

Hallitusjäsenten nimittäminen Helsingin kaupunkikonsernissa

Konsernilakimies Miia Aho



Helsinki

Helsingin kaupunkikonserni

Helsingin kaupunkikonserni

Helsingin kaupunkikonserni

Toimialat ja keskushallinto

Kuvion pinta-ala toimintamenojen mukaan



Tytäryhtiöt ja -säätiöt 95 kpl

Kuvion pinta-ala toimintatuottojen mukaan



Liikelaitokset 5 kpl

Kuvion pinta-ala toimintamenojen mukaan



Kuntayhtymät 6 kpl

Kuvion pinta-ala Helsingin äänivaltaosuuden mukaan (prosentteina) suhteessa kuntayhtymän toimintamenoista

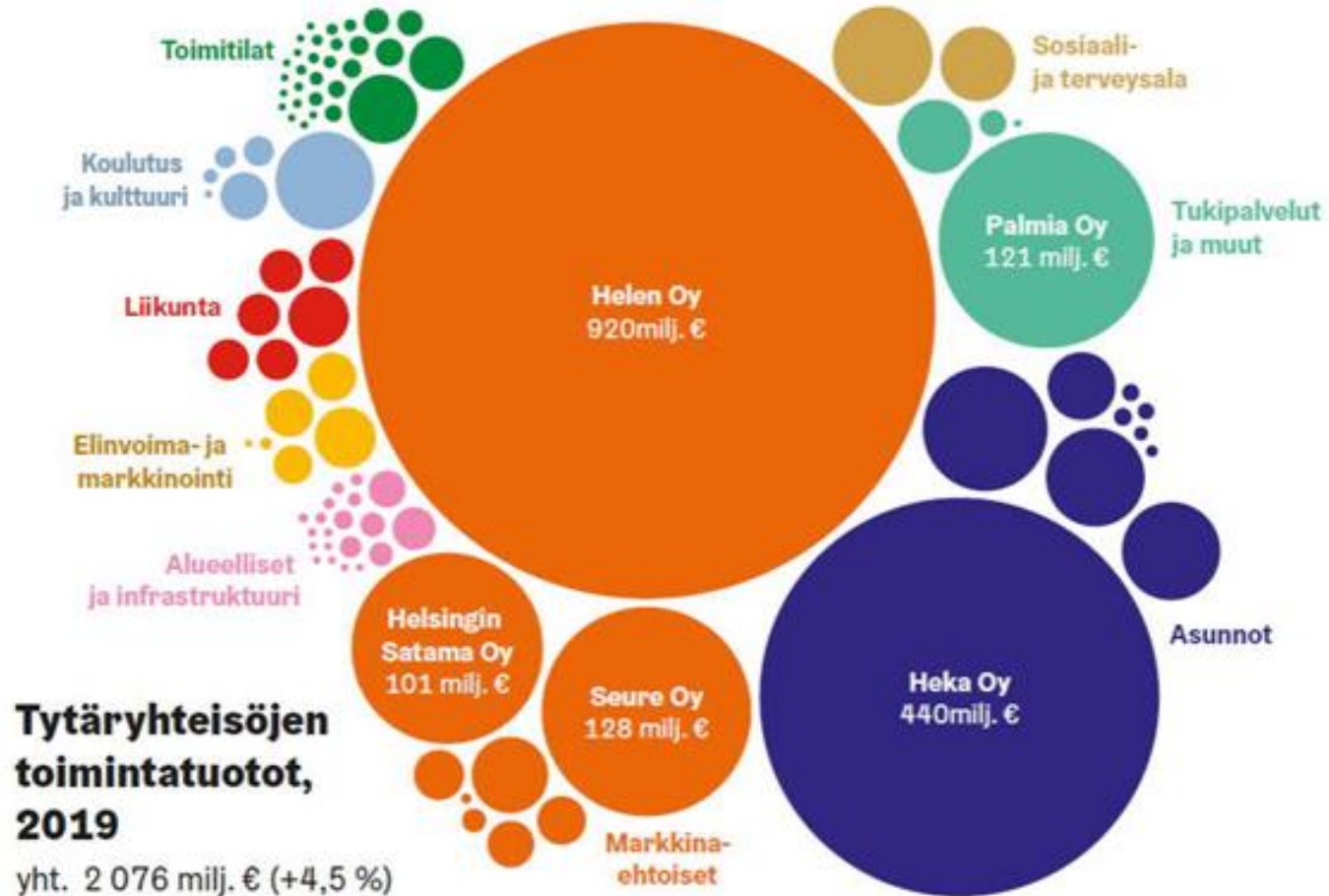


