

Asia: VN/6136/2023

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

Yleistä

1. Hankkeessa selvitettiin syitä, jotka vaikuttavat naisten valitsemiseen, edistävät tai estävät naisten rekrytointia listayhtiöiden hallitukseen 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:

Tiedonkeruun osalta toteamme seuraavaa:

- 1) Listayhtiöiden riittävän laaja osallistaminen tähän lausuttavana olevaan hankkeeseen on tärkeä varmistaa.
- 2) Rekrytointi-/suorahakukonsultit ovat säännönmukaisesti keskeisessä roolissa, kun etsitään henkilöitä listayhtiöiden hallitukseen ja johtotehtäviin. Heillä on syvälinen kokemus hakuprosessien realiteeteista ja olisi arvokasta saada myös heidän näkökulmansa hankkeeseen.

3) Hallitusvalinnat ja niiden valmistelu on yhtiön suurille ja pitkäjänteisille omistajille kuuluva keskeinen asia. Siksi Solidium toteaa erityisesti osakkeenomistajien nimitystoimikuntien osalta, että:

- Muistiossa, lausuntopyynnössä ja direktiivin täytäntöönpanon suunnittelussa tulee ottaa huomioon osakkeenomistajien nimitystoimikuntien toimintaperiaatteet ja se, mitä Corporate Governance - ohjeistuksessa nimitystoimikuntakäytännöstä säädetään.

- Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan tehtävänä on varmistaa, että hallituksen kokoonpanossa on edustettuna riittävä osaamisen ja asiantuntemuksen taso ottaen huomioon yhtiön tarpeet. Tätä tarkoitusta varten nimitystoimikunta valmistelee hallituksen jäsenten valintaa ja palkitsemista koskevat ehdotukset yhtiökokoukselle. Nimitystoimikunnan tulee noudattaa tehtäviään suorittaessaan tarkoin kaikkia lakisääteisiä ja itsesääteilynä asetettuja vaatimuksia, mukaan lukien Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia (Corporate Governance) ja pörssin sääntöjä.

- Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan toimintaa säätelee yhtiökokouksen vahvistama työjärjestys. Siinä yleensä määritellään hallituksen jäsenten pätevyys- ja asiantuntemusvaatimukset sekä edellytetään yhtiön hallituksen monimuotoisuusperiaatteiden huomioiminen. Työjärjestyksessä kuvataan myös ehdotusten valmisteluperiaatteet ja päätöksenteko. Tavanomaista on, että nimitystoimikunnan edellytetään tekevän päätöksensä yksimielisesti. Mikäli yksimielisyyttä ei saavuteta, niin toimikunta ei anna esitystä yhtiökokoukselle.

- Tavanomaista niinkään on, että nimitystoimikunnan jäsenet sekä heidän edustamansa osakkeenomistajat sitoutuvat pitämään kaikki Nimitystoimikunnan käsittelemät asiat salassa, pois lukien Nimitystoimikunnan lopulliset ehdotukset, jotka yhtiö on velvollinen julkistamaan.

- Useimmissa Solidiumin omistamissa yhtiöissä hallituksen jäsenten valintaa koskevaa ehdotusta varsinaiselle yhtiökokoukselle valmistelee osakkeenomistajien nimitystoimikunta. Tällä hetkellä Solidiumilla on 12 omistusyhtiötä, joista kymmenessä toimii osakkeenomistajien nimitystoimikunta ja niissä Solidiumin edustaja jäsenenä tai puheenjohtajana.

Aiempi tutkimus (kirjallisuuskatsaus)

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

Kommentit selvityksessä huomioon otettuun aiempaan kotimaiseen selvitysaineistoon.

Ei lausuttavaa

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 omistus pohjan yrityksillä

Kommentit selvityksessä huomioon otettuun aiempaan tutkimukseen:

Ei lausuttavaa

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):

Ei lausuttavaa

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:

Jatkossa tulisi keskittyä erityisesti toimenpiteisiin, joilla aktiivisesti edistetään naisten etenemistä yrityksissä urapolulla keskijohtoon ja ylimpään johtoon ja jaetaan tietoa parhaista käytännöistä. Tämä on tärkeää, jotta naisten osuus kasvaa ja ylimpään johtoon on enenevästi saatavilla naispuolisia kandidaatteja. Asia korostuu osakkeenomistajien nimitystoimikuntatyön näkökulmasta. Johtavissa suurissa pohjoismaissa yrityksissä on tehty johtamisohjelmia naisten osuuden kasvattamiseksi ja ohjelmista on hyviä kokemuksia. Työ on pitkäjänteistä, vaatii sitoutumista ja lähtee yrityksistä sisältä päin.

