynnysarvon (joko 500 tai 2 000 työntekijää) mukaan yhtiön edellytettäisiin muuttavan hallintoneuvostossa olevien työntekijöiden edustajien lukumäärää.

Tunnettuja esimerkkejä eurooppayhtiön korkeista perustamiskustannuksista ovat Allianz SE ja BASF, joiden yhtiömuodon muuttaminen eurooppayhtiöksi aiheutti edellisen tapauksessa 95 miljoonan euron ja jälkimmäisen tapauksessa 5 miljoonan euron kustannukset. Jos näitä tapauksia ei oteta huomioon, tutkimuksessa haastateltujen eurooppayhtiöiden perustamiskustannukset olivat keskimäärin 784 000 euroa (mukaan lukien verot ja oikeudellisesta neuvonnasta aiheutuneet kustannukset sekä käännös- ja rekisteröintikustannukset). Eurooppayhtiön perustamisesta aiheutuvat kokonaiskustannukset vaihtelivat noin 100 000 eurosta 2–4 miljoonaan euroon.

Eurooppayhtiön riittämätön tunnettuus liike-elämässä EU:ssa ja sen ulkopuolella mainitaan tärkeimmäksi *eurooppayhtiön toimintaan* liittyväksi ongelmaksi. Ilmoittaessaan eurooppayhtiömuotoon siirtymisestä johdon on usein panostettava eurooppayhtiön luonteen selittämiseen liikekumppaneille (asiakkaille, toimittajille, pankeille jne.) ja työntekijöille.

Monet yhtiöt, oikeudelliset neuvonantajat ja liike-elämän järjestöt pitävät **henkilöstöedustusta** koskevia sääntöjä kielteisenä tekijänä, sillä niitä pidetään monimutkaisina ja aikaa vievinä erityisesti niissä jäsenvaltioissa, joiden kansallisessa lainsäädännössä ei säädetä henkilöstöedustusjärjestelmästä. Kyseisiä sääntöjä pidetään toisinaan epäsuhtaisina, erityisesti silloin, kun henkilöstöedustusprosessi koskee vain joitakin harvoja työntekijöitä. Vaatimus, jonka mukaan eurooppayhtiötä ei voida rekisteröidä ennen henkilöstöedustusta koskevien neuvottelujen päättymistä, mainitaan myös toisinaan merkittäväksi kielteiseksi tekijäksi. Tämä koskee erityisesti pörssiyhtiöitä, joille menettelyjen ja rekisteröintiaikataulun pitävyys on ensiarvoisen tärkeää. Työntekijöiden etujärjestöt eivät kuitenkaan yhdy näihin näkemyksiin.

3.2. Eurooppayhtiöiden maantieteellinen jakautuminen

Tutkimuksen ja kuulemiseen ja konferenssiin osallistuneiden mukaan **kansallisten yhtiöiden koko** vaikuttaa todennäköisesti eurooppayhtiöiden jakautumiseen eri alueille. Kasvaneiden kustannusten (erityisesti tiukan vähimmäispääomavaatimuksen) ja sen, että eurooppayhtiön perustaminen on monimutkaista verrattuna julkisen osakeyhtiön perustamiseen, väitetään muodostavan suuremman esteen niissä jäsenvaltioissa, joiden kansalliset yhtiöt ovat usein pieniä tai keskisuuria yrityksiä. Puola, Espanja, Portugali, Kreikka ja Italia mainitaan esimerkkeinä maista, joissa tämä voisi olla osasyynä eurooppayhtiöiden vähäiseen määrään. Eräs julkiseen kuulemiseen vastannut mainitsi myös, että tietyssä jäsenvaltiossa sijaitsevien monikansallisten yhtiöiden lukumäärän ja siellä sijaitsevien eurooppayhtiöiden lukumäärän välillä on positiivinen korrelaatio.

