KONSERNIOHJE Pohjois-Karjalan hyvinvointialue

Hyväksytty aluevaltuustossa 14.12.2022 § 96

Sisällysluettelo

1 JOHDANTO 3

2 KONSERNIOHJEEN TEHTÄVÄ, TAVOITTEET JA SOVELTAMISALA 4

2.1 Konserniohje 4

2.2 Hyvinvointialueen konsernin määrittely 5

2.3 Ohjeen sitovuus ja soveltamisala 5

3 KONSERNIOHJAUKSEN VASTUUT 6

3.1 Aluevaltuusto 6

3.2 Tarkastuslautakunta 6

3.3 Konsernijohto 6

3.3.1 Aluehallitus 6

3.3.2 Hyvinvointialuejohtaja 6

3.4 Konserniohjausryhmä 7

3.5 Tytäryhteisön hallituksen jäsenet 7

3.6 Yhtiökokoukseen nimetty edustaja 7

4 HYVÄ HALLINTO- JA JOHTAMISTAPA 8

4.1 Sitoutuminen suosituksiin 8

4.2 Henkilövalinnat yhtiöiden hallituksiin 8

4.3 Henkilövalinnat yhtiökokousedustajiksi 9

4.4 Henkilövalinnat säätiöiden hallituksiin 9

4.5 Yhteisöjen esteellisyyssäännökset 9

5 TIEDOLLA JA SOPIMUKSILLA OHJAAMINEN 10

5.1 Jatkuva yhteydenpito 10

5.2 Yhteinen suunnittelu 10

5.3 Raportointi 11

5.4 Evästys 11

5.5 Ennakkokäsityksen pyytämismenettely 11

5.6 Läsnäolo- ja puheoikeus 12
5.7 Tietojen saantioikeus 12
5.8 Palvelusopimukset 12
5.9 Muut sopimukset 13
6 KONSERNIKÄYTÄNNÖT JA -PALVELUT 13
6.1 Rahoitus, sisäinen pankki ja rahaliikenne 13
6.2 Lainananto tytäryhteisölle 13
6.3 Kirjanpito ja konsernitilinpäätös 14
6.4 Riskienhallinta 14
6.5 Vakuuttaminen 14
6.6 Yhteisön sisäinen valvonta 14
6.7 Konsernivalvonta 14
6.8 Tilintarkastus 15
6.9 Tietojensaantioikeudet 15
6.10 Turvallisuus ja varautuminen 15
6.11 Henkilöstöpolitiikka 16
6.12 Viestintä 17
6.13 Asiakirjojen ja tiedon hallinta 18
6.14 Hankintayhteistyö 18

1 JOHDANTO

Pohjois-Karjalan hyvinvointialue (myöhemmin hyvinvointialue) on osakkaana ja omistajana useissa yhteisöissä, joiden tuottamia palveluja tarvitaan hyvinvointialueen perustehtävän toteuttamiseksi. Hyvinvointialue muodostaa yhdessä tytäryhteisöjensä kanssa hyvinvointialuekonsernin (myöhemmin konserni). Konserniin kuuluvien yhteisöjen toiminnassa on otettava huomioon konsernin kokonaisetu.

Hyvinvointialueella noudatettavasta omistajapolitiikasta päättää aluevaltuusto osana strategiatyöskentelyään.

Omistajastrategia on jaettavissa ensinnäkin linjaukseen siitä mitä hyvinvointialue omistaa (omistajapolitiikka) ja toiseksi siihen miten hyvinvointialue omistajana toimii (omistajaohjauksesta). Viimeiseksi mainitusta käytetään käsitettä omistajaohjaus, jossa konserniohjaus on keskeinen elementti.

Hyvinvointialueen omistajaohjauksen keskeiset periaatteet ovat seuraavat:

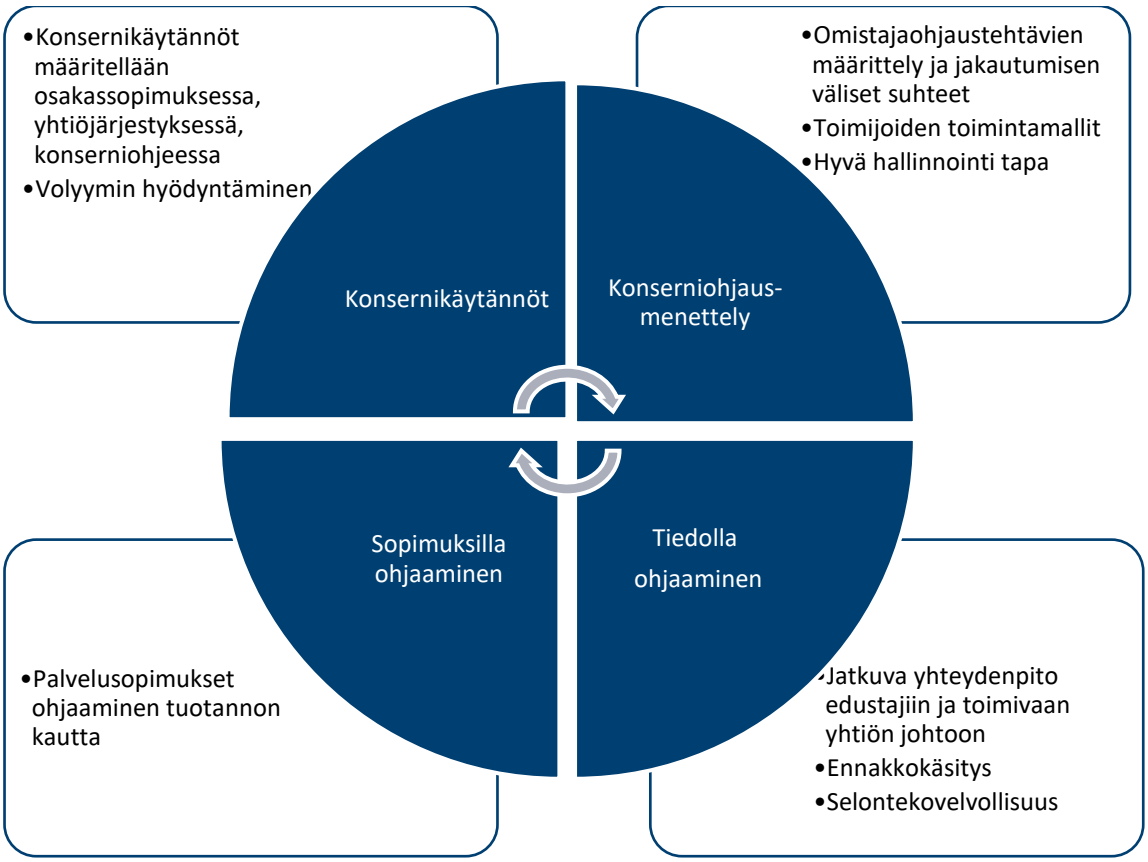
- *Valmius muuttaa konsernin rakennetta ja omistuksia*. Omistajapolitiikan keskeinen linjaus on herkkyys ja valmius konsernin rakenteen muuttamisesta lainsäädännön tai hallinnollisten rakenteiden uusiutuessa tai toimintaympäristön muuttuessa
- *Omistamisen tarpeen määrittää perustehtävä.* Omistamisen keskiössä on perustehtävä ja sen toteuttaminen. Omistaminen ei ole hyvinvointialueelle itseisarvo sinänsä vaan omistaminen tulee olla perusteltua perustehtävän toteuttamisessa onnistumisen kautta.
- *Yhteinen konserni.* Konsernin toimintaa ohjataan yhtenä kokonaisuutena ja yhtäläisin perustein. Tytäryhteisöiltä edellytetään omistajan tahdon herkkää kuuntelua.
- *Aktiivista omistajuutta*. Hyvinvointialue on aktiivinen omistaja, joka käyttää päämäärätietoisesti omistajaohjausta yhteisöissään. Näin hyvinvointialue varmistaa, että tytäryhteisöissä otetaan huomioon konsernin kokonaisetu, ja että muissa yhteisöissä toiminta vastaa hyvinvointialueen tarpeita ja etua. Yksittäisen yhteisön etu voi joskus olla ristiriidassa konsernin kokonaisedun kanssa.
- *Volyymi ja kapasiteetti hyödynnetään*. Hyvinvointialueen toiminnan tulee olla kustannustehokasta ja taloudellista. Kaikessa toiminnassa tulee ottaa huomioon olemassa olevan kapasiteetin täysimääräinen hyödyntäminen. Sisäisten toimintojen järjestelyin ja yhteisen suunnittelun keinoin hyvinvointialue hyödyntää volyymietuaan.

