Oikeusministeriö

[oikeusministerio@om.fi](mailto:oikeusministerio@om.fi)

[jyrki.jauhiainen@om.fi](mailto:jyrki.jauhiainen@om.fi)

# U-kirje listayhtiöiden hallitusten sukupuolikiintiödirektiivistä

Oikeusministeriössä on valmisteltu luonnos valtioneuvoston U-kirjeeksi eduskunnalle komission ehdotuksesta julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä (Listayhtiöiden hallitusten sukupuolikiintiö -direktiivi, KOM(2012) 614 lopullinen).

Direktiiviehdotuksen tavoitteena on lisätä huomattavasti naisten määrää listayhtiöiden hallituksissa ja hallintoneuvostoissa. Komissio perustelee direktiivin antamista sillä, että naisten lukumäärä ei ole noussut riittävästi EU-alueella ja toisaalta sillä, että jäsenvaltiot ovat valinneet erilaisia tapoja naisten lukumäärän edistämiseksi. Direktiiviehdotuksessa myös annetaan ymmärtää, että kehotuksiin lisätä naisten lukumäärää pörssiyhtiöiden hallintoelimissä ei ole tartuttu riittävän ripeästi.

Keskuskauppakamari lausuu U-kirjeluonnoksesta seuraavan:

**Itsesääntely on Suomessa toimivaa; direktiiviehdotus tarpeeton**

Keskuskauppakamari katsoo, että Suomen valtion tulisi suhtautua kielteisesti käsillä olevaan direktiiviehdotukseen. Suomalainen itsesääntely pörssiyhtiöiden hallitusten sukupuolijakauman tasapainottamiseksi on toimivaa, eikä Suomessa ole tarvetta lisäsääntelylle.

Suomessa elinkeinoelämä on toiminut hyvin aktiivisesti naisten lukumäärän lisäämiseksi listayhtiöiden hallintoelimissä. Listayhtiöiden hallinnointikoodin suositus numero 9 molempien sukupuolten osallistumisesta hallitustyöskentelyyn, on osoittautunut tehokkaaksi keinoksi lisätä naisten lukumäärää hallituksissa. Naisten määrä suomalaisten pörssiyhtiöiden hallituksissa on yli kolminkertaistunut kymmenessä vuodessa. On myös nähtävissä, että ensimmäisen naishallitusjäsenen jälkeen, tästä saadut kokemukset ovat alentaneet kynnystä muiden naisten hallitusrekrytointiin ja näin ollen suotuisan kehityksen voidaan katsoa jatkuvan edelleenkin.

Kevään 2012 hallitusvalinnoissa naisten määrä lisääntyi 20 prosentilla edellisestä keväästä. Large cap -yhtiöissä naisten lukumäärä kasvoi 2 %-yksiköllä. Mid cap ja Small cap –yhtiöissä nousua tapahtui 4 %-yksikköä edellisvuoteen verrattuna. Nousu on merkittävä huomioiden sen, että hallituskokoonpanoja ei voida muuttaa merkittävästi lyhyen ajanjakson aikana, vaan hallitusten jäsenten rotaation tulee olla jatkuvaa mutta perustuttava yhtiöiden tarpeisiin.

Suomessa pörssiyhtiöissä on laskutavasta riippuen naisia hallituksen jäsenistä keskimäärin 22-23 %. Large cap -yhtiössä luku nousee 28-29 %:iin, ollen Euroopan kärkitasoa. Mid cap -yhtiöissä naisia on hallituksissa 23 %:a ja Small cap -yhtiöissä 16-17 %:a. Tavoitteena on tasapainoinen tilanne, jossa naisten korkeakoulutus ja osuus työvoimasta on huomioitu hyvin ja yhtiöt löytä­vät parhaat mahdolliset osaajat hallituksiinsa. Kiintiö­lainsäädännölle ei ole tarvetta Suomessa, kun elinkei­noelämä on itse aktiivinen asian edistämiseksi.