Myös **oikeusalan ja liike-elämän edustajien tietämys ja tietoisuus** eurooppayhtiömuodosta näyttää vaikuttavan eurooppayhtiöiden jakautumiseen. Esitettyjen näkemysten perusteella näyttää siltä, että eurooppayhtiöiden lukumäärä on suurempi jäsenvaltioissa, joissa eurooppayhtiömuotoa on edistetty aktiivisesti (esimerkiksi Tšekissä ja Saksassa), kun taas niissä jäsenvaltioissa, joissa eurooppayhtiömuotoa koskevia tietoja ja neuvoja ei ole helposti saatavilla (esimerkiksi Italiassa ja Espanjassa), on perustettu vain harvoja eurooppayhtiöitä tai niitä ei ole perustettu lainkaan. Myös myönteiset kerrannaisvaikutukset ovat mahdollisia: eurooppayhtiöiden lukumäärän kasvu eräässä jäsenvaltiossa sai muut yhtiöt kiinnostumaan tästä oikeudellisesta muodosta ja kasvatti kyseisessä maassa perustettujen eurooppayhtiöiden määrää.

Tutkimus osoittaa lisäksi, että **eurooppayhtiödirektiivin täytäntöönpanon viivästyminen joissakin jäsenvaltioissa** on voinut vaikuttaa siihen, kuinka tietoisia kyseisissä maissa ollaan eurooppayhtiöistä. Se on voinut vaikuttaa myös eurooppayhtiöiden lukumäärään[6].

Toinen kehityssuuntaus on se, että eurooppayhtiöitä on yleensä perustettu enemmän **maissa, jotka sallivat vain kaksitasoisen hallintojärjestelmän**, kuin maissa, jotka sallivat vain yksitasoisen järjestelmän. Lisäksi eurooppayhtiöiden lukumäärä on erittäin pieni maissa, jotka sallivat jo molemmat järjestelmät. Joidenkin julkiseen kuulemiseen vastanneiden mukaan sellaisen hallintorakenteen valinta, jota ei tunneta sen maan kansallisessa lainsäädännössä, jossa eurooppayhtiö rekisteröidään, voi kuitenkin aiheuttaa oikeudellista epävarmuutta tai käytännön vaikeuksia.

Sidosryhmien näkemykset siitä, kuinka eurooppayhtiöiden jakautuminen eri jäsenvaltioihin ja **kansalliset henkilöstöedustussäännöt** korreloivat keskenään, vaihtelevat. Vaikka tutkimuksessa ja julkiseen kuulemiseen saaduissa vastauksissa ollaan yhtä mieltä siitä, että tällainen kehityssuuntaus on yleisesti ottaen[7] olemassa, työntekijöiden etujärjestöt ja työoikeuden alalla työskentelevät tutkijat ovat asiasta eri mieltä.

Julkiseen kuulemiseen osallistuneet mainitsivat myös muita mahdollisia selityksiä eurooppayhtiöiden jakautumiseen eri puolille EU:ta/ETA:a, muun muassa seuraavat: i) eurooppayhtiömuodon tietty joustavuus verrattuna kansallisiin oikeudellisiin muotoihin; ii) erot eurooppalaisen yhtiömuodon arvostuksessa; iii) eurooppayhtiön perustamiskustannusten ja liiketoimintakustannusten vaihtelu; iv) jäsenvaltioiden verojärjestelmät.