2 KONSERNIOHJEEN TEHTÄVÄ, TAVOITTEET JA SOVELTAMISALA

2.1 KONSERNIOHJE

Konserniohjeella varmistetaan aluevaltuuston asettamien omistajapoliittisten linjauksien sekä toiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden toteutus sekä määritellään, miten konsernin tytäryhteisöjen ohjaus, seuranta, raportointi ja valvonta on järjestetty. Konserniohje määrittää konsernin johtosuhteet ja johtamisen säännöt. Ohjeella on tarkoitus yhtenäistää ohjausta, lisätä toiminnan läpinäkyvyyttä ja tehostaa tiedonkulkua.

Konserniohjeella luodaan myös puitteet konserniin kuuluvien yhteisöjen omistajaohjaukselle tavoitteiden mukaisesti.



Kuva 1 Konserniohjaukset keinot

2.2 HYVINVOINTIALUEEN KONSERNIN MÄÄRITTELY

Hyvinvointialueen konserni muodostuu hyvinvointialueesta ja sen määräysvallassa olevista tytäryhteisöistä. Tytäryhteisöjä ovat yhteisöt, joissa hyvinvointialue käyttää kirjanpitolain 1 luvun 8 §:n mukaista määräysvaltaa. Konsernikaavio esitetään vuosittain talousarviossa. Kaaviossa on esitetty myös osakkuusyhteisöt ja muut yhteisöt, joissa hyvinvointialue on omistajana. Osakkuusyhteisöllä tarkoitetaan omistusta, joka on 20 -50 %. Muissa yhteisöissä omistusosuus on alle 20 %.

2.3 OHJEEN SITOVUUS JA SOVELTAMISALA

Konserniohje koskee hyvinvointialuetta ja sen tytäryhteisöjä sekä näiden tytäryhteisöjä. Osakkuusyhteisössä hyvinvointialueen edustajien tulee pyrkiä siihen, että konserniohjeen periaatteita noudatetaan myös näissä yhteisöissä mahdollisuuksien mukaan.

Konsernissa hyväksyttyjä konserniohjeita noudatetaan konserniin kuuluvissa tytäryhteisöissä, jollei niitä koskevasta pakottavasta lainsäädännöstä, yhtiöjärjestyksestä, sopimuksesta tai säännöistä muuta johdu. Konserniohje käsitellään ja hyväksytään hyvinvointialueen tytäryhtiöiden yhtiökokouksissa ja hallituksissa sekä muiden määräysvallassa olevien yhteisöjen vastaavissa toimielimissä. Samalla tytäryhteisö sitoutuu konserniohjeen noudattamiseen kokonaisuudessaan.

Aluevaltuuston hyväksymä konserniohje sitoo aluehallitusta, konserniohjausryhmää, hyvinvointialueen viranhaltijoita ja hyvinvointialueen edustajia yhteisöjen toimielimissä.

Käyttäessään omistajaohjausta hyvinvointialue ottaa huomioon kutakin yhteisöä koskevaan lainsäädäntöön sisältyvän yhteisön omistajien yhdenvertaisen kohtelun periaatteet. Omistajaohjausta ei saa käyttää siten, että yhteisön päätös tai toimenpide on omiaan tuottamaan yhteisön toiselle omistajalle tai muulle epäoikeutettua etua yhteisön tai yhteisön toisen omistajan kustannuksella (yhdenvertaisuusperiaate).

Konserniohjeeseen perustuvien yksittäisten ohjeiden ollessa ristiriidassa yhteisöä pakottavien säännösten, kuten yhteisö- tai kirjanpitolainsäädännön tai muun pakottavan lainsäädännön kanssa, noudatetaan voimassa olevaa lainsäädäntöä. Yhteisön johdon on ilmoitettava ristiriidasta välittömästi kirjallisesti konserniohjeessa erikseen mainituille tahoille.

Tarvittaessa omistajaohjauksen kannalta keskeiset seikat on tehtävä muuttamalla yhtiön yhtiöjärjestystä.

Konserniohje ei muuta tytäryhteisöjen, osakkuusyhteisöjen tai hyvinvointialueen johdon oikeudellista asemaa tai vastuuta.

