

Selvitys naisten urakehityksen haasteista listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtävissä ja sukupuolten tasa-arvoisesta edustuksesta pörssiyritysten hallituksissa annetun direktiivin täytäntöönpano

Johdanto

Suomen hallituksen tavoitteena on hallitusohjelmassa mainittu tasa-arvon parantaminen yhteiskunnan eri osa-alueilla sekä Suomen nostaminen tasa-arvon kärkimaaksi. Tavoitteiden saavuttamiseksi on laadittu tasa-arvo-ohjelma, jonka avulla koordinoidaan sukupuolten välistä tasa-arvoa parantavia toimenpiteitä (Valtioneuvoston kanslia, 2019). Sukupuolten tasapuolisen edustuksen lisääminen suomalaisten listayhtiöiden hallituksissa ja johtotehtävissä kuuluu hallituksen tasa-arvo-ohjelman tavoitteisiin.

Naisten osuus suomalaisten listayhtiöiden hallituksissa on selkeästi kasvanut 2000-luvulla. Myönteinen kehitys vaikuttaa kuitenkin hidastuneen viime vuosina. Sukupuolten välisen tasa-arvon saavuttamiseksi on tehty selvitys syistä, jotka ovat sukupuolten tasapuolisen edustuksen ja erityisesti naisten ylimpään johtoon rekrytoinnin esteenä.

Pörssiyritysten hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä annettu direktiivi (EU) 2022/2381 julkaistiin Euroopan unionin virallisessa lehdessä joulukuussa 2022. Direktiivi on pantava kansallisesti täytäntöön 28.12.2024 mennessä.

Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarjassa (VN-TEAS) on julkaistu selvitys ”Listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtävät – naisten urakehityksen haasteet”. Selvityksen lisäksi oikeusministeriössä on laadittu muistio direktiivin pääasiallisesta sisällöstä ja täytäntöönpanon vaihtoehtoista.

Vastausohjeet vastaanottajille

Lausunnot pyydetään antamaan vastaamalla lausuntopalvelu.fi:ssä julkaistuun lausuntopyyntöön. Selvityksen ja muistion keskeiset havainnot, ehdotukset ja kysymykset on esitelty lausuntopalvelussa aihealueittain jaoteltuna. Kaikkiin palvelussa oleviin kysymyksiin ei tarvitse vastata. Lausuntoa ei lähetetä erikseen sähköpostitse tai postitse. Lausunnon antaakseen vastaajan tulee rekisteröityä ja kirjautua lausuntopalvelu.fi:hin. Tarkemmat ohjeet palvelun käyttämiseksi löytyvät lausuntopalvelu.fi:n sivulta Ohjeet -> Käyttöohjeet. Palvelun käyttöönoton tukea voi pyytää osoitteesta lausuntopalvelu.om@gov.fi.

Aikataulu

Oikeusministeriö pyytää lausuntoanne selvityksestä ja muistiosta. Lausunto pyydetään toimittamaan viimeistään 19.4.2023.

Valmistelijat

lainsäädäntöneuvos Juha Jokinen, oikeusministeriö, puh. 02951 50039,
etunimi.sukunimi@gov.fi

lainsäädäntöneuvos Markus Tervonen, oikeusministeriö, puh. 02951 50558,
etunimi.sukunimi@gov.fi

Linkit

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164638/VNTEAS_2023_7.pdf -
SELVITYS: Listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtävät : Naisten urakehityksen haasteet

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2381&from=EN> -
DIREKTIIVI (EU) 2022/2381 pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2381&from=EN> -
DIREKTIV (EU) 2022/2381 om en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöter i
börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder

Liitteet:

[MUISTIO Direktiivistä johtuva sääntelytarve ja vaihtoehdot .pdf](#)

Jakelu:

Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu
Akava ry
Arvopaperimarkkinayhdistys ry
Business Finland Oy
Directors' Institute Finland - Hallitusammattilaiset ry
Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry
Eläkesäätiöyhdistys – ESY ry
FIBS (Finnish Business & Society)
Finanssiala ry
Finanssivalvonta
Finnish Business Angels Network ry
Helsingin Pörssi (OMX Nordic Exchange Helsinki Oy)
Helsingin yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta