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

ei kovin tärkeä keino

Yleiset kommentit/ehdotukset direktiivin täytäntöönpanoon liittyen:

Kuten selvityksessä todetaan, verrattuna EU- ja ETA-maihin, on Suomessa naisten osuus hallituksissa kansainvälisesti verrattuna korkealla tasolla. Suomessa ja Ruotsissa naisten verrattain korkea osuus hallituspaikoista on saavutettu elinkeinoelämän itsesääntelyn ja yhtiöiden oman tahtotilan ansiosta.

Solidium on osakkeenomistajien nimitystoimikunnissa osaltaan tehnyt systemaattista ja pitkäjänteistä työtä naisten osuuden kasvattamiseksi hallituksissa. Vuodesta 2009 vuoteen 2022

naisten osuus Solidiumin omistusyhtiöiden hallituksissa on noussut 27 %:sta 38 %:iin. Tavoitteena on pidetty 40 % osuutta. Solidiumin näkemyksen mukaan naisten osuuden kasvattamista on mahdollista ja mielekästä jatkaa systemaattisella, tavoitteellisella ja pitkäjänteisellä työllä.

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

Ei lausuttavaa

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

Säännöksen täytäntöönpanossa ehdotetaan menettelytapoja, jotka ovat käytännössä ongelmallisia. Säännöksessä ei ole mielekkäällä tavalla huomioitu osakkeenomistajien nimitystoimikuntien työn käytäntöjä:

- Vaatimus perusteluista, valitsematta jääneen hakijan niin pyytäessä, on nimitystoimikuntatyössä käytännössä mahdotonta toteuttaa mielekkäällä tavalla.
- Osakkeenomistajien nimitystoimikunnissa saatetaan käyttää yrityksen luottamuksellisia tietoja, joita ei ole mahdollista avata
- On myös syytä huomata, että hallitusjäsenkandidaatteihin ollaan tyypillisesti yhteydessä suorahaun kautta: kandidaatit eivät ole tietoisia toistensa henkilöllisyydestä eivätkä pysty vertaamaan itseään muuhun hakija-avaruuteen nähden
- Suorahaku etenee prosessina useassa vaiheessa alkaen long-list -nimelistasta. On mahdotonta määritellä täsmällisesti sitä, että kuka on "valitsematta jäänyt ehdokas"
- On vaikeaa osoittaa hallitusjäsenehdokkaista yhteismitallisesti täysin yhtä päteviksi. Kunkin loppusuoralla olevan hallituskandidaatin profiili on yleensä yksilöllinen; priorisoinnissa on kyse usein eri osaamisalueiden painotuksista. Lisäksi henkilön yleinen yhteensopivuus hallituskokoonpanoon ja hallitusjoukkueeseen vaikuttaa
- On määriteltävä, tarkoittaako "äänestys" todellista äänestystilannetta yhtiökokouksessa, vai kaikkea osakkeenomistajien nimitystoimikuntatyötä. Solidiumin näkemys on, että "äänestys" tulisi tässä asiayhteydessä tarkoitettuna rajata tilanteisiin, joissa hallitusvalinta menee äänestyksenä yhtiökokoukseen saakka. Näin siksi, että osakkeenomistajien nimitystoimikunnat yleisesti työjärjestyksessään säätävät itse, että toimikunta tekee esityksen yhtiökokoukselle vain yksimielisenä

Kommentit/arviot direktiivissä edellytetyistä säännösten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista:

Määriteltävä, että "äänestys" ei tarkoita tässä yhteydessä osakkeenomistajien nimitystoimikuntatyötä. Nimitystoimikunnilla on työjärjestys, jossa ne yleensä säätävät itse, että toimikunta tekee esityksen yhtiökokoukselle vain yksimielisenä. Toimikunta ei siis määritelmällisesti yleensä äänestä, koska silloin esitys ei ole yksimielinen. Selvennettävä, että äänestys tarkoittaa äänestystilannetta yhtiökokouksessa.