Hyvinvointialue voi päätöksellään yksittäistapauksessa toimia tästä ohjeesta poikkeavasti. Tällöin aluehallituksen on pöytäkirjassaan perusteltava tehty poikkeus.

3 KONSERNIOHJAUKSEN VASTUUT

3.1 ALUEVALTUUSTO

Aluevaltuuston keskeisin tehtävä on ohjata hyvinvointialueen toimintaa strategisella tasolla. Aluevaltuusto määrittelee hyvinvointialueen toiminnan ja talouden raamit sekä hyväksyy strategian. Aluevaltuusto hyväksyy myös tytäryhtiöiden perustamista ja strategista ohjausta koskevat asiakirjat. Hyvinvointialuelain 22 §:n mukaan aluevaltuusto päättää omistajaohjauksen periaatteista ja konserniohjeesta.

3.2 TARKASTUSLAUTAKUNTA

Tarkastuslautakunnan tehtävänä on aluevaltuuston alaisena lautakuntana arvioida sitä, ovatko aluevaltuuston asettamat tavoitteet ja omistajastrategiset linjaukset toteutuneet konsernissa. Tarkastuslautakunta raportoi toiminnastaan aluevaltuustolle.

3.3 KONSERNIJOHTO

Hallintosäännön 25 §:n mukaan hyvinvointialueen konsernijohtoon kuuluvat aluehallitus, hyvinvointialuejohtaja ja strategiajohtaja.

3.3.1 Aluehallitus

Aluehallituksen tehtävänä on:

1. määrätä yhtiökokousedustajat yhtiökokouksiin,
2. nimittää hallituksenjäsenehdokkaat yhtiökokouksen käsiteltäväksi,
3. seurata aluevaltuuston asettamien tavoitteiden toteutumista,
4. käsitellä omistajaohjausta koskevien periaatteiden ja konserniohjeen tulkintaa koskevat asiat, sekä
5. evästää tarvittaessa konserninohjausryhmää ja yhtiöihin nimettyjä hallituksen jäseniä ennen asioiden ratkaisua yhteisöissä.

3.3.2 Hyvinvointialuejohtaja

Hyvinvointialuejohtaja toimii konsernijohtajana. Hyvinvointialuejohtaja vastaa omistajaohjauksen täytäntöönpanotehtävistä aluehallituksen alaisuudessa ja toteuttaa hyvinvointialuejohtajalle hallintosäännössä tai tässä ohjeessa määrätyt tehtävät.

Tehtävänä on ainakin;

1. vastata konserniohjausta koskevien asioiden valmistelusta aluehallitukselle (strategiajohtaja valmistelee),
2. toteuttaa konserniohjausta aluevaltuuston ja aluehallituksen linjaamalla tavalla,
3. arvioida tytäryhteisön osavuosiraportit ja saattaa ne harkintansa mukaan edelleen aluehallituksen käsiteltäväksi,
4. muodostaa ennakkokäsityksen yhteisön esittämiin kysymyksiin. Linjaavissa kysymyksissä hyvinvointialuejohtajan tulee saattaa asia käsiteltäväksi aluehallitukseen,
5. huolehtia kiinteästä yhteydenpidosta tytäryhtiöiden toimitusjohtajiin ja hallituksen puheenjohtajiin sekä muihin omistajiin yhteistyössä strategiajohtajan kanssa.

3.4 KONSERNIOHJAUSRYHMÄ

Hyvinvointialuejohtaja nimeää tuekseen konserniohjausryhmän. Konserniohjausryhmä on konsernijohdon toimintaa avustava ja neuvoa-antava työryhmä.

3.5 TYTÄRYHTEISÖN HALLITUKSEN JÄSENET

Tytäryhteisön hallituksen jäsenen tehtävänä on tukea yhteisön johdon toimintaa siten, että yhtiön etu toteutuu. Yhtiön edun lisäksi hallituksen jäsenen on toiminnassaan otettava huomioon myös konsernin kokonaisetu ja pyrittävä noudattamaan omistajan tahtotilaa.

Hallituksen jäsenen tulee tehtävässään toimia yhtiön etua tavoitellen, ottaen huomioon muun muassa talousarvion, hyvinvointialueella muodostetun ennakkokäsityksen sekä konsernijohdolta saamansa evästyksen.

Hallituksen jäsenen oikeus ja velvollisuus on vaatia ja saada tarvittaessa lisätietoa ratkaistavakseen tulevasta asiasta, sekä olla yhteydessä konserniohjausryhmään konserniohjauksessa valitun linjan selvittämiseksi ja tehtävien toimenpiteiden suunnittelemiseksi.

Yhteisön hallituksen jäsen vastaa toiminnastaan yhteisön ylimmälle päättävälle elimelle. Hallituksen jäsenen tehtävästä ja vastuusta säädetään asianomaista yhteisöä koskevassa laissa.

3.6 YHTIÖKOKOUKSEEN NIMETTY EDUSTAJA

Yhtiökokoukseen nimetty edustaja käyttää omistajan muodollista päätösvaltaa yhtiökokouksessa. Kokousedustajan tulee toimia konsernin muodostaman ennakkokäsityksen ja aluehallitukselta saamansa evästyksen mukaisesti.

4 HYVÄ HALLINTO- JA JOHTAMISTAPA

4.1 SITOUTUMINEN SUOSITUKSIIN

Konserniyhteisön hallituksen tulee hyväksyä yhtiössä noudatettavat hyvän hallinnon ja johtamistavan periaatteet siten, että ne varmistavat, että tytäryhteisöissä toteutuvat terveet liikeperiaatteet, riittävä avoimuus, taloustietojen oikeellisuus, asianmukainen sisäinen valvonta ja riskienhallinta ja että hyvinvointialueen omistuksia hoidetaan tarkoituksenmukaisesti, luotettavasti ja tehokkaasti konsernin kokonaisetu turvaten.

4.2 HENKILÖVALINNAT YHTIÖIDEN HALLITUKSIIN

Aluehallitus valmistelee henkilövalinnat yhtiökokouksiin ja evästää yhtiökokousedustajansa siten, että yhtiöiden hallituksiin tulee nimetyksi henkilöitä, joilla on sekä kyky tukea ja kannustaa että valvoa ja arvioida yhtiön toimivaa johtoa. Suunniteltaessa hallitusten kokoonpanoja on aluehallituksen pyrittävä turvaamaan riittävän monialainen osaaminen yhtiön hallituksessa. Hallituksen jäsenehdokkaaksi tulee nimetä ja valita tasa-arvolain mukaisesti kummankin sukupuolen edustajia.