Osakkuusyhteisöt 38 kpl

Osakkuusyhteisöjä ovat mm. Vantaan Energia Oy, Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy, Startup Maria Oy, Pääkaupunkiseudun junakalusto Oy ja Apotti Oy.

Helsingin tytär- yhteisöt

epävirallisen
toimialaluokittelun
mukaisesti



Helsingin kaupunkikonserni

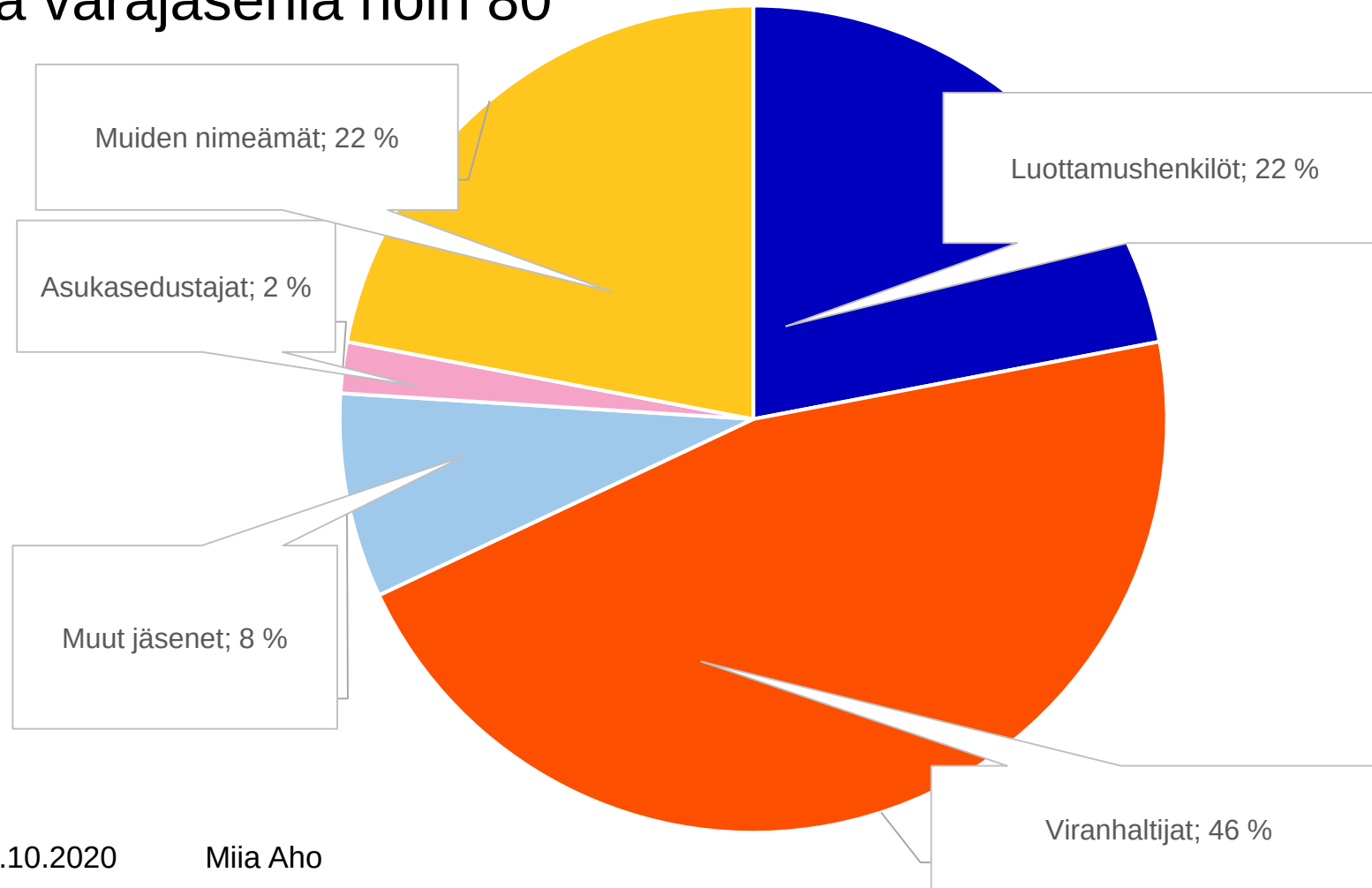
	Emokaupunki	Tytäryhteisöt	Kaupunkikonserni yhteensä
Toimintatuotot	1,2 mrd.	2,5 mrd.	3,7 mrd.
Taseen loppusumma	15,1 mrd.	4,6 mrd.	19,7 mrd.
Lainat	1,2 mrd.	3,9 mrd.	5,1 mrd.
Henkilöstö	n. 37 000	n. 5 000	n. 42 000

