

Arvamuse esitamine väärtpaberituru seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu kohta

Lugupeetud Jürgen Ligi!

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (edaspidi: Kaubanduskoda) tänab Rahandusministeeriumit võimaluse eest avaldada arvamust väärtpaberituru seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu kohta, millega võetakse üle Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv EL 2022/2381 ning kehtestatakse börsiettevõtete juhtorganitele soolise tasakaalu nõue. Oleme eelnõuga tutvunud ning järgnevalt esitame oma märkused ja ettepanekud seoses eelnõuga.

1. Eelnõu §-s 1 olev § 135⁵ lõige 2.

Eelnõu § 135⁵ lõige 2 on sõnastatud järgnevalt: „Käesolevat jagu ei kohaldata lõikes 1 nimetatud aktsiaemitendi suhtes, kellel on alla 250 töötaja ja kelle aastakäive ei ületa 50 miljonit eurot või kelle aastabilansi kogumaht ei ületa 43 miljonit eurot“. Kaubanduskoja hinnangul vajab säte täiendavaid selgitusi rakendamise osas. Nimelt ei ole üheselt mõistetav ajaraam, millal otsustatakse, kas aktsiaemitent kuulub eelnõu kohaldamisalasse või mitte. Samuti ei ole üheselt arusaadav, millist töötajate arvu arvestatakse sätete kohaldamise otsustamisel, kas majandusaasta aruande lõpu seis arvu või majandusaasta keskmist. Lisaks on meie hinnangul vaja täpsustada, mis saab, kui ettevõtte, kes peab eelnõus toodud soolise tasakaalu eesmärgi saavutamise sätteid kohaldama, ühel hetkel enam eelnõu kohaldamisalasse ei kuulu.

Kaubanduskoja ettepanek:

Teeme ettepaneku täpsustada eelnõu §-s 1 olevat § 135⁵ lõiget 2 selliselt, et on üheselt mõistetavad reeglid, millal aktsiaemitent peab eelnõud rakendama ja millal mitte.

2. Eelnõu lisa “Alaesindatud soost liikmete arvulised eesmärgid Eestis registreeritud aktsiaemitendi juhtorganites”



Eelnõu lisa kolmandas tulbas “Alaesindatud soost liikmete miinimumarv nõukogus ja juhatuses 33% eesmärgi saavutamiseks” on märgitud, et kui juhatuses ja nõukogus on kokku 3 liiget, siis peab eelnõu §-is 135⁶ lõikes 1 punktis 2 toodud eesmärgi täitmiseks juhtorganis olema 1 alaesindatud soost isik. Vastavalt äriseadustiku (ÄS) § 318 lõikele 1 peab aktsiaseltsi nõukogus olema vähemalt 3 liiget ning § 308 lõike 1 kohaselt võib juhatuses olla 1 või mitu liiget. Sellest lähtudes ei ole võimalik eelnõu lisa kolmandas tulbas märgitud kolm liiget juhatuses ja nõukogus kokku. Seega minimaalne kahe juhtorgani liikmete arv kokku saab olla neli. Äriseadustiku järgi on võimalik olukord, mil aktsiaseltsil ei ole juhatust. Sellisel juhul on potentsiaalselt võimalik, et eelnõu lisa kolmandas tulbas on juhatuse ja nõukogu liikmeid kokku 3, kuid seletuskirjas ei ole selgitatud eelnõu lisa toodud arvulisi näitajaid.

Kaubanduskoja ettepanek:

Palume eelnõu koostajal täpsustada, kas eelnõu lisa oleva tabeli kolmandas tulbas peaks juhatuse ja nõukogu liikmete minimaalne arv kokku olema 4, mitte 3. Kui 3 on õige, siis palume vähemalt seletuskirjas täpsustada, mis juhtudel saab liikmete arv olla 3.

3. Eelnõu seletuskirja lehekülgedel 6 ja 7 toodud tabelid 1 ja 2.

Eelnõu seletuskirja lehekülgedel 6 ja 7 on toodud tabelid 1 ja 2, mis kajastavad 18 Eesti aktsiaemitenti, kes peavad või potentsiaalselt tulevikus peavad hakkama eelnõuga kehtestatavat juhtorganite soolise tasakaalu reegleid järgima. Juhime eelnõu koostaja tähelepanu asjaolule, et vähemalt kaheksa tabelites välja toodud ettevõtte nõukogu ja juhatuse liikmete andmed ei vasta e-Äreregistris olevatele andmetele. Kui arvestada, et seletuskirjas toodud tabelites on andmed aprilli 2024.a seisuga, siis on mõisteta, et pärast aprilli tehtud juhtorganite muudatused ei pruugi tabelites olla kajastatud. Kuid varasemad andmed peaksid olema korrektsed. Näiteks on Nordecon AS-i juhatuse liikmeks naine juba aastast 2017 ning EfTEN Real Estate Fund AS-i nõukogus on naine aastast 2020, aga seletuskirja tabelite kohaselt on nende ettevõtete juhtorganites ainult mehed.