Tytäryhteisön hallituksen kokoonpanossa on otettava huomioon yhteisön toimialan edellyttämä riittävä talouden ja liiketoiminnan asiantuntemus (Hyvinvointialuelaki 49 § 2 mom.). Lisäksi hallituksen nimeämisessä on otettava huomioon osakeyhtiölain 6 luvussa mainitut edellytykset hallituksen jäsenille.

Aluehallitus ei voi esittää nimettäväksi tytäryhteisönsä hallituksen jäseneksi henkilöä, joka työskentelee konserniin kuuluvan toisen tytäryhteisön palveluksessa tai on muutoin läheisessä suhteessa ko. yhtiöön.

Tytäryhtiön palveluksessa olevaa työntekijää ei saa esittää nimettäväksi saman tytäryhtiön hallitukseen. Jos tällainen palvelussuhde muodostuu hallituksen jäsenyyden aikana, tulee aluehallituksen huolehtia siitä, että jäsen tulee vapautetuksi tehtävästään.

Tytäryhteisön tai osakkuusyhteisön hallitukseen ei tule nimetä emon viranhaltijaa tai työntekijää, jos tämä virassaan tai tehtävässään joutuu tavanomaisesti ratkaisemaan tai käsittelemään asioita, joissa kyseinen tytäryhteisö on asianosainen, tai jos henkilö toimii tilaajavastuullisena henkilönä hyvinvointialueen ja yhtiön välisessä liiketoiminnassa.

Konsernijohtajaa, aluehallituksen puheenjohtajaa tai varapuheenjohtajaa ei tule nimetä tytäryhteisön, osakkuusyhteisön hallitukseen tai vastaavaan toimielimeen. Tällä nimitysrajoituksella pyritään varmistamaan, etteivät esteellisyydet heikennä konsernin ylimmän johdon varsinaisten tehtävien hoitoa ja, että konsernijohdolla on mahdollisuus ja kyky johtaa konsernin toimintaa ja päättää yhteisöjä koskevista asioista täysipainoisesti.

Tytäryhtiöiden hallituksiin pyritään nimeämään hyvinvointialueen viranhaltijoita ja luottamushenkilöitä siten, että esteellisyyksiä viranhoidossa tai luottamustehtävässä ei pääse muodostumaan.

Tytäryhteisöjen hallituksiin nimetään konsernin ulkopuolisia henkilöitä, vain mikäli se on konsernin kokonaisedun näkökulmasta perusteltua. Sidosyksikkönä toimivissa yhteisöissä, joissa hyvinvointialueella ei ole hallituspaikkaa, tulee varmistaa, että hyvinvointialue käyttää niissä määräysvaltaa samalla tavoin kuin omassa toiminnassaan. Tämä toteutuu esim. sopimalla pienosakkaiden kesken yhteisestä hallitusjäsenestä. Yhteisön hallituksen puheenjohtajaksi ei saa esittää nimettäväksi yhteisön toimitusjohtajaa.

4.3 HENKILÖVALINNAT YHTIÖKOKOUSEDUSTAJIKSI

Aluehallitus nimeää niihin yhtiöihin, joissa hyvinvointialueella on oikeus nimittää hallituksen jäseniä, yhtiökokoukseen edustajakseen aluehallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan tai muun jäsenen tahi konsernijohtajan tai tämän nimeämän, ja evästää henkilövalinnat.

Strategiajohtaja tai hänen nimeämänsä nimeää asunto-osakeyhtiöiden yhtiökokousedustajan ja evästää tätä edellä mainitusta poiketen myös hallitusten jäsenten valinnasta.

Strategiajohtaja käyttää omistajaohjaukseen liittyvää toimivaltaa tavanomaisissa yhtiöiden asioissa ja osallistuu tai nimeää edustajan yhtiöiden osakaskokouksiin.

Yhteisön hallituksen jäsenenä toimivaa ei saa nimetä edustajaksi saman yhtiön yhtiökokoukseen.

4.4 HENKILÖVALINNAT SÄÄTIÖIDEN HALLITUKSIIN

Aluehallitus nimeää säätiöiden hallitukseen henkilöitä, jotka tuntevat säätiön toiminnan tarkoituksen, ja jotka täyttävät säätiön säännöissä vaaditut kelpoisuusvaatimukset. Mikäli säätiön säännöissä on tästä poikkeavia säännöksiä, noudatetaan niitä.

Säätiön hallitukseen ei tule nimetä emon viranhaltijaa tai työntekijää, jos tämä virassaan tai tehtävässään joutuu tavanomaisesti ratkaisemaan tai käsittelemään asioita, joissa kyseinen säätiö on asianosainen.

4.5 YHTEISÖJEN ESTEELLISYYSSÄÄNNÖKSET

Julkishallintoa koskevien esteellisyyssäännösten lisäksi on hallitusten jäsenten ja yhtiökokousedustajien huomioitava osakeyhtiölaissa ja säätiölaissa annetut esteellisyyssäännökset.

5 TIEDOLLA JA SOPIMUKSILLA OHJAAMINEN

5.1 JATKUVA YHTEYDENPITO

Jatkuva yhteydenpito on tärkein omistajaohjauksen keino. Jatkuvalla yhteydenpidolla varmistetaan yhteisöjen tietoisuus konsernin kokonaiskuvasta ja edusta.

Jatkuvan yhteydenpidon keskeinen työväline on konserniohjausryhmän ja tytäryhtiöiden toimitusjohtajien yhteinen konsernitapaaminen, joka pidetään vähintään kaksi kertaa vuodessa hyvinvointialueenosavuosikatsausten ja tilinpäätöksen yhteydessä. Konsernitapaamiseen osallistuvat yhteisöjen toimitusjohtajat laativat taloutta ja toimintaa koskevan katsauksen. Tapaamiseen voidaan kutsua myös muiden hyvinvointialueen sidosyksiköiden edustajia. Tapaamisen kutsuu koolle hyvinvointialuejohtaja.

Konsernitapaamisen perusteella hyvinvointialuejohtaja antaa tilannekatsauksen aluehallitukselle osavuosikatsauksen yhteydessä.