Pöytälaatikkoeurooppayhtiöiden suuri lukumäärä tietyissä jäsenvaltioissa, erityisesti Tšekissä ja Saksassa, on myös osasyynä siihen, että eurooppayhtiöiden lukumäärä on suuri kyseisissä kahdessa jäsenvaltiossa[8]. Pöytälaatikkoeurooppayhtiöiden perustamisen kyseisissä maissa ilmoitetaan johtuvan siitä, että myytävinä olevien pöytälaatikkoyhtiöiden järjestelmä on niissä yleisesti käytössä[9] ja täyttää tietyt liiketoiminnalliset tarpeet. Julkiseen kuulemiseen osallistuneiden mukaan yhtiöt ostavat pöytälaatikkoeurooppayhtiöitä ensisijaisesti säästääkseen aikaa ja rahaa sekä välttääkseen monimutkaiset ja epävarmat perustamismenettelyt. Monien vastaajien mukaan pöytälaatikkoeurooppayhtiöt mahdollistavat myös eurooppayhtiön perustamisen ilman, että joudutaan ottamaan huomioon hankalat rajat ylittävät vaatimukset[10] tai käymään neuvotteluja henkilöstöedustuksesta. Pienemmät yritykset pitävät erityisen tärkeänä mahdollisuutta välttyä tiukkojen vaatimusten täyttämiseltä. Työntekijöiden etujärjestöt ilmoittavat toisaalta olevansa huolissaan siitä, että pöytälaatikkoeurooppayhtiöitä saatetaan käyttää hyväksi eurooppayhtiödirektiivin henkilöstöedustussääntöjen jättämiseksi noudattamatta. Tässä yhteydessä on syytä mainita,

---

6 Eurooppayhtiödirektiivin vuonna 2006 tai sitä myöhemmin täytäntöön panneissa maissa (ts. Sloveniassa, Kreikassa, Luxemburgissa, Irlannissa, Bulgariassa ja Romaniassa) on vähän eurooppayhtiöitä.

7 Tästä suuntautuksesta on joitakin poikkeuksia, sillä muun muassa Sloveniassa (0), Unkarissa (3), Suomessa (0), Tanskassa (2) ja Ruotsissa (9) 25. kesäkuuta 2010 jälkeen rekisteröityjen eurooppayhtiöiden lukumäärä on erittäin pieni tai olematon, vaikka kyseisissä maissa on säädetty suhteellisen kattavista henkilöstöedustussäännöistä, kun taas Yhdistyneessä kuningaskunnassa (23) ja Ranskassa (19) rekisteröityjen eurooppayhtiöiden lukumäärä oli selvästi suurempi, vaikka kyseiset maat eivät ole antaneet lainkaan tai ovat antaneet vain rajallisen määrän henkilöstöedustussääntöjä.

8 Myös toimivien eurooppayhtiöiden lukumäärä on kuitenkin suurin kyseisissä kahdessa maassa.

9 Toisin kuin Ranskassa ja Italiassa, joissa pöytälaatikkoyhtiöt eivät julkiseen kuulemiseen osallistuneiden mukaan ole kovin tunnettuja eivätkä laajassa käytössä.

10 Esimerkiksi kun pyritään välttymään rajat ylittävän vaatimuksen täyttämiseltä kunkin eurooppayhtiöksi muutettavan konserniin kuuluvan tytäryhtiön osalta.

että monista pöytälaatikkoeurooppayhtiöistä ei ole saatavilla tietoja sen jälkeen, kun ne ovat aloittaneet toimintansa. Osasyynä tähän voi olla se, että tilinpäätös julkaistaan taannehtivasti. Lisäsyynä on se, että tietyiltä yhtiöiltä edellytetään niiden pienen koon vuoksi vain suppeiden taseiden ja tilinpäätöksen liitetietojen julkaisemista. Vaikuttaa siltä, että tilinpäätöstä ei aina ole saatavilla yhtiörekistereissä, vaikka tietojen puuttumista ei ole perusteltu mitenkään.

4. EUROOPPAYHTIÖN SÄÄNTÖJEN SOVELTAMISEEN LIITTYVÄT KÄYTÄNNÖN ONGELMAT

Sidosryhmien kuulemisten perusteella on yksilöity monia eurooppayhtiön sääntöjen soveltamiseen liittyviä ongelmia, jotka liittyvät sekä eurooppayhtiön perustamiseen että niiden toimintaan. Sidosryhmien kuulemisissa esille otettuja ongelmia käsitellään yksityiskohtaisemmin tämän kertomuksen liitteenä olevassa valmisteluasiakirjassa.