Helsingin yliopisto, sukupuolentutkimuksen oppiaine (humanistinen tiedekunta)
Juristiliitto - Juristförbundet
Jyväskylän yliopisto
Kaupan liitto ry
Keskuskauppakamari ry
Kirjanpitolautakunta
Lapin yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta
Listayhtiöiden neuvottelukunta
Miesjärjestöjen Keskusliitto MJKL
Mothers in Business MIB ry
Naisjärjestöjen Keskusliitto
Naisjärjestöt yhteistyössä NYTKIS
Opetus- ja kulttuuriministeriö
Osuustoimintakeskus Pellervo ry
Patentti- ja rekisterihallitus
Perheyriyksen liitto ry
Professoriliitto
Pääomasijoittajat (FVCA) ry
Solidium Oy
Sosiaali- ja terveysministeriö
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
Suomen Asianajajaliitto
Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra
Suomen Kuntaliitto ry
Suomen Osakesäästäjät ry
Suomen Pankki
Suomen Pörssisäätiö sr
Suomen Sijoitusanalytiikat ry
Suomen Taloushallintoliitto ry
Suomen Tilintarkastajat ry
Suomen Uusyrityskeskukset ry
Suomen yhtiöoikeusyhdystys ry
Suomen Yrittäjät ry
Säätiöt ja rahastot ry
Tampereen yliopisto, johtamisen ja talouden tiedekunta
Tasa-arvoasiain neuvottelukunta Tane
Tasa-arvovaltuutetun toimisto
Terveysten ja hyvinvoinnin laitos
Tieteentekijöiden liitto
Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
Turun yliopisto, kauppakorkeakoulu
Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta
Työ- ja elinkeinoministeriö
Työeläkevakuuttajat TELA ry
Vaasan yliopisto, kauppatieteiden tiedekunta
Valtioneuvoston kanslia (omistusohjausosasto)
Valtiontalouden tarkastusvirasto
Valtiovarainministeriö

Yleistä

1. Hankkeessa selvitettiin syitä, jotka vaikuttavat naisten valitsemiseen, edistävät tai estävät naisten rekrytointia listayhtiöiden hallituksiin ja johtotehtäviin sekä sitä, mitä tulisi tehdä sukupuolten välisen tasapuolisen edustuksen edistämiseksi (ks. selvityksen s. 11). Tutkimuskysymykset olivat:

- Mitkä syyt vaikuttavat naisten valitsemiseen eri toimialojen, eri kokoisten ja eri osakaspuhjan listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtäviin, ml. toimitusjohtajat?
- Mitkä tekijät mainittujen johtotehtävien rekrytointiprosesseissa ja laajemmin listayhtiöiden toiminnassa edistävät tai estävät sukupuolten tasapuolisen edustuksen lisäämistä listayhtiöiden johtotehtävissä?
- Miten ja millä toimilla sukupuolten tasapuolista edustusta listayhtiöiden johtotehtävissä voidaan edistää?

Kommentit **selvityksen kysymyksenasetteluun ja tiedonkeruun menetelmiin:**

Aiempi tutkimus (kirjallisuuskatsaus)

2. Suomalaisten selvitysten osalta kirjallisuuskatsauksessa (ks. selvityksen s. 15-18) otettiin huomioon erityisesti Keskuskauppakamarin vuosittain julkaisemat naisjohtajakatsaukset, sosiaali- ja terveysministeriön rahoittama TASURI-hanke sekä naisten johtajuutta Suomessa selvittänyt opetusministeriön rahoittama NASTA-hanke.

Kommentit selvityksessä huomioon otettuun **aiempaan kotimaiseen selvitysaineistoon.**

3. Tieteellisten tutkimusten osalta kirjallisuuskatsauksessa (ks. selvityksen s. 18-29) otettiin huomioon suomalainen ja kansainvälinen aineisto, joka koskee

- rekrytointiprosesseja
- hallituksen sukupuolten välisen tasa-arvon vaikutusta hallituksen toimintaan, yrityksen tulokseen ja sidosryhmiin
- sukupuolten välistä tasa-arvoa suomalaisyritysten hallituksissa ja johtoryhmissä; sekä
- johdon monimuotoisuutta eri toimialoilla ja eri omistuspuhjan yrityksillä

Kommentit selvityksessä huomioon otettuun **aiempaan tutkimukseen:**

Sääntely ja suositukset muissa maissa

4. Selvityksessä käsiteltiin tiivistetysti listayhtiöiden hallitusten sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvää sääntelyä ja suosituksia verrokkimaissa. Katsaukseen sisällytetyt maat valittiin siten, että mukana on vertailukelpoisia kehittyneitä teollisuusmaita sekä maita, joissa sukupuolten väliseen tasa-arvoon on kiinnitetty erityistä huomiota ja sen edistämiseksi on tehty toimenpiteitä (Norja, Ruotsi, Tanska, Alankomaat, Belgia, Espanja, Iso-Britannia, Italia,

Ranska, Saksa, Viro, Kiina, Singapore, Kanada, Yhdysvallat).