Kaubanduskoja ettepanek:

Palume üle vaadata ja parandada vead eelnõu seletuskirja lehekülgedel 6 ja 7 olevates tabelites 1 ja 2.

4. Eelnõu §-s 1 oleva § 135⁷ kohaldamise kord.

Eelnõuga lisatakse VPTS-i § 135⁷, mille lõike 1 esimene lause sedastab: „Kui aktsiaemitent ei saavuta käesoleva seaduse § 135⁶ lõike 1 kohaselt seatud eesmärki, kohandab ta kandidaatide valimise menetlust juhtorganite liikmete ametikohtadele valimiseks järgmiste meetmetega“. Eelnõus toodud § 272⁹ seab § 135⁶ sätestatud soolise tasakaalu eesmärkide saavutamise tähtajaks 2026. aasta 30. juuni. Saame eelnõust ja seletuskirja selgitustest aru, et kõiki §-i 135⁷ lõikeid tuleb aktsiaemitendil kohaldada siis, kui eesmärke ei ole 2026. aasta 30. juuniks saavutatud või kui mingil põhjusel pärast seda tähtaega eesmärke enam ei täideta.



Samas ei ole eelnõu ega seletuskiri selles osas piisavalt selge ning võib praktikas tekitada ettevõtjates segadust. Eelkõige tekitab segadust see, et viidatud sättes ega rakendussätetes ei ole viidet selle kohta, et seda tuleb kohaldada alates 2026. aasta 30. juunist. Seetõttu võib sätet tõlgendada ka selliselt, et pärast 2026. aasta 30. juunit tuleb kohaldada üksnes §-i 135⁷ lõiget 1 ning lõiked 2 – 5 kohalduvad kõigile börsiettevõtetele (olenemata eesmärgi täitmisest) kohe pärast eelnõu jõustumist. Näeme võimalust, et praktikas kaotab lõige 1 oma mõtte, kui lõiked 2-5 kehtivad alati kõigile, sõltumata eelnõu §-i 135⁶ lõike 1 kohaselt seatud eesmärgi täitmisest. Nimelt näeb §-i 135⁷ lõike 2 sõnastus ette põhimõtte eelistada vähemesindatud soost kandidaati ka siis kui valitud soolise tasakaalu eesmärk on täidetud. Lisaks ei viita säte ka eelnõu lisas olevatele soolise tasakaalu saavutamise arvulistele kriteeriumitele. Sellest lähtuvalt tuleb väikesearvuliste juhtorgani (2 - 7) liikmete valimisel alati võrdsete kandidaatide puhul alaesindatud soost kandidaat valida, sest iga valimisprotsessi järgi jääb muidu keegi alaesindatuks. Kardame, et see võib osutuda praktikas takistuseks, miks pädevad kandidaadid ei kandideeri, sest avalikust infost on näha, mis soost kandidaati tuleb valida. Samuti tuleb aktsiaemitendil arvestada lõikes 3 sätestatuga, mille kohaselt võrdsete kandidaatide puhul vähemesindatud soost kandidaati mitte valides, on juhtorgani otsus tühine. Kui juhtorgani liikme valimine osutub tühiseks, siis on kõik juhtorgani vastu võetud otsused, mille tegemises ebaõigelt valitud liige osales, ka tühised. Mistõttu on väga oluline, et eelnõus on üheselt mõistetavalt toodud sätte kohaldumise aeg.

Kaubanduskoda toetab eelnõu sellist tõlgendust, mille kohaselt kogu säte kohaldub tervikuna pärast 30. juunit 2026. aastal.

Kaubanduskoja ettepanek:

Kaubanduskoda soovib teada, kas me saame eelnõust õigesti aru, et § 135⁷ kohaldub tervikuna pärast 2026. aasta 30. juunit? Kui jah, siis teeme ettepaneku vähemalt seletuskirjas, kuid soovitatavalt ka eelnõu rakendussätete all see asjaolu selgelt välja tuua.