4.1. Eurooppayhtiön perustaminen

Eurooppayhtiön sääntöjen alkuperäisenä tavoitteena oli tarjota olemassa oleville rajojen yli toimiville kohtuullisen kokoisille yhtiöille eurooppalainen oikeudellinen muoto siten, että samalla ei estetä pieniä ja keskisuuria yrityksiä perustamasta eurooppayhtiöitä. Konferenssissa ja julkisessa kuulemisessa ilmeni kuitenkin, että yritykset ja erityisesti pk-yritykset pitävät nykyisiä perustamisedellytyksiä erittäin hankalina. **Perustamiskustannukset, pitkät ja monimutkaiset menettelyt sekä eurooppayhtiön perustamisprosessiin liittyvä oikeudellinen epävarmuus**, joka johtuu pääasiassa eurooppayhtiön sääntöjen epäyhtenäisyydestä ja lukuisista viittauksista kansalliseen lainsäädäntöön, kuuluvat pääasiallisiin esteisiin, jotka saavat yhtiöt luopumaan eurooppayhtiön perustamisesta. Muita sidosryhmien mainitsemia huomattavia esteitä ovat **tiukat rajat ylittävää toimintaa koskevat vaatimukset** (erityisesti vaatimus, jonka mukaan eurooppayhtiön perustavilla yhtiöillä on oltava tytäryhtiö tai sivuliike toisessa jäsenvaltiossa vähintään kahden vuoden ajan ennen eurooppayhtiön perustamista), **eurooppayhtiön perustamistapojen rajallisuus** sekä **tiukka vähimmäispääomavaatimus**.

Perustamistapojen rajallisuuden osalta konferenssiin ja kuulemiseen osallistuneet mainitsivat erityisesti seikkana, jota saattaisi olla syytä mukauttaa, sen, että yksityisten osakeyhtiöiden on mahdotonta perustaa eurooppayhtiötä suoraan rajat ylittävän sulautumisen tai oikeudellisen muodon muuttamisen kautta tai jakautumalla osiin. Mahdollisuus eurooppayhtiön perustamiseen jakautumisen kautta liittyy kysymykseen **eurooopayhtiöasetuksen 17 artiklan 2 kohdassa tarkoitetun sulautumisen käsitteen laajentamisesta** (vrt. eurooppayhtiöasetuksen 69 artiklan b alakohta). Erään kuulemiseen osallistuneen mukaan jakautuminen on ilmeinen rakenneuudistusväline, jota voidaan käyttää sekä jäsenvaltion rajojen sisäpuolella että niiden ulkopuolella, ja eurooppayhtiön perustamiseen johtava rajat ylittävä jakautuminen olisi helpompi ja vähemmän aikaa vievä vaihtoehto kuin jo olemassa olevat vaihtoehdot[11]. Lisäksi väitetään, että vaikka EU:n tasolla ei ole voimassa rajat ylittäviä jakautumisia koskevaa lainsäädäntöä, Euroopan yhteisöjen

[11] Vaihtoehdot ovat i) jakautuminen kansallisten rajojen sisäpuolella ja sen jälkeen toteutettava rajat ylittävä sulautuminen, joka voidaan toteuttaa eurooppayhtiöasetuksen tai direktiivin 2005/56/EY perusteella, ja – jos rajat ylittävä sulautuminen toteutetaan direktiivin 2005/56/EY perusteella – vastaanottavan yhtiön muuntaminen eurooppayhtiöksi tai ii) jakautuminen kansallisten rajojen sisäpuolella ja vastaanottavan yhtiön muuntaminen sen jälkeen eurooppayhtiöksi ja lopuksi eurooppayhtiön kotipaikan siirtäminen.

tuomioistuimen oikeuskäytännössä asiassa *SEVIC* (C-411/03) on jo mahdollistettu rajat ylittävä jakautuminen, kun kyse on yhtiöistä, joihin sovelletaan eri jäsenvaltioiden lainsäädäntöä. Tutkimuksessa väitetään toisaalta, että mahdollisuus eurooppayhtiön perustamiseen jakautumisen kautta hajauttaisi entisestään konsernin taloudellista ja oikeudellista ykseyttä sen sijaan, että se yksinkertaistaisi konsernin rakennetta.[12]

