



15.1.2013

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

**Lausunto U-kirjeluonnokseen**

Ohessa Tampereen yliopiston lausunto luonnoksesta valtioneuvoston U-kirjeeksi eduskunnalle komission ehdotuksesta julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä.

Rehtori

Kaija Holli

Liite Tampereen yliopiston lausunto  
Tiedoksi [jyrki.jauhiainen@om.fi](mailto:jyrki.jauhiainen@om.fi)

Valmistelija: lakimies Timo Tiainen



11.1.2013

Oikeusministeriö  
Lainvalmisteluosasto  
PL 25  
00023 VALTIONEUVOSTO

Viite: Oikeusministeriön kommenttipyyntö koskien U-kirjettä komission ehdotuksesta listayhtiöiden hallitusten sukupuolikiintiö -direktiiviksi

## Yleiset kommentit

Komission ehdotuksessa ehdotetaan säädettäväksi julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallintoelinten sukupuolijakauman tasapainottamisesta sekä siihen liittyvistä toimenpiteistä.

Yleisesti tarkasteltuna direktiiviehdotuksen tavoitteet ovat kannatettavia, samoin kuin Suomen tätä puoltava näkemys. Osittain ehdotettavan sääntely voidaan nähdä ongelmallisena, koska siinä puututaan pikemminkin seuraukseen eikä itse ongelman syyhyn. Toisin sanoen hallintoelinten tasa-arvoon liittyvät ongelmat johtuvat ensisijassa siitä, ettei sukupuolijakauma toteudu yhtiön johtoryhmätasolla. Tällöin hallintoelinten jäsenten rekrytointipohja muodostaa tosiasiallisen ongelman, joka heijastuu hallintoelinten sukupuolijakaumaan. Johtoryhmätason osalta tämänkaltainen sääntely sisältäisi puolestaan huomattavia ongelmia eikä sitä ole pidettävä realistisena sääntelykeinona.

On kuitenkin havaittavissa, että sukupuolten epätasapaino rekrytointipohjassa on ajan kuluessa korjaantumassa ja näin ollen myös mahdollisuudet sukupuolijakauman tasapainottamiseen pitkällä aikavälillä. Tältä osin on huomattava, että hallintoelinten jäseniä valittaessa keskeinen valintakriteeri on tietylnlainen ammatillinen kokemus riippumatta siitä, mikä valittavan henkilön taustaprofiili on. Käytännössä tästä on seurannut se, että hallituspaikkoja on kasaantunut tietyille aliedustetun sukupuolen henkilöille, joilla tällaista kokemusta on riittävästi. Toisinaan pienimmillä yhtiöillä on ollut juuri vaikeuksia saada sopivia hallitusehdokkaita kyselyistä huolimatta. On olemassa riski, että sääntelyn seurauksena hallituspaikat kasaantuvat muutamille aliedustetun sukupuolen edustajille, jos rekrytointipohja on liian pieni. Tällainen lopputulema ei liene se, mitä direktiivillä tavoitellaan. Edellä mainittuja hallituspaikkojen kasautumiskokemuksia on saatavissa mm. Norjasta, kun sukupuolijakauman tasapainottamisen sääntely otettiin käyttöön. Nämä seikat heijastuvat erityisesti arvioitaessa mahdollisuuksia soveltaa kansallisia poikkeuksia sekä tarkasteltaessa direktiivin soveltamisalaa.

Edellä mainitusta huolimatta ei ole pidettävä täysin aiheettomana pyrkimyksiä säännellä myöskään hallintoelinten sukupuolijakauman tasapainottamisesta. Toisaalta otettaessa huomioon rekrytointipohjaan liittyvät huomiot, ei direktiivin sääntelytarve kohdistu kovinkaan merkittävällä tavalla Suomeen. Kehitys on ollut Suomessa myönteinen ottaen huomioon rekrytointipohjan kapeuden. Tätä taustaa vasten selittyy joiltain osin myös se, miksi sukupuolijakauman tasapainottamisen vaikeus näkyy erityisesti pienissä pörssi-yhtiöissä. Samaten tietyillä toimialoilla voi olla vaikeaa löytää sukupuolijakaumaltaan tasapainoista hallitusta.

Kokonaisuutena on arvioitava, millaisilla keinoilla ja millä intensiteetillä sääntelijä tämänkaltaiseen asiaan vaikuttaa, vaikka direktiivin taustatavoitteet sinänsä ovatkin mitä kannatettavimmat. Yleisesti komission haluun asettaa jatkuvasti uutta sääntelyä tulee osata suhtautua terveen kriittisesti ottaen huomioon sen, miten korkea listautumiskynnys Suomen arvopaperimarkkinoilla on viime vuosina ollut.