5. Eelnõu §-s 1 oleva § 135⁷ lõike 5 võimalik vastuolu isikuandmete kaitsega.

Eelnõu §-i 135⁷ lõige 5 näeb ette: „(5) Aktsiaemitent peab kandidaadile, keda kaaluti juhtorgani liikme ametikohale valimiseks kandidaatide valiku ajal, tema kirjaliku taotluse korral andma 20 tööpäeva jooksul kirjalikult järgmise teabe:

- 1) kvalifikatsiooninõuded, mille alusel valik tehti;
- 2) nimetatud kvalifikatsiooninõuete kohane kandidaatide objektiivne võrdlushinnang;
- 3) kui see on asjakohane, siis konkreetsed kaalutlused, mille põhjal otsustati erandkorras kandidaadi kasuks, kes ei ole alaesindatud soost“.

Eelnõu seletuskirja lehekülje 11 kohaselt „lõikest 5 tuleneva teabe andmise kohustuse täitmisel tuleb aktsiaemitendil järgida asjakohaseid isikuandmete kaitse regulatsioone ja teabenõudele vastates ei tohi väljastada kandidaatide isikuandmeid“. Oleme saanud ettevõtjatelt tagasisidet, milles tuntakse muret, et praktikas võivad äriühingud antud



normi kohustuse täitmiseks rikkuda isikuandmete kaitse seadust (IKS) ja isikuandmete kaitse üldmäärust (EL) 2016/679 (GDPR). Trahvid IKS-i ja GDPR- rikkumise puhul on suured, ulatudes 20 miljoni euroni või 4% käibest, mille kohaldamine on ettevõttele oluline majanduslik kahju. Nimelt kogutakse kandidaatidelt muuhulgas nende kvalifikatsiooniga seotud andmeid, sh töökogemus ja haridus. Eestis ei ole väga palju tippjuhte, eriti valdkonnaspetsiifiliselt. Seega on võimalik kandidaat tuvastada tema kvalifikatsiooni järgi, kui §-i 135⁷ lõike 5 kohaselt teavet avaldada ning isikuandmete pseudonüümiseerimisest ei piisa.

Kaubanduskoja ettepanek:

Palume eelnõu koostajal seletuskirjas täiendavalt analüüsida §-i 135⁷ lõike 5 kooskõla IKS-i ja GDPR-iga. Lisaks teeme ettepaneku piirata lõikes 5 toodud andmete väljastamist, näiteks lubada andmete väljastamine ainult õigusvaidluses või kehtestades konfidentsiaalsuskohustuse. Samuti tuleks reguleerida börsiettevõttele andmekaitsereeglite rikkumisega tekkiva kahju hüvitamise korda.

6. Eelnõu §-s 1 olev § 135⁸.

Eelnõus on § 153⁸ sõnastatud järgnevalt: „§ 135⁸. Jagatud tõendamiskohustus

(1) Kohtu või töövaidluskomisjoni poole pöörduv alaesindatud soost kandidaat, keda ei valitud juhtorgani liikmeks, peab avalduses esitama faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et kõnealune kandidaat oli teisest soost kandidaadiga, kes valiti juhtorgani liikme ametikohale, võrdselt kvalifitseeritud ja et aktsiaemitent on rikkunud käesoleva seaduse § 135⁷ lõikest 2 tulenevat kohustust.

(2) Aktsiaemitent, kelle vastu on avaldus esitatud, peab menetluses tõendama, et ta ei ole rikkunud käesoleva seaduse § 135⁷ lõikest 2 tulenevat kohustust. Kui aktsiaemitent keeldub tõendamisest, võrdsustatakse keeldumine käesoleva seaduse § 135⁷ lõikest 2 tuleneva kohustuse rikkumise omaksvõtuga.

(3) Jagatud tõendamiskohustust ei kohaldata halduskohtu- ja kriminaalmenetluses“.

Juhime tähelepanu, et lõikes 1 märgitud töövaidluskomisjoni ei saa pöörduda valituks mitte osutunud kandidaat, sest töövaidluste lahendamise seaduse järgi on töövaidluskomisjoni pädevuses ainult töösuhtest lähtuvad vaidlused. Juhtorganite liikmetel puudub ÄS §-de 309 ja 319 kohaselt töösuhe. Seega ei ole isikul, keda ei valitud juhtorgani liikmeks, alust pöörduda töövaidluskomisjoni poole, vaid tegemist on tsiviilvaidlusega.