On myös ristiriitaista, että komissio ei hyväksy erilaisia jäsenvaltioissa tehtyjä toimia tavoitteen saavuttamiseksi, vaan pakottaa jäsenvaltioiden listayhtiöt yhdenmukaiseen toimintaan. On kuitenkin huomattava, että jäsenvaltioiden yhtiölainsäädäntö ei ole yhdenmukaista, joten myös poikkeavanlaiset ratkaisut voivat olla tarpeellisia. Tästä hyvänä esimerkkinä toimii se, että toteutuessaan direktiiviehdotus ei koskisi sellaisia suomalaisten pörssiyhtiöiden hallituksia, joissa on hallintoneuvosto, kun ehdotus on laadittu saksalaisen yhtiörakenteen pohjalta.

**Hallituskokoonpanojen diversiteettiä voidaan joustavasti ohjata itsesääntelyllä**

Pörssiyhtiöiden hallitusten diversiteetti on ollut paljon puhuttu aihe lähivuosina. Diversiteettiin kuuluu sukupuolijakauman lisäksi esimerkiksi jäsenten ikä, kokemus, osaaminen ja kansalaisuus. Kaikki nämä seikat ovat tärkeitä luotaessa hyvää ja monipuolista kokoonpanoa listayhtiöiden hallituksiin, mutta ovat myös seikkoja, joista on epätarkoituksenmukaista antaa kiinteätä sääntelyä, sillä jokainen yhtiö etsii kulloiseenkin yhtiön tilanteeseen sopivaa parasta hallituskokoonpanoa. Itsesääntelyllä voidaan lainsäädäntöä joustavammin ohjata pörssiyhtiöitä huomioimaan diversiteettikysymykset kuten myös sukupuolijakauma hallituskokoonpanoa muodostettaessa.

**Direktiivi lisäisi hallinnollista taakkaa ja heikentäisi halukkuutta olla listayhtiö**

Direktiivi raportointivelvoitteineen kansalliselle valvontaviranomaisille lisäisi myös suomalaisten pörssiyhtiöiden hallinnollista taakkaa, mikä saattaa muodostua listautumishalukkuuden ja listalla pysymisen esteeksi. Listayhtiöiden kasvava sääntely on vakava ongelma, joka näivettää Helsingin Pörssiä. Keskuskauppakamari katsoo, että kaikesta tarpeettomasta sääntelystä tulisi luopua, mikäli haluamme yhtiöiden pysyvän pörssilistattuina. Kansantaloudelle on ensiarvoisen tärkeää, että Suomessa on kasvuyrityksiä, jotka tähtäävät pörssilistautumiseen. Tasapuoliseen sukupuolijakaumaan pörssiyhtiöiden hallituksissa on päästävissä itsesääntelyn keinoin ilman raportointivelvoitteiden lisäämistä. On myös ristiriitaista, että komissio pyrkii vähentämään yritysten hallinnollista taakkaa, mutta on toisaalta lisäämässä sitä tarpeettomasti.

**Kiintiölainsäädännön lieveilmiöt**

Keskuskauppakamari haluaa kiinnittää vielä huomiota kiintiölainsäädäntöön liittyviin lieveilmiöihin. Kiintiölainsäädännöstä on kokemuksia esimerkiksi Norjasta, jossa julkisten yhtiöiden hallituksissa tulee olla yli 40 %:a naisia. Lain tullessa voimaan monien yhtiöiden pörssikurssit kärsivät muutoksesta, kun hallituksiin jouduttiin tekemään kerralla suuria muutoksia. Lisäksi usea yhtiö on kiintiölainsäädännön vuoksi muuttanut yhtiömuotoaan.

Hallituspaikkojen kasaantuminen

Kiintiölainsäädäntö aiheutti Norjassa myös sen, että hallituspaikat kasaantuivat samoille naisille. Norjassa kahdeksalla naisella mutta vain kahdella miehellä on ollut vuosina 2007-2010 keskimäärin yli neljä hallituspaikkaa pörssiyhtiöissä. Lisäksi 21 naisella ja vain yhdeksällä miehellä on ollut keskimäärin yli kol­me hallituspaikkaa pörssiyhtiöissä. Lisäksi esimerkiksi eräällä naishallitusammat-tilaisella on hallituspaikka kahdeksassa norjalaisessa pörssiyhti­össä. Hallitustyö pörssiyhtiössä edellyttää huomattavaa työpanosta ja ajankäyttöä, eikä perehtyminen hyvin näin monen yhtiön hallitustyöhön ole ongelmatonta. Suomessa hallituspaikkojen kasaantumista ei ole havaittu, kun naisten lukumäärää hallituksissa on lisätty itsesääntelyn keinoin.