Tiedot 31.12.2019

Hallitusjäsenen nimittäminen Helsingissä

Hallitusjäsenet kaupunkikonsernissa

- Varsinaisia hallitusjäseniä kaupungin tytär- ja osakkuusyhteisöissä yhteensä noin 500 ja varajäseniä noin 80



Hallitusjäsenten valinta

- Hallintosäännön mukaan kaupunginhallituksen konsernijaosto päättää yhteisön hallitukseen nimettävistä/ehdotettavista
 - suurin osa nimeämisistä tehdään ennen yhtiökokouksia maaliskuun alkupuolella etukäteen ns. massapäätöksellä
- Konserniohjaus koordinoi prosessia ja valmistelee nimeämispäätökset
⇒ **Uudistettu hallituksen jäsenten nimitysprosessi**
- Valtuustoryhmät tekevät kuntavaalien jälkeisen paikkajaon perusteella ehdotukset nimettävistä luottamushenkilötaustaisista jäsenistä
- Viranhaltijataustaisten ja muiden jäsenten osalta ehdotuksia kerätään kaupunginkansliasta ja toimialoilta sekä kaupungin tytäryhteisöistä

Nimitystoimikunnat

- Konserniohjeen mukaisesti merkittävimmissä markkinaehtoisissa yhteisöissä voidaan hallitusten jäsenten nimeämisen valmistelemiseksi perustaa osakkeenomistajan nimitystoimikunta
- Nimitystoimikuntien tehtävänä vuosittain
 - valmistella hallituksen jäsenten lukumäärää, valintaa ja palkkioita koskevat ehdotukset yhtiökokoukselle (ja konsernijaostolle)
 - varmistaa, että hallituksella ja sen jäsenillä on yhtiön tarpeita vastaava riittävä osaaminen ja kokemus
- Nimitystoimikunnat kokoontuvat keskimäärin kaksi kertaa marras-joulukuussa ja kaksi kertaa tammi-helmikuussa

Nimitystoimikunnat – Helen ja Satama

- Helen Oy:n ja Helsingin Satama Oy:n hallituksissa on vähintään kolme ja enintään yhdeksän jäsentä
 - 5 luottamushenkilötaustaista jäsentä
 - 3 kaupunkikonsernin ulkopuolista jäsentä
 - 1 viranhaltijataustainen jäsen
- Helen Oy:llä ja Helsingin Satama Oy:llä on molemmilla oma osakkeenomistajan nimitystoimikunta, jossa on viisi jäsentä (pormestari (pj), kansliapäällikkö ja suurimpien valtuustoryhmien nimeämät jäsenet sekä konserniohjauksen päällikkö (sihteeri))