5.2 YHTEINEN SUUNNITTELU

Aluevaltuusto asettaa talousarviossa tytäryhteisöjen toiminnan ja talouden tavoitteet, jotka on johdettu hyvinvointialueen strategiasta, omistajapolitiikasta sekä yhteisön liiketoiminnasta. Konsernijohto neuvottelee tytäryhteisöjen kanssa asetettavista tavoitteista ennen niiden lopullista hyväksymistä. Yhteistyön tuloksena asetetuilla tavoitteilla pyritään varmistamaan, että tytäryhteisöjen toiminta on hyvinvointialueen kokonaisedun mukaista.

Tytäryhteisöjen talousarvioiden tulee perustua aluevaltuuston niille asettamiin tavoitteisiin. Tytäryhteisön hallitus vastaa asianmukaisen taloudenhoidon järjestämisestä. Konsernijohto tukee asetettujen tavoitteiden saavuttamista.

Hyvinvointialueen talousarviossa ja -suunnitelmassa tulee ottaa huomioon hyvinvointialueen talouden vastuut ja velvoitteet.

Tytäryhteisöjen on annettava tiedot tulos-, rahoitus- ja investointisuunnitelmista sekä yhteisöjen toimintaan liittyvistä olennaisista riskeistä ja epävarmuustekijöistä emon pyytämässä muodossa. Tämän lisäksi tulee toimittaa tietoja mm. tulevista konserni- ja yhtiöjärjestelyistä, merkittävistä muutoksista mainittujen yhteisöjen liiketoiminnassa ja toimialassa sekä merkittävistä sitoumuksista konsernijohdon tarkemmin määrittelemällä tavalla.

5.3 RAPORTOINTI

Konsernijohto seuraa vähintään konsernitapaamisten rytmissä tytäryhteisöjen toiminnan tuloksellisuutta. Tytäryhteisön tulee antaa seurantaa varten hyvinvointialueelle neljännesvuosittain raportti sille asetettujen tavoitteiden toteutumisesta, toiminnan ja talouden kehittymisestä sekä arvio niihin liittyvistä riskeistä. Tytäryhteisöllä tulee olla tätä varten riittävät talouden ja toiminnan seuranta- ja mittaus järjestelmät sekä yhteisön hallituksen hyväksymät sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan toimintaohjeet.

Todennäköisesti realisoituvasta riskistä on raportoitava viipymättä konsernijohdolle.

5.4 EVÄSTYS

Aluehallitus evästää tarvittaessa hyvinvointialuejohtajaa, strategiajohtajaa, konserniohjausryhmää ja yhtiökokousedustajia yhtiöiden ohjauksesta.

5.5 ENNAKKOKÄSITYKSEN PYYTÄMISMENETTELY

Tytäryhteisön tulee pyytää etukäteen suullinen ja vaadittaessa kirjallinen ennakkokäsitys ainakin seuraavista asioista, ellei mainitusta asiasta ole muutoin hyvinvointialueella sitovasti päätetty:

1. liiketoiminnan merkittävä muuttaminen
2. liiketoiminnan laajentaminen siten, että in house -asetelma voi vaarantua
3. merkittävä tai poikkeuksellinen investointi
4. taloudellisesti poikkeavan sitoumuksen tekeminen
5. yhtiöjärjestyksen muuttaminen
6. osakeanti tai pääomarakenteen muuttaminen
7. liiketoiminnan tai kiinteän omaisuuden myynti tai osto
8. lainan tai vakuuden antaminen
9. pitkäaikaisen lainan ottaminen
10. sijoitukset
11. hakeutuminen selvitystilaan tai konkurssiin
12. tuloksen käsittely ennen yhteisön hallituksen tilinpäätöskäsittelyä, jos tulos poikkeaa merkittävästi talousarvioista
13. vaikutuksiltaan merkittävän oikeudellisen prosessin aloittaminen
14. toimitusjohtajan ottaminen tai irtisanominen
15. toimitusjohtajan palvelussuhteen ehtojen ja etuuksien määrittely tai muuttaminen
16. henkilöstöpoliittisen ohjelman hyväksyntä
17. tulospalkkiojärjestelmän käyttöönottaminen
18. muu tulokseen, pääoman tuottoon tai riskiin olennaisesti vaikuttava tapahtuma

Ennakkokäsityksen pyytää yhtiön toimitusjohtaja tai vastaava aluehallitukselta tai aluehallituksen määräämältä viranhaltijalta. Toimitusjohtajaa koskevassa asiassa ennakkokäsityspyynnön tekee hallituksen puheenjohtaja.

Hallituksen puheenjohtaja on velvollinen varmistamaan, että ennakkokäsitys on pyydetty ja vaatia tarvittaessa sen pyytämistä. Mikäli ennakkokäsitystä ei ole pyydetty, hallituksen jäsenen on vaadittava asian jättämistä pöydälle.

Ennakkokäsityksen antaa konsernijohtaja, joka tarvittaessa vie sen aluehallituksen linjattavaksi.

Mikäli ennakkokäsitysmenettelyn piiriin kuuluvasta asiasta päättäminen kuuluu yhtiökokoukselle, konsernijohdon määrittämä taho huolehtii siitä, että tarvittaessa pöytäkirjanotteeseen, jolla henkilö valtuutetaan edustamaan hyvinvointialuetta yhtiökokouksessa, sisällytetään kannanotto ennakkokäsitysmenettelyn alaiseen asiaan.

Ennakkokäsityspyyntöön saatu vastaus kirjataan ylös yhtiön hallituksen pöytäkirjaan.

Lopullinen päätösvalta ja vastuu ennakkokäsitystä edellyttävästä asiasta on aina yhteisön omalla päätöksentekoelimellä, vaikka hyvinvointialueen ennakkokäsitys päätettävään asiaan on hankittu ennen yhteisön päätöstä.

Konsernijohdolla on oikeus saada pyynnöstään yhteisön toimintaa koskevia selvityksiä yhtiön hallitukselta sekä yhtiön toimitusjohtajalta, ellei yhteisöä koskevasta lainsäädännöstä muuta johdu.

5.6 LÄSNÄOLO- JA PUHEOIKEUS

Tytäryhteisön hallituksen tulee päättää osakeyhtiölain 6 luvun 5.2 §:n mukaisesti, että se sallii konsernijohtajalle tai hänen määräämälleen henkilölle läsnäolo- ja puheoikeuden kokouksissaan. Samalla hallituksen tulee päättää, että se toimittaa hallituksen kokouksen kokouskutsun ja esityslistan ennen kokousta ja luovuttaa kokouksen jälkeen kopion hallituksen kokouksen pöytäkirjasta konsernijohtajalle ja strategiajohtajalle.