Kommenttisi **selvityksessä tarkasteltujen vertailumaiden valintaan ja käytäntöihin** (esim. olisiko Suomessa hyvä ottaa mallia jonkin vertailuvaltion sääntelystä ja/tai käytännöistä):

Johtopäätökset ja suositukset

5. Hankkeen tuloksia koskevassa yhteenvedossa (ks. selvityksen s. 76-79) keskeiset naisten listayhtiöiden hallituspaikkojen valintaan vaikuttavat tekijät on ryhmitelty 1) toimintaympäristöön, 2) yrityksen piirteisiin, 3) rekrytointiprosessiin ja 4) yksilöön.

Arviot/kommentit **selvityksen tuloksista:**

Hankkeen tulosten perusteella esitettiin suosituksia sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi hallituksissa, johtoryhmissä ja myös toimitusjohtajan positioissa (ks. selvityksen s. 80-83). Seuraavassa pyydämme arvioimaan näitä suosituksia

6. VALTIO: Sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämisestä pörssiyhtiöiden hallituksissa annetun direktiivin viivytyksetön saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä direktiivissä asetettujen edellytysten mukaisesti.

- erittäin tärkeä keino
- melko tärkeä keino
- ei kovin tärkeä keino
- ei lainkaan tärkeä keino
- en osaa sanoa

Yleiset kommentit/ehdotukset direktiivin täytäntöönpanoon liittyen:

Kommentit/arviot direktiiviin sisältyvien jäsenvaltio-optioiden käyttämisestä tai käyttämättä jättämisestä:

Kommentit/arviot direktiivin rekrytointiprosessia koskevien säännösten täytäntöönpanosta (nykyiset yhtiö- ja osuuskuntalain säännökset ja pörssiyhtiöiden käytännöt huomioon ottaen):

Kommentit/arviot direktiivissä edellytetyistä säännösten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista:

7. VALTIO: Tietoisuuden tason nostaminen systemaattisesti hoidetun rekrytointiprosessin eduista yritykselle (sisältäen mm. suositusten laatiminen tutkimustulosten ja parhaiden käytäntöjen pohjalta sekä tarvittaessa selvityksen rekrytointiyritysten metodologioista, tavoista ja tekniikoista kandidaattilistojen koostamisessa).

- erittäin tärkeä keino
- melko tärkeä keino
- ei kovin tärkeä keino
- ei lainkaan tärkeä keino
- en osaa sanoa

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

8. VALTIO: Yrityksille suunnattujen yritysvastuu(raportointi)oppaiden ja ohjeistusten ajantasaistaminen siten, että ne sisältävät tietoa johtoryhmien ja hallitusten monimuotoisuuden ja erityisesti sukupuolten välisen tasa-arvon ja laajemman monimuotoisuuden merkityksestä yrityksen arvon kasvattamisessa.

- erittäin tärkeä keino
- melko tärkeä keino
- ei kovin tärkeä keino
- ei lainkaan tärkeä keino
- en osaa sanoa

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

9. VALTIO: Selvityshankkeessa saatujen tulosten yksityiskohtaisempi selvittäminen ja käytännön vaihtoehtojen arvioiminen jatkohankkeella.

- erittäin tärkeä keino
- melko tärkeä keino
- ei kovin tärkeä keino
- ei lainkaan tärkeä keino
- en osaa sanoa

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen

10. YRITYKSET: Listayhtiöiden hallinnointikoodin suositukset 7, 8 ja 9 koskevat hallituskokoonpanoon liittyvän ehdotuksen valmistelua, hallituksen kokoonpanoa ja hallituksen monimuotoisuutta. Suositus on, että listayhtiöt varmistavat, että prosessi näiden suositusten noudattamiseksi on myös käytännössä systemaattinen ja noudattaa parhaita käytäntöjä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi.

- erittäin tärkeä keino
- melko tärkeä keino
- ei kovin tärkeä keino
- ei lainkaan tärkeä keino
- en osaa sanoa

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

11. YRITYKSET: Listayhtiöiden hallinnointikoodin suositukset 15, 18 ja 19 koskevat erityisesti nimitysvaliokuntaa ja -toimikuntaa. Suositus on, että listayhtiöt varmistavat sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi, että nimitysvaliokunnat ja -toimikunnat toimivat systemaattisesti ja parhaita käytäntöjä noudattaen osaamistarpeiden määrittelyssä, rekrytoinnista vastaavan tahon määrittelyssä, tarpeeksi laajan kandidaattihakupohjan käyttämisessä ja kandidaattien arviointiin käytetyssä prosessissa (ns. "due diligence") niin kotimaisissa kuin ulkomaisissa hauissa.

- erittäin tärkeä keino
- melko tärkeä keino
- ei kovin tärkeä keino
- ei lainkaan tärkeä keino
- en osaa sanoa

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

12. YRITYKSET: Suositus niin listatuille kuin suurille listaamattomille yrityksille on tarkistaa käytäntöjään ei-systemaattisissa rekrytointiprosesseissa, myös koskien keskijohtoa. Rekrytointiprosessin on hyvä noudattaa alan parhaita käytäntöjä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi.