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

melko tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Johtavissa suurissa pohjoismaissa yrityksissä on tehty johtamisohjelmia naisten osuuden kasvattamiseksi. Yritysten toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi:

- yritysten itse asettamat tavoitteet naisten osuuksista eri organisaatioportilla
- yritysten johtamiskäytäntöjen vahvistaminen naisten uralla etenemisen tukemiseksi ja hyvien käytäntöjen esille tuominen
- seuraajasuunnittelun kehittäminen sen varmistamiseksi, että yrityksen sisältä löytyy myös päteviä naispuolisia kandidaatteja; rekrytointiprosessien kehittäminen laaja-alaisiksi

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.

melko tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Ei lausuttavaa

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

erittäin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen

Jatkotyössä tulisi keskittyä erityisesti toimenpiteisiin, joilla aktiivisesti edistetään naisten etenemistä yrityksissä urapolulla keskijohtoon ja ylimpään johtoon. Liiketoimintavastuullisissa johtotehtävissä olleista naispuolisista kandidaateista on yleisimmin pula.

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.

melko tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Ei lausuttavaa.

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

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Osakkeenomistajien nimitystoimikuntien työjärjestyksessä on määritetty monimuotoisuusperiaatteet, joita toimikunnan tulee noudattaa.

Hakuprosesseissa käytetään useimmiten suora hakukonsultteja, jotka ovat hakutoimeksiannon lisäksi myös oman itsesääntelynsä kautta sitoutuneet edistämään monimuotoisuutta ja hakemaan kandidaatteja mahdollisimman laajalla otannalla. Näkemyksemme mukaan tahtotila hallitusten monimuotoisuuden lisäämiseen on kyllä olemassa sekä nimitystoimikunnissa, yhtiöissä kuin suora hakukonsulteillakin. Käytännön haasteena on riittävän kandidaattipohjan kasvattaminen jo työurien alkupäässä keskijohtonimityksistä alkaen. Vain sitä kautta ajan kanssa saadaan monimuotoisia edustajia hallituksiinkin.

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

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Jatkossa tulisi keskittyä erityisesti toimenpiteisiin, joilla aktiivisesti edistetään naisten etenemistä yrityksissä urapolulla keskijohtoon ja ylimpään johtoon. Tämä on tärkeää, jotta naisten osuus kasvaa ja ylimpään johtoon on jatkossa saatavilla lisää naispuolisia kandidaatteja. Asia korostuu osakkeenomistajien nimitystoimikuntatyön näkökulmasta.

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.

melko tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Tärkeitä toimenpiteitä, joita yritykset voivat itse edistää:

- sukupuolten välisen tasa-arvon tietoinen tukeminen organisaation johtamisessa
- monimuotoisuutta ja diversiteettiä tukevan kulttuurin vahvistaminen

- erilaisten roolimallien esiin tuominen naisten rohkaisemiseksi ja kannustamiseksi

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

erittäin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Ei lausuttavaa.

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

erittäin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Ei lausuttavaa.

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.

en osaa sanoa

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Tässä asiakohdassa on monia erilaisia asioita yhdessä. Solidiumin lausuu hallitusjäsenten valinnan näkökulmasta. Osakkeenomistajien näkökulmaa käyttää ja toteuttaa osakkeenomistajien nimitystoimikunta. Nimitystoimikunta valmistelee osakkeenomistajien puolesta hallitusvalintoja. Nimitystoimikunnan työtä säätelee ja ohjaa yhtiökokouksen hyväksymä työjärjestys. Nimitystoimikunta raportoi työstään yhtiökokoukselle. Osakkeenomistajien analyysi toimikunnan systemaattisuuden tasosta tapahtuu toimikuntatyön prosessin kautta ja toimikunnan raportoidessa yhtiökokoukselle. Solidium ei näe tarvetta lisätä sääntelyä.

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).

en osaa sanoa

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Ei lausuttavaa

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

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Nuorten hakeutuminen eri alojen opiskeluun (erityisesti tekniset alat) sukupuolesta riippumatta tarvitsee roolimallien vahvistamista. Naisia on saatava teknillisille aloille opiskelemaan, jotta heitä on aikanaan enemmän yrityksissä sellaisissa teknisissä tehtävissä, joiden kautta tyypillisesti edetään liiketoiminnan johtotehtäviin.