11.1.2013

Ehdotettu sääntely pitää sisällään myös tiettyjä ongelmia sen suhteen, miten direktiivin velvoitteiden toteutumisesta huolehditaan. Yhtiöoikeudellisen sääntelyn lähtökohtana on se, että osakkeenomistajat tai heidän edustajansa tekevät ehdotukset valittavista hallituksen jäsenistä. Näin ollen on tärkeää, että jäsenvaltioilla ei voi olla vastuuta muusta kuin siitä, että sääntelyn rikkomisesta seuraa sanktioita yhtiölle. Kun osakeyhtiölaki kuitenkin asettaa säännökset siitä, miten valinnat yhtiökokouksessa on tehtävä, ei yhtiöoikeudelliset sanktiot sovellu direktiivin tavoitteiden turvaamiseksi. Niiden soveltaminen johtaisi ongelmallisiin tilanteisiin, jos yhtiökokouksen olisi valittava joko OYL:n päätöksentekosääntöjen (jotka seuraavat mm. 2. direktiivistä) tai direktiivin sukupuolijakaumaa koskevien artiklojen rikkomisen välillä. Näin ollen jatkovalmistelussa on varmistuttava siitä, että esimerkiksi arvopaperimarkkinaoikeudelliset seuraamusmaksut katsotaan asianmukaisiksi seuraamuksiksi, mikäli jonkin yhtiön osakkeenomistajat valitsevat hallintoelimeen jossain poikkeuksellisessa tilanteessa direktiivin sääntelystä poikkeavan kokoonpanon ilman hyväksyttäviä kriteereitä. Yhtiöoikeudelliset seuraamukset, kuten päätöksen pätemättömyys tai mitättömyys ei sovellu tämänkaltaisen direktiivin rikkomisen seuraamuksiksi.

## Yksityiskohtaiset kommentit

### 2. artikla määritelmät

9) Voiko julkinen yhtiö olla esimerkiksi yhtiö, jossa viranomaistahot koostuvat useista ja mahdollisesti eri valtioiden viranomaisista (esimerkiksi Teliasonera)?

### 3. artikla

Kohdan soveltamisalaehdotus koskien SME-yritysten rajaamista ehdotuksen ulkopuolelle on kannatettava muun muassa yleisissä kommentteissa mainituista syistä. Toinen seikka on se, että monesti pienissä yhtiöissä on myös hyvin pieni hallitus, esimerkiksi 3 jäsentä. Sääntelyn ulottamisella kaikkein pienimpiin yhtiöihin saattaisi olla haitallisia vaikutuksia yritysten listautumishalukkuuteen esimerkiksi pienehköjen perheyhtiöiden osalta.

### 4. artikla

2) prosenttiluku ja niiden käsittely on artiklassa säännelty hyvin sekavasti ja siitä saa risiiritaisen kuvan. Yhtäältä puhutaan 40 % lähinnä olevasta luvusta, mutta toisaalta enintään 49 prosentista. Esimerkiksi 11 jäsenisessä suuryhtiön hallituksessa 4/11 on lähempänä 40 prosenttia kuin 5/11, mutta toisaalta tällöin 40 prosentin raja ei ylity, joka lienee kuitenkin kai tarkoitus. Samoin kuusi jäsenisessä hallituksessa 2/6 on lähempänä 40 prosenttia kuin 3/6.

3-4) Kohdan perusteella ei selviä, onko direktiivin tarkoituksena aidosti jättää yhtiöille aito mahdollisuus poiketa artiklan 1-kohdan mukaisista määräistä, jos yhtiön omien kriteerien perusteella aliedustetun sukupuolen kandidaatit eivät täytä samaa pätevyystasoa kuin valitut johdon jäsenet.

7) mahdollisuus vähäiseen kansalliseen poikkeamiseen artiklan 1. kohdasta on kannatettava. Erityisesti rekrytointipohjasta johtuva tarve voi antaa aihetta kansallisen poikkeamien käyttämiseen ottaen huomioon, että täytäntöönpanoaika ei ole rekrytointipohjan kehittyminen huomioiden kovinkaan pitkä.



11.1.2013

**6. artikla**

Seuraamusten osalta on otettava huomioon yleisissä kommentteissa todetut seikat yhtiöoikeudellisten seuraamusten poissulkemisesta.

**Kommentit laativat:**

Veikko Vahtera  
OTT, VTM

Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulu, yritys juridiikka ja vero-oikeus

Janne Ruohonen  
KTT

Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulu, yritys juridiikka ja vero-oikeus