- erittäin tärkeä keino

- melko tärkeä keino
- ei kovin tärkeä keino
- ei lainkaan tärkeä keino
- en osaa sanoa

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

13. YRITYKSET: Sekä listattuja että listaamattomia yrityksiä suositellaan tarkastelemaan johdon monimuotoisuutta ja ottamaan aktiivinen rooli sukupuolten välisen monimuotoisuuden painottamiseksi, edistämään sukupuolten monimuotoisuutta konserniyhtiöiden hallituksissa ja johtoryhmissä sekä tarkistamaan riittävien politiikkojen, periaatteiden ja käytäntöjen olemassaolo ja ajantasaisuus.

- erittäin tärkeä keino
- melko tärkeä keino
- ei kovin tärkeä keino
- ei lainkaan tärkeä keino
- en osaa sanoa

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

14. MUUT TOIMIJA: Naisten oma-aloitteisuus ja aktiivisuus uran rakentamisessa, verkostoitumisessa ja oman kiinnostuksen esiintuomisessa hallituspaikkoja kohtaan.

- erittäin tärkeä keino
- melko tärkeä keino
- ei kovin tärkeä keino
- ei lainkaan tärkeä keino
- en osaa sanoa

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

15. MUUT TOIMIJA: Naisten verkostoitumisen kannustaminen (esim. työnantajan puolelta), erityisesti eri sukupuolia edustaviin verkostoihin.

- erittäin tärkeä keino
- melko tärkeä keino
- ei kovin tärkeä keino
- ei lainkaan tärkeä keino
- en osaa sanoa

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

16. MUUT TOIMIJAT: Sukupuolten välisen tasa-arvon ja laajemman monimuotoisuuden huomioiminen sijoituskohteiden hallituksissa ja johtoryhmissä sekä rekrytointiprosessin systemaattisuuden tason analysointi osakkeenomistajien toimesta. Sijoituskohteiden henkilöstön urakehitysmahdollisuuksien huomioon ottaminen sukupuolten tasa-arvon ja laajemman monimuotoisuuden näkökulmasta.

- erittäin tärkeä keino
- melko tärkeä keino
- ei kovin tärkeä keino
- ei lainkaan tärkeä keino
- en osaa sanoa

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

17. MUUT TOIMIJAT: Toimialajärjestöille aktiivinen informatiivinen ote johtoryhmien ja hallitusten sukupuolten välisen tasa-arvon tärkeydestä sekä huomion kiinnittäminen sukupuolineutraaleihin palkitsemiskäytäntöihin (esim. ohjeistukset alan parhaista käytännöistä koskien johtoryhmien ja hallitusten jäsenkandidaattien rekrytointiprosessia ja palkitsemiskäytäntöjä).

- erittäin tärkeä keino
- melko tärkeä keino
- ei kovin tärkeä keino
- ei lainkaan tärkeä keino
- en osaa sanoa

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

18. MUUT TOIMIJAT: Korkeakouluissa ja oppilaitoksissa huomion kiinnittäminen sukupuolten väliseen tasa-arvoon pääainevalinnoissa ja niihin kannustavissa tekijöissä. Sukupuolten välisen tasa-arvon ja laajemman monimuotoisuuden integrointi osaksi eri kursseja yksittäisten aiheeseen keskittyvien kurssien lisäksi.

- erittäin tärkeä keino
- melko tärkeä keino
- ei kovin tärkeä keino
- ei lainkaan tärkeä keino
- en osaa sanoa

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

19. MUUT TOIMIJAT: Rekrytointiyritysten tasa-arvo-osaamisen ja sen mahdollisten hyötyjen tietoisuuden lisääminen.

- erittäin tärkeä keino
- melko tärkeä keino
- ei kovin tärkeä keino
- ei lainkaan tärkeä keino
- en osaa sanoa

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

20. MUUT MAHDOLLISET KEINOT: Tässä osiossa voit selvityksessä esitettyjen keinojen (ks. edellä kysymykset 8.-19.) lisäksi esittää tai kommentoida mahdollisia muita keinoja sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi hallituksissa, johtoryhmissä ja myös toimitusjohtajan positioissa (esim. sukupuolten tasa-arvoista edustusta koskevien tietojen säännölliset julkaisut tai pörssiyhtiöiden hallinto- ja ohjausjärjestelmästä laadittavan selvityksen kehittäminen esim. rekrytointiprosessien tai seuraajasuunnittelun raportoinnin osalta):

Muut kommentit/ehdotukset

21. Tässä osiossa voit kommentoida yleisesti selvitystä, muistiota ja/tai tätä lausuntopyyntöä:

Hallavainio Anne
Oikeusministeriö

Tervonen Markus
Oikeusministeriö