Kiintiöt eivät ole lisänneet naisjohtajien määrää tai parantaneet tasa-arvoa

Norjan kiintiölaki ei kuitenkaan ole muuttanut lisäävästi muiden naisjohtajien asemaa tai määrää. Norjan pörssiyhtiöiden toimitusjohtajista vain 3 pro­senttia on naisia, talousjohtajista 13 prosenttia ja johto­ryhmän jäsenistä 15 prosenttia. Kiintiösääntelyn lieveilmiönä yhtiöiden rekrytoidessa nopeasti suuren määrän naisia hallituksiin on moni johtoryhmätason tai nousu-uralla oleva nainen jättänyt päivätyönsä ja ryh­tynyt hallitusammattilaiseksi. Kiintiöt ovat siis varmis­taneet naisten pääsyn hallituksiin, mutta eivät ole edis­täneet perusongelman ratkaisua, vaan ovat päinvastoin hidastaneet naisten nousua toimitusjohtajiksi ja linja­johtoon. Norjassa on naisia pörssiyhtiöiden toimitus­johtajina ja johtoryhmissä erittäin vähän. Itse asiassa suomalaisilla ja ruotsalaisilla pörssiyhtiöillä on enem­män naisia johtoryhmissä kuin Norjassa.

Hallitusten koon tarpeeton kasvu

Kiintiölainsäädäntö on myös omiaan paisuttamaan hallituksia, jos vanhoista hyvistä hallitusjä­senistä ei haluta luopua, mutta on pakko valita uusia. Hallituskokoonpanon keinotekoinen paisuttaminen ei kuitenkaan edistä tehokasta hallitustyöskentelyä.

**Direktiiviehdotuksen sisällöstä**

Jos Suomen valtio kannattaa direktiiviehdotusta Keskuskauppakamarin näkemyksen vastaisesti, toivoo Keskuskauppakamari huomioitavan seuraavan.

Keskuskauppakamari katsoo, että jos direktiiviehdotus toteutuu, Suomen on valittava tavoitteeksi direktiivin mahdollistama 33,33 %:a. Tällöin direktiivistä aiheutuvat kasvun ja pörssilistautumisen esteet jäävät vähäisemmiksi.

Direktiiviehdotuksen raja-arvot

Direktiiviehdotuksen raja-arvot ovat liian matalat. Vaikka suomalaiset pörssiyhtiöt ovat pieniä, jäisi direktiiviehdotuksen ulkopuolelle arviolta vain 25 yhtiötä. Joillekin pienille yhtiöille, joihin direktiiviä sovellettaisiin, vaatimus voi osoittautua hankalaksi varsinkin, kun pienten yhtiöiden hallitukset ovat pieniä ja usein niissä istuu omistajia. Suomessa pörssiyhtiöiden hallitusten koko on keskimäärin pienempi kuin useimmissa Euroopan maissa, eikä ole toivottavaa, että hallituksia joudutaan kasvattamaan direktiivin vuoksi.

Keskuskauppakamari katsoo, että yksinkertaisinta ja järkevintä olisi käyttää direktiivin raja-arvoina pörssin kokoluokitusta ja jättää Small Cap -yhtiöt direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle. Direktiiviehdotuksessa oleva työntekijöiden määrään perustuva rajaus voi muodostua kasvun ja työllistämisen esteeksi.

Hallituskokoonpanojen muodostamisesta ja sisäpiirintiedosta

Direktiiviluonnoksen artiklassa 4 edellytetään sellaisten listayhtiöiden, joiden hallintoelimissä ei ole riittävästi molempia sukupuolia, laativan etukäteen selkeät, neutraalit ja täsmälliset perusteet hallituksen jäsenten valinnan perusteeksi. Artiklan 4 kohdan mukaan yhtiön on annettava valitsematta jätetyn ehdokkaan pyynnöstä muun muassa tiedot valinnan perusteista olevista pätevyysvaatimuksista.