5.7 TIETOJEN SAANTIOIKEUS

Hyvinvointialueen luottamushenkilöllä on oikeus saada konsernijohdolta sen hallussa olevia tytäryhteisöjen toimintaa koskevia tietoja, joita luottamushenkilö pitää toimessaan tarpeellisina ja jotka viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain mukaan eivät ole vielä julkisia ja jollei salassa pitoa koskevista säännöksistä muuta johdu. Tietopyyntö on esitettävä kirjallisesti.

Luottamushenkilö ei saa luovuttaa tietojensaantioikeuden nojalla saamiaan tietoja eteenpäin, koska tiedot on tarkoitettu vain hänelle henkilökohtaisesti luottamustehtävän hoitamista varten. Asiakirjoihin tulee merkitä, mikäli ne ovat salassa pidettäviä.

5.8 PALVELUSOPIMUKSET

Palvelutuotannosta vastaavat tytäryhtiöt laativat hyvinvointialueen kanssa erillisen palvelusopimuksen, jolla sovitaan palvelujen tuottamisesta ja hinnoittelusta. Palvelusopimuksia tarkennetaan edelleen

palvelusuunnitelmilla. Sopimus voidaan tehdä myös puitesopimuksena, johon liitetään erilliset palvelukohtaiset liitteet.

Palvelusopimuksessa määritellään ainakin palvelujen tarkempi sisältö, palvelujen laatukriteerit ja -mittarit sekä palvelusopimuksen kesto.

5.9 MUUT SOPIMUKSET

Tehdessään sopimuksia, hyvinvointialue pyrkii huolehtimaan omien tavoitteidensa toteutumisesta.

6 KONSERNIKÄYTÄNNÖT JA -PALVELUT

6.1 RAHOITUS, SISÄINEN PANKKI JA RAHALIIKENNE

Koko konsernin maksuvalmiutta hoidetaan yhteisen konsernitilin kautta. Talousjohtaja vastaa tilin hallinnoimisesta ja likviditeetin hankkimisesta sekä ylijäämien sijoittamisesta. Hyvinvointialueen ja tiliin liittyvien yhteisöjen kanssa tehdään sopimukset, joissa sovitaan tilin sisäisistä veloitus- ja hyvityskoroista ja luottolimiiteistä.

6.2 LAINANANTO TYTÄRYHTEISÖLLE

Hyvinvointialue voi antaa takauksen tai muun vakuuden tytäryhtiöille edellyttäen, että päätökseen ei sisälly merkittävää taloudellista riskiä, ja että hyvinvointialueen edut on turvattu riittävän kattavilla vastavakuuksilla.

Hyvinvointialue voi lisäksi myöntää aluevaltuuston erikseen tekemällä päätöksellä tytäryhteisölleen omavelkaisen takauksen tai rahoituslainan ilman riskit kattavia vastavakuuksia seuraavien edellytysten toteutuessa:

a) hyvinvointialue omistaa enemmistön yhtiön osakkeista ja niiden tuottamasta äänivallasta
b) rahoitus on kilpailutettu osana hyvinvointialueen konsernin rahoitusta ja
c) rahoitusvastuu liittyy tytäryhteisön sellaisen palvelun tuottamiseen tai toimintaan, jonka ostajana tai hyödyntäjänä on kokonaan tai osittain hyvinvointialue.
d) takauksen tai rahoituslainan taloudellinen riski ei ole hyvinvointialueen kannalta merkittävä.

Takauksen tai vakuuden antamisen yhteydessä on lisäksi varmistettava, ettei kyseessä ole valtiontukisääntelyn tai hyvinvointialuelain vastainen menettely. Edellä mainittujen edellytysten täyttyessä ja tytäryhteisön toimiessa hankintalain mukaisena sidosyksikkönä lähtökohtana on, ettei sääntely aiheuta estettä takauksen ja vakuuden antamiselle.

6.3 KIRJANPITO JA KONSERNITILINPÄÄTÖS

Tytäryhteisön tilivuosi on kalenterivuosi.

Tytäryhteisön on toimitettava tarvittavat tilipäätöstiedot konsernintilipäätöksen laatimiseksi raportointiohjeen mukaisessa aikataulussa.

6.4 RISKIENHALLINTA

Yhtiön hallituksen on huolehdittava siitä, että yhtiön toimintaan liittyvät riskit tunnistetaan, arvioidaan ja niitä seurataan ja että riskienhallinnan periaatteet on määritelty.

Hyvinvointialueen riskienhallinnan vastuuhenkilöt konsultoivat ja koordinoivat tytäryhteisöjä riskikartoituksen tekemisessä ja antavat ohjeita tytäryhteisöille yhtenäiseen riskienhallintaan liittyvissä asioissa. Tytäryhteisöt toteuttavat oman riskikartoituksensa aluehallituksen hyväksymän sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohjeen mukaisesti.

6.5 VAKUUTTAMINEN

Tytäryhtiöiden on noudatettava konsernijohdon vakuutuspolitiikkaa soveltuvin osin. Tarvittavat vakuutukset hankitaan keskitetysti silloin, kun se on konserniedun mukaista. Tytäryhtiöiden on ilmoitettava vakuutustarpeensa konsernijohdolle ja annettava tarpeelliset tiedot vakuutusyhtiöiden kilpailuttamista varten. Tytäryhtiöiden tulee varmistua siitä, että vakuutusturva on riittävä.

6.6 YHTEISÖN SISÄINEN VALVONTA

Sisäisellä valvonnalla tarkoitetaan sisäisiä menettely- ja toimintatapoja, joilla pyritään varmistamaan toiminnan laillisuus ja tuloksellisuus. Sen avulla arvioidaan asetettujen tavoitteiden toteutumista, toimintaprosesseja ja riskejä. Sisäinen valvonta on osa kaikkea esimiestyötä.

Sisäisen valvonnan järjestämisvastuu tytäryhteisössä on yhteisön hallituksella. Tytäryhteisöjen toimitusjohtajilla on kokonaisvastuu yhtiönsä sisäisen valvonnan järjestämisestä, toteuttamisesta ja toimivuuden varmistamisesta.