Tulevaisuuden toiminnan- ohjausjärjestelmä ja hallitusjäsenten nimitysprosessi

Konserniohjauksen nykyinen omistajatietojärjestelmä

- Tällä hetkellä käytössä omistajatietojärjestelmä (nk. AARRE-järjestelmä), johon on kerätty Helsingin kaupunkikonsernin tytär- ja osakkuusyhteisöjen omistusten ja yhteisöjen keskeiset perustiedot
 - yhtiöjärjestykset, tilinpäätökset, osakasluettelot, (varsinaisten) yhtiökokousten pöytäkirjat
- Haasteena nykyisessä järjestelmässä ollut erityisesti
 - manuaalisen työn valtava määrä (ja tiedonsiirto sähköpostein esim. excelillä)
 - tiedon oikeellisuuden ja laadun varmistaminen sekä tiedon jatkuvan päivittämisen haasteet
 - järjestelmän ”passiivinen tietopankki” - luonne

Tulevaisuuden konserniohjauksen toiminnanohjausjärjestelmä

- Suunnitellussa toiminnanohjausjärjestelmässä, nk. uusi AARRE-järjestelmä (keskipitkän aikavälin) tavoitteena on
 - siirtyä passiivisesta manuaalisesti päivitetystä tiedonhallintajärjestelmästä kohti (osittain) automaattista toiminnanohjausjärjestelmää (automaattiset tiedonpäivitys, -siirto ja muistutukset)
 - uudistaa mm. yhteisöistä kerättäviä tietoa ja tietojen esitystapaa
 - integroida järjestelmään suoraan tietoa antamalla tietyissä tilanteissa ulkopuolisille pääsy portaaliin sekä ”aktiiviset” pöytäkirjamallit
- Erityiseksi kehityskohteeksi toiminnanohjauksen kehittämisessä valikoitui hallitusnimitysprosessin uudistaminen, joka on tähän asti vaatinut massiiviset taulukoiden työstämiset sekä siirrot sähköpostin välityksellä

Uudistettu hallitusnimitysprosessi

- https://www.helsinkikanava.fi/fi_FI/web/helsinkikanava/player/vod?assetId=67738463
- https://www.helsinkikanava.fi/fi_FI/web/helsinkikanava/player/vod?assetId=67738463

Uudistettu hallitusnimitysprosessi

- Hallitusten jäsenten uudelleenvalinnan / uuden jäsenen ehdottaminen tapahtuu jatkossa AARRE-järjestelmän portaalin kautta
 - Konserniohjaus aktivoi prosessin
 - Heräte valinnan käynnistymisestä ja samalla pääsylinkki portaaliin lähtee toimialojen ja valtuustoryhmien valituille yhteyshenkilöille, jotka suoraan portaalissa hyväksyvät ja täydentävät omaa toimialaa/puoluetta koskevat ehdotukset nykyisen jäsenen jatkamisesta tai uudesta ehdokkaasta
 - Oletuksena on nykyisten hallitusjäsenten jatkaminen (tiedot näkyvillä)
 - Järjestelmä muistuttaa yhteyshenkilöitä ennen määräpäivää
- Kaikki ehdokkaat (myös uudelleenehdotetut) saavat järjestelmästä sähköpostilinkin kautta täytettäväksi suostumus- ja osaamiskartoituslomakkeen

Uudistettu hallitusnimitysprosessi

- Järjestelmä tuottaa listauksen ehdotuksista, jotka konserniohjauksen läpikäynnin ja täsmennysten jälkeen voidaan liittää konsernijaoston päätösehdotuksen liitteeksi
- Kun konsernijaosto on tehnyt päätöksen, henkilö tulee järjestelmässä ”valituksi” kuitenkin odottaen vielä yhtiökokouksen päätöstä
- Valittujen henkilöiden nimet siirtyvät automaattisesti (tällä hetkellä vielä vasta) 100% omistettujen yhtiöiden yhtiökokouspöytäkirjamalliin, jonka oikeuspalvelut täydentää yhtiökokouksen yhteydessä ja tallentaa järjestelmään
 - Samalla ”valitut” henkilöt saavat lopullisen hallitusjäsen statuksen järjestelmässä