Eräät sidosryhmät (yhtiöt, myös eurooppayhtiöt, oikeudelliset neuvonantajat ja liike-elämän järjestöt) pitävät myös **eurooppayhtiön henkilöstöedustussääntöjä** ja erityisesti eurooppayhtiön perustamiseen liittyvää neuvottelumenettelyä monimutkaisina ja aikaa vievinä. Ammattijärjestöjen mukaan kyseiset neuvottelut eivät kuitenkaan muodosta rasitetta vaan ennemminkin välttämättömän mekanismin, joka mahdollistaa asianmukaisen vuoropuhelun yrityksen johdon ja työntekijöiden välillä. Ammattijärjestöt ovat toisaalta huolissaan siitä, että eurooppayhtiön sääntöjä ei ole mukautettu täysin kaikkiin tilanteisiin. Eurooppayhtiön säännöissä ei varsinkaan ole selkeää sääntöä siitä, voidaanko pöytälaatikkoeurooppayhtiö rekisteröidä, sillä kyseisten yhtiöiden tapauksessa ei käydä neuvotteluja henkilöstöedustuksesta, koska eurooppayhtiössä ja osallistuvissa yhtiöissä ei ole työntekijöitä, kun eurooppayhtiö perustetaan.

4.2. Eurooppayhtiön toiminta

Monien julkiseen kuulemiseen osallistuneiden mukaan vaatimus, jonka mukaan **eurooppayhtiön sääntömääräisen kotipaikan ja pääkonttorin on sijaittava samassa jäsenvaltiossa** (tai joidenkin jäsenvaltioiden tapauksessa samassa paikassa), muodostaa todellisen esteen.[13] Eurooppayhtiön säännöissä määrätään ankarasta seuraamuksesta (yhtiön asettamisesta selvitystilaan), jos eurooppayhtiö ei noudata tätä vaatimusta. Eurooppayhtiön sääntöjen hyväksymisen jälkeen on tapahtunut merkittävää kehitystä, joka on muuttanut suhtautumista kysymykseen yhtiöiden kotipaikasta. Erityisesti yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä on asetuttu kotipaikan ja pääkonttorin erottamista toisistaan Euroopan unionissa koskevan periaatteen hyväksymisen kannalle.[14] Joidenkin sidosryhmien mukaan tosiasiallisen kotipaikan periaatetta on vaikea soveltaa käytäntöön nykymaailmassa, koska on vaikea määrittää, missä strategisesta päätöksenteosta vastaava kansainvälisen yhtiön pääkonttori sijaitsee. Periaate, jonka mukaan sovellettava yhtiölainsäädäntö määräytyy sen maan lainsäädännön mukaan, jossa eurooppayhtiön kotipaikka sijaitsee, on yksinkertainen ja yksiselitteinen. Lisäksi mahdollisuus eurooppayhtiön kotipaikan ja pääkonttorin erottamiseen toisistaan voisi kannustaa konsernia yksinkertaistamaan rakennettaan.[15] Tämä puolestaan voisi mahdollistaa sen, että EU:ssa sijaitsevien konsernien taloudellinen ykseys ja oikeudellinen ykseys vastaavat paremmin toisiaan. Tutkimuksessa kannatetaan kotipaikan ja pääkonttorin erottamista. Myös yhtiöt ilmoittavat kannattavansa erottamista, kun taas eräät sidosryhmät, esimerkiksi eräät jäsenvaltiot ja ammattiyhdistykset, vastustavat sitä. Ne ovat huolissaan muun muassa siitä, että mahdollisuus kotipaikan ja pääkonttorin erottamiseen toisistaan voisi vaikeuttaa verovalvontaa, koska käytettävissä ei olisi tietoa muissa jäsenvaltioissa rekisteröidyistä yhtiöistä.