Suomalaisissa listayhtiöissä uusien hallituksen jäsenten valinnassa käytetään usein hyvinkin laajaa profiilia, jossa keskeisiä näkökohtia ovat tyypillisesti toimialaosaaminen, liike-elämän yleinen tuntemus (esimerkiksi kokemus kansainvälisestä liiketoiminnasta) ja hallituksen ryhmädynamiikka. Näiden ohella hallituksen jäseneksi valittavalta edellytetään osakkeenomistajien luottamusta eikä hallituksen jäsenyyden ja hänen muun toimintansa välillä saa olla intressiristiriitoja. Viimeksi mainittuja perusteita lukuun ottamatta joudutaan käytännössä aina tekemään kompromisseja ja valitsemaan painotuksia. Lisäksi voi olla että hallitukseen haetaan henkilöä, jolla on yhtiön strategiaan liittyvää osaamista, jota ei haluta tai voida, esimerkiksi sisäpiirisääntelystä johtuen, antaa kenellekään yhtiön ulkopuoliselle tiedoksi. Yhtiöiden ei siten ole välttämättä mahdollista antaa 4 artiklan 4 kohdassa mainittuja tietoja, mikä seikka myös U-kirjeluonnoksessa tulee esille.

Yhtiöillä ei välttämättä tietoa valintaperusteista

On myös mahdollista, että hallituksen jäsenen valmistelutyön tekee hallituksen nimitysvaliokunta tai merkittävistä osakkeenomistajista koostuva yhtiön ulkopuolinen nimitystoimikunta. Varsinkaan jälkimmäisessä tilanteessa yhtiöllä itsellään ei ole tyypillisesti merkittävää roolia hallituksen jäsenten etsimisessä ja muutoinkin merkittävät osakkeenomistajat ovat jäsenhankinnassa keskeisesti mukana. Yhtiö ei siten osallistu merkittävästi valintaperusteiden laatimiseen eikä ehdokkaiden valitsemiseen. Yhtiöllä ei edellä kuvatusta syystä ole tietoa, keitä henkilöitä menettelyssä harkitaan tai millä eri tavoin ja milloin heihin ollaan yhteydessä.

Koska Suomessa hallituksen jäseneksi ei yleensä haeta, jää epäselväksi keitä henkilöitä voidaan pitää ehdokkaina lukuun ottamatta henkilöitä, joita yhtiökokouksessa esitetään hallitukseen valittaviksi. Listayhtiöiden yhtiökäytännössä yhtiökokoukselle yleensä esitetään vain sama määrä ehdokkaita kuin on täytettäviä paikkoja, ja he tulevat valituiksi. Pienosakkaat saattavat esittää omia ehdokkaitaan, joiden hakukriteereistä yhtiöllä yleensä ei myöskään ole tietoa ja joiden vaalista yhtiökokous päättää yleensä ilman erillistä valmistelua.

Seuraamusjärjestelmää selvennettävä

Keskuskauppakamari kiinnittää huomiota myös siihen, että jos direktiiviehdotus etenee, on direktiiviehdotuksessa olevaa seuraamusjärjestelmää selvennettävä. Direktiiviluonnos on liian epämääräinen ja näin ollen ongelmallinen yhtiöiden oikeusturvan kannalta.

Yhtiöoikeudellisten asioiden valmistelu komissiossa

Kaiken kaikkiaan direktiiviluonnoksesta näkyy sen valmistelu komission oikeus-, perusoikeus- ja kansalaisasiat -osastolla sisämarkkkinat ja palvelut -osaston sijasta, mistä johtuen direktiiviluonnos aiheuttaa monin kohdin enemmän kysymyk­siä kuin antaa vastauksia. Direktiiviluonnoksesta aiheutuu ennen kaikkea epäselvyyksiä eri säännösten tulkintojen kesken. Tämän vuoksi Keskuskauppakamari toivoo, että yhtiöoikeudellisten asioiden ja pääomamarkkinoihin liittyvien asioiden valmistelu keskitettäisiin sisämarkkinat ja palvelut -osastolle.

KESKUSKAUPPAKAMARI

Leena Linnainmaa

varatoimitusjohtaja