Eelnõu §-i 135⁸ lõike 2 teise lause kohaselt: „*kui aktsiaemitent keeldub tõendamisest, võrdsustatakse keeldumine käesoleva seaduse § 135⁷ lõikest 2 tuleneva kohustuse rikkumise omaksvõtuga*“. Meie hinnangul on antud lause vastuolus tsiviilkohtumenetluse seadustikuga, sest selle §-i 231 lõike 2 järgi „omaksvõtt on faktilise väitega tingimusteta ja selgesõnaline nõustumine kohtule adresseeritud kirjalikus avalduses või kohtuistungil, kus nõustumine protokollitakse“. Eelnõu § 135⁷ lõikes 2 sätestatud kohustuse rikkumine või mitte rikkumine tuleb esmalt õiguslikult hinnata, mistõttu ei ole potentsiaalset rikkumist börsiettevõttele võimalik omaks võtta.

Kaubanduskoja hinnangul ei ole §-i 135⁷ lõiget 3 vaja, sest eelnõu sätetega seotud menetlused kuuluvad tsiviilõiguse valdkonda, mitte haldusõiguse või kriminaalõigusesse, mistõttu ei ole mõtet asjatult õigusakti koormata.

Kaubanduskoja ettepanek:

Teeme ettepaneku jätta § 153⁸ lõikes 1 välja viide töövaidluskomisjonile. Samuti teeme ettepaneku jätta eelnõu §-s 1 toodud § 135⁸ lõike 2 teise lause eelnõust välja või muuta sõnastust selliselt, et vastuolo tsiviilkohtumenetluse seadustikuga oleks välistatud. Lisaks teeme ettepaneku jätta lõige 3 eelnõust välja.

7. Eelnõu §-s 1 olev § 135⁹ lõige 3, aruande esitamine.

Eelnõu §-s 1 olev § 135⁹ lõige 3 sätestab, et juhtorganite soolist tasakaalustava eesmärgi täitmisega seotud reeglite kohta tuleb aktsiaemitendil §-s 135⁹ nimetatud teave esitada ühe kuu jooksul pärast aruandeperioodi (1 aasta) lõppu. Kaubanduskoja hinnangul ei ole selline kõrvalekalle direktiivist asjakohane, sest tekitatakse ettevõtetele asjatult liigset halduskoormust ja kulutusi. Direktiivi preambula punktis 47 on sätestatud: „*Börsil noteeritud äriühingud peaksid selle teabe avaldama nõuetekohaselt ja kergesti juurdepääsetavas vormis oma veebisaitidel ning esitama selle oma aastaaruandes*“. Kaubanduskoda on seisukohal, et soolise tasakaalu eesmärgi aruandluse peaks esitama koos majandusaasta aruandega nagu seda näeb ette direktiiv. Sest sel viisil ei tekitata aktsiaemitentidele ebamõistlikku halduskoormust.

Praktikas valitakse tavaliselt nõukogu liikmed aktsionäride üldkoosolekul, mis vastavalt ÄS §-le 291 lõikele 2 toimub mitte hiljem kui kuue kuu jooksul majandusaasta lõppemisest. Lisaks esitatakse nõukogu liikmete kandidaadid aktsionäridele ÄS §294 lg 3 järgi kolm nädalat enne aktsionäride koosolekut. See tähendab, et kui kuu pärast majandusaasta lõppemist soolise tasakaalu andmed esitada, muutuvad need mõne kuu möödudes ebatäpseks. Eelnõust ega seletuskirjast ei selgu, kas ja kuidas on aktsiaemitendil võimalus Finantsinspeksioonile esitatavaid andmeid uuendada, kui pärast andmete esitamist on valitud uued juhtorgani liikmed ning aktsiaemitent soovib andmeid uuendada. Lisaks paneb eelnõu ettevõttele kohustuse samad andmed avalikustada oma veebilehel, mida ettevõttel on võimalik igal ajal muuta. Sel juhul võib tekkida olukord, kus pärast juhtorgani liikmete muutumist on aktsiaemitendi veebilehel andmed uuendatud, kuid Finantsinspeksiooni lehel olevas nimekirjas on aegunud andmed. Mistõttu näeme vajadust eelnõud täiendada, võimaldades börsiettevõtetel vabatahtlikult esitada avaldus soolise tasakaalu eesmärgi täitmise nimekirjas toodud andmete ajakohastamiseks enne aasta möödumist ning Finantsinspeksioonile tuleb panna kohustus neid andmeid uuendada, kui aktsiaemitent on saatnud uuendatud andmed.