---

12 Yksikään tutkimukseen vastanneista eurooppayhtiöistä ja yksikään kuulemiseen osallistuneista ei myöskään ilmoittanut perustamiskeinojen rajallisuutta kielteiseksi tekijäksi.

13 Vrt. eurooppayhtiöasetuksen 69 artiklan a alakohta.

14 Ks. asiat *Centros* (C 212/97), *Überseering* (C 208/00), *Inspire Art* (C 167/01), *SEVIC* (C 411/03) ja *Cartesio* (C 210/06).

15 Eurooppayhtiö voisi rekisteröidä tytäryhtiönsä yhdessä jäsenvaltiossa, ja koko konserniin voitaisiin soveltaa yhtä yhtiölainsäädäntöjärjestelmää. Kunkin tytäryhtiön pääkonttorit sen sijaan sijaitsisivat muissa jäsenvaltioissa, joissa ne harjoittaisivat varsinaista liiketoimintaansa.

Eräät julkiseen kuulemiseen osallistuneet mainitsivat joitakin käytännön ongelmia, jotka johtuvat eurooppayhtiön kotipaikan siirtoa koskevien kansallisten sääntöjen välisistä eroista tai eurooppayhtiön sisäistä organisaatiota koskevien sääntöjen epätäsmällisyydestä. Konferenssiin osallistuneet ehdottivat, että eurooppayhtiön säännöissä olisi tarjottava sisäisen organisaation osalta enemmän joustovaraa eurooppayhtiön perustajille ja osakkaille, vaikka sen jäsenvaltion kansallisille yhtiöille, jossa eurooppayhtiö rekisteröidään, ei tarjottaisi tällaista joustovaraa.[16] Näin voitaisiin vähentää myös viittauksia kansalliseen lainsäädäntöön. Koska tämä aiheuttaisi kuitenkin sen, että eurooppayhtiö kilpailisi suoraan kansallisten oikeudellisten muotojen kanssa, ehdotuksen poliittisesta täytäntöönpanokelpoisuutta pidettiin epävarmana.

Eräiden sidosryhmien mukaan eurooppayhtiön sääntöihin sisältyvään säännökseen, joka koskee **olemassa olevan eurooppayhtiön muuntamista julkiseksi osakeyhtiöksi**, liittyy monia tulkintaongelmia.

Eräät julkiseen kuulemiseen osallistuneet ja konferenssiin osallistuneet ammattiyhdistysten edustajat ottivat esille myös selkeiden henkilöstöedustussääntöjen puuttumisen sellaisissa tilanteissa, joissa **pöytälaatikkoeurooppayhtiö aloittaa toimintansa** tai eurooppayhtiön rakennetta muutetaan sen perustamisen jälkeen. Ammattiyhdistysten mukaan tähän liittyy riski henkilöstöedustussääntöjen kiertämisestä.