Hallitusjäsenten osaamisvaatimukset ja niiden kartoitus

Osaamisvaatimukset - kuntalaki

- Kuntalaki 47 §
 - omistajaohjauksella on huolehdittava siitä, että kunnan tytäryhteisön toiminnassa otetaan huomioon kuntakonsernin kokonaisuus
 - **kunnan tytäryhteisön hallituksen kokoonpanossa on otettava huomioon yhteisön toimialan edellyttämä riittävä talouden ja liiketoiminnan asiantuntemus**
 - konserniohjetta sovelletaan kunnan tytäryhteisöjen sekä soveltuvin osin osakkuusyhteisöjen omistajaohjaukseen

Osaamisvaatimukset - konserniohje

- Hallituksen jäsenten valinta
 - hallituksen kollektiiviset pätevyysvaatimukset
 - monipuolinen osaaminen ja kokemus,
 - riippumattomuus,
 - vastuullisuus,
 - kyky ohjata ja tukea toimitusjohtajaa
 - erityisesti markkinaehtoisesti toimivat yhteisöt:
 - toimiala ja liiketoiminta, johtaminen, strategia
 - konserni- ja taloushallinto, hyvä hallintotapa
 - sisäinen valvonta ja riskienhallinta
 - kaupunkikonsernin toiminta, yritysvastuu (ml. henkilöstöasiat)
- nimitystoimikuntien käyttö tarvittaessa

Osaamisvaatimukset – CG-ohje

- Hallituksen jäseneksi valittavalla on oltava tehtävän edellyttämä pätevyys ja mahdollisuus käyttää riittävästi aikaa tehtävän hoitamiseen
- Konserniohjaukselle on pyydettäessä toimitettava tarvittavat tiedot hallituksen kollektiivisen osaamisen ja riippumattomuuden arvioimiseksi

Osaamisvaatimukset - yhteisökohtaiset omistajastrategiat

- Valmistelussa yhteisökohtaiset omistajastrategiat konserniyhteisöille
- Omistajastrategiassa linjaukset yhteisön omistukseen, tehtävään ja toiminnan tavoitteisiin sekä yhteisön hallituksen kollektiiviseen osaamis- ja pätevyysvaatimukseen

Osaamisvaatimusten kartoitus

- Kaikilta hallituksen jäsen- tai varajäsenehdokkailta tullaan jatkossa pyytämään uuden AARRE-järjestelmän kautta sähköisesti suostumus hallitusjäsenenä toimimiselle sekä oman osaamisen kartoitus
- Kartoituksen tavoitteena on aluksi koulutuksien kohdentaminen sekä osaamisen ja kokemuksen merkityksen tuominen näkyväksi hallitusvalintoja tehtäessä
- Lisäksi vähitellen tavoitteena myös hallituksen kollektiivisesti monipuolisen ja yhtiön tarpeiden mukaisen osaamisen vahvistaminen ja varmistaminen

Osaamisvaatimusten kartoitus

- Kartoituksessa selvitetään ehdokkaan osaaminen ja kokemus
 - pienen ja keskisuuren organisaation johtamisesta
 - yritys vastuusta
 - sisäisestä valvonnasta ja riskienhallinnasta
 - taloudesta ja rahoituksesta
 - henkilöstöasioista
 - strategiatyöstä ja sen kehittämisestä
 - yritys juridiikasta
 - kaupunkikonsernin periaatteista
- Lisäksi kartoituksessa selvitetään ehdokkaan kumuloitunut kokemus hallituksen jäsenenä / puheenjohtajana toimimisesta sekä tiettyjä reunaehtoja riippumattomuudesta

Kehitystarpeita tulevaisuudessa

Kehitystarpeita

- Nimitystoimikuntatyypin työskenntelyn kehittäminen hallituksia koottaessa, jotta yhtiön tarpeita vastaava hallituksen kollektiivinen osaaminen voidaan varmistaa
 - Hallituksen kokoonpanon koordinointi eri omistajien välillä / saman omistajan eri hallintokuntien välillä
- Hallitusten kollektiivisen osaamisen kartoituksen hyödyntäminen konserniyhtiöiden hallituskokoonpanoissa kokonaisvaltaisesti

Kiitos mielenkiinnostanne

Miia Aho
Konsernilakimies

miia.aho@hel.fi

Helsinki