6.7 KONSERNIVALVONTA

Valvonnan tarkoituksena on edistää tehokasta johtamista, riskien hallintaa ja toiminnan tuloksellisuuden arviointia. Hyvinvointialueen hallinnon ja talouden valvonta jakautuu ulkoiseen tarkastukseen sekä sisäiseen valvontaan ja tarkastukseen.

Konsernijohtaja päättää sisäisen tarkastuksen vuosittaisesta työohjelmasta.

Sisäisellä tarkastajalla on oikeus pyytää tytäryhteisöiltä sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan arviointi- ja kehittämistoiminnan sekä muun tarkastustoiminnan edellyttämät tiedot. Sisäisellä tarkastuksella on oikeus tarkastaa tytäryhteisön toimintaa ja taloutta sekä sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämiseen liittyviä prosesseja. Sisäisen tarkastuksen henkilöstö ei saa paljastaa sivulliselle haltuunsa mahdollisesti saamaansa salassa pidettävää tietoa.

Konsernijohtaja voi päättää sisäisen tarkastuksen suorittamisesta tytäryhteisössä.

Ulkoisesta tarkastuksesta vastaavat tarkastuslautakunta ja tilintarkastajat. Tarkastuksen kohteena ovat aluehallitus, sen alaiset toimielimet, lautakunnat, hyvinvointialuejohtaja ja muut johtavat viranhaltijat ja muu hallinto. Ulkoinen tarkastus on toimivasta johdosta ja hyvinvointialueen muusta organisaatiosta riippumatonta, jonka tuloksista tarkastuslautakunta raportoi aluevaltuustolle.

Tarkastuslautakunnalla on oikeus pyytää tytäryhteisöiltä tietoja aluevaltuuston asettamien tavoitteiden toteuttamisen ja konsernin tuloksellisuuden arviointia varten. Tarkastuslautakunta voi kutsua tytäryhteisön hallituksen puheenjohtajan tai toimitusjohtajan kuultavaksi lautakunnan kokoukseen. Tarkastuslautakunnan jäsen ei saa paljastaa haltuunsa saamaansa salassa pidettävää materiaalia.

6.8 TILINTARKASTUS

Tytäryhteisöön valitaan tilintarkastusyhteisöksi sama tilintarkastusyhteisö kuin hyvinvointialueelle.

Mikäli mahdollista yhteisestä tilintarkastusyhteisöstä vastuulliseksi tilintarkastajaksi valitaan yhteisöön sama tilintarkastaja kuin hyvinvointialueelle. Tilintarkastajavalinnoissa on huomioitava kunkin yhteisömuodon tilintarkastajalta edellytetty auktorisointivaatimus.

6.9 TIETOJENSAANTIOIKEUDET

Tarkastuslautakunnalla on oikeus saada tietoja tytäryhteisöjen toiminnasta ja taloudesta sen arvioimiseksi, onko aluevaltuuston asettamat tavoitteet saavutettu ja onko omistajapoliittisia linjauksia noudatettu.

Tilintarkastajan oikeudet tarkastaa tytäryhteisöä perustuvat osakeyhtiölakiin ja säätiölakiin. Konsernin sisäinen tarkastaja toimii samoin tiedonsaantioikeuksin kuin tilintarkastaja.

6.10 TURVALLISUUS JA VARAUTUMINEN

Hyvinvointialue -konserni on huoltovarmuuskriittinen kokonaisuus, jonka vuoksi tytäryhteisön velvollisuutena on huolehtia toimintansa jatkuvuuden turvaamisesta siten, että tytäryhteisön toiminta voi jatkua mahdollisimman

häiriöttömänä kaikissa turvallisuustilanteissa. Hyvinvointialueen konsernin tytäryhteisöjen tulee varautua mahdollisiin häiriötilanteisiin ja laatia vähintään lain sekä omistajan edellyttämät kirjalliset suunnitelmat toiminnan jatkuvuuden ja turvallisuuden varmistamiseksi. Tarvittavien riskienhallintaa koskevien (mm. toiminnan jatkuvuuden varmistamiseen ja turvallisuuteen liittyvien) suunnitelmien laatimisvastuiden tulee sisältyä myös tytäryhteisöjen mahdollisiin alihankinta- ja ostopalvelusopimuksiin.

Konserniyhtiöillä on velvollisuus osallistua hyvinvointialuekonsernin yhteiseen valmiussuunnitteluun ja varautumiseen liittyviin harjoituksiin. Hyvinvointialuekonsernin sisäinen yhteistyö valmiussuunnittelussa ja varautumisessa on olennaista hyvinvointialueen kokonaisturvallisuuden ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Häiriötilanteiden aikana konsernijohtaja voi antaa tytäryhtiöiden operatiivista johtoa velvoittavia määräyksiä, joiden tarkoituksena on konsernin häiriöttömän toiminnan varmistaminen.

Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen hallintosäännön mukaisesti konsernin varautumisen strategisesta johtamisesta vastaavat aluevaltuusto ja -hallitus sekä turvallisuuden ja varautumisen lautakunta.

Tytäryhteisön tulee huolehtia toimintansa riskien arvioimisesta, onnettomuuksien ja tapaturmien ennaltaehkäisystä sekä varautumisesta niihin. Tämä edellyttää ajantasaista pelastussuunnittelua, kouluttautumista ja harjoittelua.

Hyvinvointialueen johtaja, toimialueiden johtajat, yhteisten palveluiden palvelujohtajat ja turvallisuuspäällikkö muodostavat johtoryhmän, jonka tehtävänä on sisäisen yhteisen varautumisen operatiivinen johtaminen. Häiriötilanteissa ja poikkeusoloissa johtoryhmää laajennetaan tarvittaessa muilla asiantuntijoilla (häiriötilanteiden johtoryhmä).

Hyvinvointialueen kokonaisturvallisuudesta vastaava viranhaltija (1. pelastusjohtaja, 2. turvallisuuspäällikkö) koordinoi varautumisen ja valmiussuunnittelun tehtävien ja toimeenpanon yhteensovittamista sekä raportoi aluehallitukselle. Raportti valmistellaan yhteistyössä hyvinvointialueen turvallisuuspalveluiden ja pelastuslaitoksen kanssa.

Hyvinvointialueen turvallisuuspalvelut ja pelastuslaitos vastaavat hyvinvointialuekonsernin valmiussuunnitelman yleisen osan laadinnasta yhteistyössä toimialuejohtajien ja varautumisasiantuntijaryhmän kanssa (konsernin sisäinen yhteinen varautuminen).