Eurooppayhtiön sääntöjen 69 artiklan c alakohdassa säädetään, että komissio tarkastelee, onko kyseisten sääntöjen 8 artiklan 16 kohdassa tarkoitettua tuomiovaltaa koskevaa lauseketta aiheellista tarkistaa niiden mahdollisten muutosten pohjalta, jotka tehdään EU:n tai jäsenvaltioiden säännöksiin vuoden 1968 Brysselin yleissopimuksen, jäljempänä ”yleissopimus”[17], soveltamisalaan kuuluvalla alalla. Eurooppayhtiön sääntöihin lisätyn tarkistuslausekkeen tarkoituksena oli ottaa huomioon muutokset, jotka tuomiovaltaa koskeviin sääntöihin olisi mahdollisesti tarpeen tehdä 22. joulukuuta 2000 annetun neuvoston asetuksen (EY) N:o 44/2000, jäljempänä ”Bryssel I -asetus”, antamisen jälkeen. Bryssel I -asetus korvasi yleissopimuksen. Tämä oli välttämätöntä, koska Bryssel I -asetus, jota käsiteltiin samaan aikaan eurooppayhtiöasetuksen kanssa, annettiin sen jälkeen, kun eurooppayhtiön sääntöjen käsittely oli jo päättynyt. Eurooppayhtiön sääntöjen 8 artiklan 16 kohdassa säädetään, että eurooppayhtiön, joka on siirtänyt sääntömääräisen kotipaikkansa toiseen jäsenvaltioon, sääntömääräisen kotipaikan voidaan katsoa ennen siirtoa syntyvien vaatimusten perusteiden osalta olevan siinä jäsenvaltiossa, jossa eurooppayhtiö oli rekisteröity ennen siirtoa. Tämä sääntö mahdollistaa ennen siirtoa syntyneitä eurooppayhtiön vaatimusten perusteita koskevien oikeudenkäyntien siirtämisen jäsenvaltioon, jossa eurooppayhtiö oli rekisteröity kyseisenä ajankohtana. Kyseistä sääntöä on sovellettava yhdessä voimassa olevien tuomiovaltaa koskevien sääntöjen ja erityisesti Bryssel I -asetuksen 2 ja 60 artiklan kanssa. Kyseisissä säännöksissä mahdollistetaan yhtiötä koskevien oikeudenkäyntien siirtäminen muun muassa sen jäsenvaltion tuomioistuimiin, jossa yhtiön sääntömääräinen kotipaikka sijaitsee. Eurooppayhtiön sääntöjen 8 artiklan 16 kohdassa laajennetaan tuomiovallan soveltamisalaa eurooppayhtiötä koskevien oikeudenkäyntien osalta verrattuna tuomiovaltaan, joka on Bryssel I -asetuksen nojalla mahdollinen muita yhtiöitä koskevien oikeudenkäyntien osalta. Komission tietojen mukaan 8 artiklan 16 kohdan sääntöä ei ole vielä sovellettu käytännössä. Voidaan myös epäillä, lisääkö kyseinen sääntö mitään voimassa oleviin Bryssel I -asetuksen tuomiovaltasääntöihin, joissa sallitaan jo oikeudenkäyntien

[16] Vrt. eurooppayhtiöasetuksen 69 artiklan d alakohta.

[17] Syyskuun 27. päivänä 1968 tehty yleissopimus tuomioistuimen toimivallasta sekä tuomioiden täytäntöönpanosta yksityisoikeuden alalla.

siirtäminen sen jäsenvaltion tuomioistuimiin, jossa sopimuksen mukainen toiminta toteutetaan tai vahingot aiheutetaan tai kärsitään. Komissio ei kuitenkaan näe tässä vaiheessa mitään syytä muuttaa nykyistä sääntöä.

5. HALLINNOLLINEN RASITUS

Centre for European Policy Studies on mitannut[18] eurooppayhtiöasetuksesta aiheutuvaa hallinnollista rasitusta. Kyseisen mittauksen mukaan eurooppayhtiöasetuksesta aiheutuva hallinnollinen rasitus aiheuttaa vuosittain 5,2 miljoonan kustannukset. Tämä on 0,04 prosenttia tilinpäätösten ja yhtiöoikeuden aloilla helmikuussa 2009 mitatusta 12,9 miljardin euron hallinnollisesta rasituksesta.[19] Olisi kuitenkin huomattava, että hallinnollinen rasitus kattaa kaikista tiedonantovelvoitteista aiheutuvat hallinnolliset kustannukset riippumatta siitä, ovatko kyseiset velvoitteet tarpeen sidosryhmien oikeutettujen etujen suojaamisen kannalta. Hallinnolliseen rasitukseen liittyviä kysymyksiä käsittelevä riippumattomien sidosryhmien korkean tason ryhmä[20] korostaa, että eurooppayhtiön sääntöjen tulevissa uudistuksissa olisi otettava huomioon myös hallinnollisen rasituksen vähentämiseen liittyvät näkökohdat. Korkean tason ryhmä ehdottaa muun muassa sen selvittämistä, onko raportointiin, tietojen julkaisemiseen, riippumattomien asiantuntijoiden käyttöön ja kokousvaatimuksiin liittyviä tiedonantovelvoitteita mahdollista lieventää.[21]

6. PÄÄTELMÄT

Tutkimuksen mukaan eurooppayhtiön sääntöjen alkuperäiset tavoitteet on saavutettu jossain määrin, mutta tilannetta voitaisiin edelleen parantaa.