Samuti ei selgu eelnõust ega seletuskirjast, millal tuleb esimest korda aktsiaemitendil nõutavaid andmeid pädevale asutusele esitada.

Kaubanduskoja ettepanek:



Teeme ettepaneku muuta eelnõu § 1 olevat §-i 153⁹ lõiget 3 nii, et eelnõuga nõutavad soolise tasakaalu eesmärgi täitmise andmed esitatakse koos majandusaasta aruandega ning tuua vähemalt seletuskirjas selgelt välja, millal peavad ettevõtjad andmeid esmakordselt esitama hakkama. Lisaks teeme ettepaneku täiendada eelnõud, võimaldades aktsiaemitendil avalduse esitamisega vabatahtlikult ajakohastada soolise tasakaalu täitmise nimekirja andmeid juhtorgani liikmete muutumisel ning sellisel juhul peab Finantsinspeksioonil olema ka kohustus neid andmeid uuendada.

8. Eelnõu §-s 1 olev § 135⁹ lõige 4, soolise tasakaalu eesmärgi täitmise nimekirja.

Eelnõu § 135⁹ lõikes 4 sätestatakse soolise tasakaalu eesmärgi täitmise ja mitte täitmise börsiettevõtete nimekirja, mis avaldatakse Finantsinspeksiooni veebilehel. Kaubanduskoja hinnangul ei pane eesmärgi mitte täitmise ettevõtete andmete avaldamine aktsiaemitentide kiiresti ja erakorraliselt juhtorganite liikmeid välja vahetama. Eelnõu ja direktiiv näevad ette, et juhtkonna liikmeid ei pea kohe pärast direktiivi üle võtmist välja vahetama, vaid seda tuleb teha järk-järgult vastavalt nende lepingute lõppemisele. Seega võib ettevõtte minna paar aastat aega enne reegli täitmist, milleks annab aja ka direktiiv. Seevastu võib nõ negatiivne nimekirja jätta ettevõtetest avalikkusele halva mulje ja kahjustada ettevõtte mainet. Lisaks ei näe negatiivset nimekirja ette direktiiv ning meie hinnangul ei ole vaja direktiivi rangemalt üle võtta. Seejuures ei selgu eelnõust ja seletuskirjast, millal täpsemalt Finantsinspeksioon eesmärgi täitmise või mittetäitmise kohta nimekirja avaldama hakkab.

Kaubanduskoja ettepanek:

Kaubanduskoda ei nõustu eelnõu § 135⁹ lõikes 4 sätestatud plaaniga avaldada soolise tasakaalu reeglit järgivate börsiettevõtete nimekirjaga koos ka reeglit mittejärgivad ettevõtted ning teeb ettepaneku nõ negatiivset nimekirja mitte avaldada. Lisaks teeme ettepaneku eelnõus täpsustada, millal soolise tasakaalu eesmärgi täitmise nimekirja avaldama hakatakse.

9. Eelnõu täiendamine võrdse kohtlemise seaduse rikkumise välistusega.

Oleme saanud ettevõtjatelt tagasisidet seoses murega, et eelnõu ei arvesta ametlikult määratud soo ja tunnetusliku soo avaliku eksponeerimisega kaasneva võiva diskrimineerimise ja – menetlusega. Nimelt on Euroopas aina enam laienemas kolmanda soo ehk „muust soost“ mõiste kasutuselevõtt. Näiteks on 2019. aastal Saksamaal kasutusele võetud intersoolisuse mõiste. ÜRO on samuti seisukohal, et intersoolisuse eitamine on diskrimineerimine. Võrdse kohtlemise seaduse §-ide 2 ja § 3 koostoimes on aktsiaemitentide maine potentsiaalselt ohus, täites direktiivist ja eelnõust tulenevat kohustust isikule määratud soo avaldamisega, kuid isiku tunnetuslik sugu ei vasta sellele. Kuigi sellise olukorra juhtumine on ilmselt ebatõenäoline, siis ei tohiks meie hinnangul ettevõttele reeglite kehtestamisega tekitada võimalust äriühingu maine kahjustamiseks.

Kaubanduskoja ettepanek:

Eeltoodust tulenevalt teeme ettepaneku täiendada eelnõus soolise tasakaalu andmete avaldamise kohustuse osa võrdse kohtlemise seaduse rikkumise välistusega.

Loodame, et peate võimalikuks Kaubanduskoja seisukohti ja ettepanekuid arvesse võtta.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Mait Palts
Peadirektor

Ann Raun ann.raun@koda.ee 6040071