Toimialuejohtajat vastaavat toimialueen palvelutuotannon osalta varautumisesta ja valmiussuunnittelusta sekä jatkuvuuden hallinnasta substanssilainsäädäntönsä mukaisesti (toimialakohtainen varautuminen).

6.11 HENKILÖSTÖPOLITIIKKA

Tytäryhteisöt ottavat lakisääteisen eläkevakuutuksen Kuntien eläkevakuutuksesta. AVAINTA ry:n jäsenenä olevat yhteisöt jatkavat yhdistyksen jäseninä, uudet yhteisöt liittyvät hyvinvointialueiden vaikutuspiirissä olevan työnantajajärjestön jäseniksi.

Hyvinvointialueella laaditaan henkilöstöohjelma, jonka periaatteita tulee tytäryhteisöissä noudattaa.

Hyvinvointialueen henkilöstöpalvelut toimii tarvittaessa yhteisön tukena ja asiantuntijana henkilöstöasioissa, jolle yhtiöt pyydettäessä ovat velvollisia antamaan tiedot henkilöstön palvelussuhdeasioista.

Tytäryhtiöiden tulee tehdä toimitusjohtajasopimukset, joissa sovitaan toimitusjohtajien velvollisuuksista ja eduista.

Hyvinvointialueen yhteisissä palveluissa työskentelevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden tehtäväkuvaan kuuluvat myös konsernihallintoon liittyvät tehtävät mahdollisuuksien mukaan. Tarvittaessa hyvinvointialue ja yhteisöt sopivat työpanoksen korvaamisesta keskenään.

Henkilöstön liikkumiseen konsernin sisällä suhtaudutaan myönteisesti ja sitä tuetaan, mikäli siirtyminen on konsernin kokonaisedun mukaista. Siirtyminen voi olla työnantaja- tai työntekijälähtöistä. Siirron edellytys on, että luovuttava ja vastaanottava työnantaja ovat yksimielisiä siirron tarpeellisuudesta. Siirto toteutetaan työntekijän suostumuksen perusteella. Työnantajien pitäessä siirtoa tarpeellisena työntekijän kertynyt lomaoikeus siirtyy uudelle työnantajalle, jonka luovuttava työnantaja korvaa. Siirron perusteella muodostuu uusi palvelussuhde.

Työnantajalähtöinen siirto voi perustua myös tuotannollisiin ja taloudellisiin tekijöihin ja tässä yhteydessä noudatettavaan työnantajan uudelleen sijoittamisvelvollisuuteen irtisanomisen vaihtoehtona.

Konsernin sisällä voidaan liikkua myös määräaikaisessa työkierrossa, jolloin työntekijän palvelussuhde kestää voimassa alkuperäiseen työnantajaan. Työkierron ajaksi henkilölle tehdään uusi määräaikainen palvelussuhde uudelle työnantajalle.

Mikäli työkierto aiheutuu työntekijän työntekoedellytyksien heikkenemisestä, noudatetaan edellisestä poiketen hyvinvointialueella noudatettavaa uudelleen järjestelyistä annettua ohjetta. Työkierron mahdollisuudesta sopivat luovuttava ja vastaanottava työnantaja. Hyvinvointialueen henkilöstöjohtaja koordinoi määräaikaista työkiertoa ja antaa tarpeellisia ohjeita asiasta.

6.12 VIESTINTÄ

Tytäryhteisön tulee olla aktiivisessa vuorovaikutuksessa asiakkaiden ja potilaiden kanssa. Yhteisön tulee oma-aloitteisesti tiedottaa toiminnastaan ja taloudestaan sekä niissä tapahtuvista muutoksista ja mahdollista ongelmista. Yhteisön toteuttaman viestinnän tulee tukea konsernin asettamia tavoitteita ja noudattaa konsernin viestintäpolitiikkaa.

Yhteisön on informoitava konsernijohtajaa ennen merkittävän asian julkiseksi tuloa.

Konsernin viestintäjohtaja koordinoi konsernin viestintää ja tarvittaessa avustaa yhteisöjä viestinnän suunnittelussa.

6.13 ASIAKIRJOJEN JA TIEDON HALLINTA

Tytäryhteisön asiakirjojen ja asiakirjallisten tietojen hallinnasta annetaan määräykset konsernin tiedonohjaussuunnitelmassa. Tytäryhteisön tulee hallita asiakirjoja ja asiakirjallisia tietoja voimassa olevan lainsäädännön ja tiedonohjaussuunnitelman mukaisesti. Yhteisön koko huomioon ottaen, voidaan sopia myös muiden kuin tiedonohjaussuunnitelmassa määriteltyjen tietojärjestelmien käytöstä. Tytäryhteisön tulee nimetä arkistoinnista vastaava työntekijä.

Tytäryhteisöt käyttävät sähköisten aineistojen säilytykseen konsernin käytössä olevia sähköisiä arkistoja. Tytäryhteisön toiminnan lakatessa sen säilytettävänä olleet asiakirjat ja asiakirjalliset tiedot otetaan arkistoitavaksi hyvinvointialueen arkistoon.

6.14 HANKINTAYHTEISTYÖ

Tytäryhteisöt ovat velvollisia käyttämään hankinnoissaan niitä sidosyksiköitä ja yhteishankintayksiköitä, joita hyvinvointialue käyttää toiminnassaan. Konsernijohtaja voi antaa tytäryhteisölle oikeuden poiketa em. linjasta tapauskohtaisesti.

Hankintoja valmisteltaessa on tytäryhteisön tehtävä yhteistyötä hyvinvointialueen hankinta-asiantuntijoiden kanssa. Näin varmistetaan se, että konsernin volyymi saadaan kokonaisuutena hyödynnettyä.

Tukipalveluja tarvitessaan on yhtiön ensisijaisesti selvitettävä niiden saatavuus konserniin kuuluvalta toiselta tytäryhtiöltä, hyvinvointialueelta tai sen sidosyksiköltä. Mikäli tukipalvelua ei ole näiden kautta saatavissa voidaan tukipalvelu hankkia konsernin ulkopuoliselta taholta.

Toimitiloja koskevat kysymykset tulee tytäryhtiön selvittää ensi sijassa hyvinvointialueen tilasuunnittelupalvelujen kanssa. Mikäli hyvinvointialue ei pysty osoittamaan tytäryhtiölle sen tarvitsemia tiloja voi yhtiö vuokrata toimitilaa käyttöönsä.