Eurooppayhtiö on mahdollistanut sen, että Euroopan laajuiset yhtiöt voivat siirtää kotipaikkansa toiseen jäsenvaltioon, järjestää toimintansa paremmin uudelleen ja toteuttaa rakenneuudistuksen sekä valita sopivan hallintorakenteen huolehtien samalla työntekijöiden oikeudesta henkilöstöedustukseen sekä vähemmistöosakkaiden ja kolmansien osapuolten etujen suojaamisesta. Muita eurooppayhtiöön liittyviä myönteisiä näkökohtia ovat sen eurooppalainen imago ja monikansallinen luonne.

Eurooppayhtiöasetuksen soveltamisesta saatu kuuden vuoden kokemus on kuitenkin osoittanut, että sääntöjen soveltamiseen liittyy monia käytännön ongelmia. Eurooppayhtiön säännöissä ei määritetä yhtenäistä eurooppayhtiömuotoa, jota voitaisiin käyttää eri puolilla Euroopan unionia, vaan siinä määritetään 27 erilaista eurooppayhtiötyyppiä. Säännöissä on monia viittauksia kansalliseen lainsäädäntöön. Suoraan sovellettavan lainsäädännön oikeudellisista vaikutuksista ja sen suhteesta kansalliseen lainsäädäntöön ei kuitenkaan ole varmuutta. Eurooppayhtiöiden epätasainen jakautuminen eri puolille Euroopan unionia osoittaa lisäksi, että sääntöjä ei ole mukautettu kaikkien jäsenvaltioiden yritysten tilanteeseen.

---

18 http://ec.europa.eu/enterprise/policies/better-regulation/files/abst09_ceps_extension_en.pdf.

19 Mittaus perustui kahdeksaan tiukimpaan kyseisillä aloilla sovellettavaan direktiiviin. Ks. http://ec.europa.eu/enterprise/policies/better-regulation/files/abst09_companylaw_en.pdf.

20 Korkean tason ryhmä perustettiin antamaan komissiolle hallinnollisten rasitteiden vähentämistä EU:ssa koskevaa komission toimintaohjelmaa koskevia neuvoja, ks. 31. elokuuta 2007 tehty komission päätös K(2007) 4063, 2 artikla.

21 Korkean tason ryhmän 20. toukokuuta 2010 päivätty lausunto, kohta 30.

Pohdittaessa, millaisia muutoksia eurooppayhtiön sääntöihin olisi tehtävä eri sidosryhmien esille ottamien käytännön ongelmien poistamiseksi, on otettava huomioon se, että kyseiset säännöt ovat pitkien neuvottelujen päätteeksi aikaan saatu herkkä kompromissiratkaisu. Komissio pohtii parhaillaan eurooppayhtiön sääntöihin mahdollisesti tehtäviä muutoksia ja tekee tarvittaessa muutosehdotuksia vuonna 2012. Jos muutoksia ehdotetaan, ne olisi toteutettava eurooppayhtiödirektiivin mahdollisen tarkistamisen yhteydessä. Eurooppayhtiödirektiivin tarkistamisesta on Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 154 artiklan mukaisesti kuultava työmarkkinaosapuolia. Toimenpiteisiin, joita komissio mahdollisesti ehdottaa tämän kertomuksen jatkoksi, sovellettaisiin paremman sääntelyn periaatteita, ja niistä olisi laadittava vaikutusten arviointi.