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

ei kovin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Hakuprosesseissa käytetään useimmiten suoramarkkinointeja, jotka ovat hakutoimeksiannon lisäksi myös oman itsesääntelynsä kautta sitoutuneet edistämään monimuotoisuutta ja hakemaan kandidaatteja mahdollisimman laajalla otannalla. Näkemysmme mukaan tahtotila hallitusten monimuotoisuuden lisäämiseen on kyllä olemassa sekä nimitystoimikunnissa, yhtiöissä kuin suoramarkkinointeillakin. Käytännön haasteena on riittävän kandidaattipohjan kasvattaminen jo työurien alkupäässä keskijohtonimityksistä alkaen. Vain sitä kautta ajan kanssa saadaan monimuotoisia edustajia hallituksiinkin.

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 pörssi-yhtiöiden hallinto- ja ohjausjärjestelmästä laadittavan selvityksen kehittäminen esim. rekrytointiprosessien tai seuraajasuunnittelun raportoinnin osalta):

Nuorten hakeutuminen eri alojen opiskeluun (erityisesti tekniset alat) sukupuolesta riippumatta tarvitsee roolimallien vahvistamista. Naisia on saatava teknillisille aloille opiskelemaan, jotta heitä on aikanaan enemmän yrityksissä sellaisissa teknisissä tehtävissä, joiden kautta tyypillisesti edetään liiketoiminnan johtotehtäviin.

Jatkossa tulisi keskittyä erityisesti toimenpiteisiin, joilla aktiivisesti edistetään naisten etenemistä yrityksissä urapolulla keskijohtoon ja ylimpään johtoon. Tämä on tärkeää, jotta naisten osuus kasvaa ja ylimpään johtoon on jatkossa saatavilla lisää naispuolisia kandidaatteja. Asia korostuu osakkeenomistajien nimitystoimikuntatyön näkökulmasta.

Muut kommentit/ehdotukset

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

Solidiumin lausunnossa korostuu hallitusjäsenten valinnan näkökulma.

Muistiossa, lausuntopyyntöissä ja direktiivin täytäntöönpanon suunnittelussa tulee ottaa huomioon osakkeenomistajien nimitystoimikuntien toimintaperiaatteet ja mitä Corporate Governance - ohjeistuksessa nimitystoimikuntakäytännöstä säädetään.

Hallitusvalinnat ja niiden valmistelu on yhtiön suurille ja pitkäjänteisille omistajille kuuluva keskeinen asia. Useimmissa Solidiumin omistamissa yhtiöissä hallituksen jäsenten valintaa koskevaa ehdotusta varsinaiselle yhtiökokoukselle valmistelee osakkeenomistajien nimitystoimikunta. Tällä hetkellä Solidiumilla on 12 omistusyhtiötä, joista kymmenessä toimii osakkeenomistajien nimitystoimikunta ja niissä Solidiumin edustaja jäsenenä tai puheenjohtajana.

Nimitystoimikunnan tulee varmistaa, että hallituksen kokoonpanossa on edustettuna riittävä osaamisen ja asiantuntemuksen taso ottaen huomioon yhtiön tarpeet. Tätä tarkoitusta varten nimitystoimikunnan valmistelee hallituksen jäsenten valintaa ja palkitsemista koskevat ehdotukset yhtiökokoukselle. Nimitystoimikunnan tulee noudattaa tehtäviään suorittaessaan tarkoin kaikkia lakisäätteisiä ja itsesäätelynä asetettuja vaatimuksia, mukaan lukien Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia (Corporate Governance) ja pörssin sääntöjä.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan toimintaa säätelee yhtiökokouksen vahvistama työjärjestys. Siinä yleensä määritellään hallituksen jäsenten pätevyys- ja asiantuntemusvaatimukset sekä on yhtiön hallituksen monimuotoisuusperiaatteiden huomiointi. Työjärjestyksessä kuvataan myös ehdotusten valmisteluperiaatteet ja päätöksenteko. Tavanomaista on, että nimitystoimikunnan edellytetään tekevän päätöksensä yksimielisesti. Mikäli yksimielisyyttä ei saavuteta, niin toimikunta ei anna esitystä yhtiökokoukselle.

Tavanomaista niinkään on, että nimitystoimikunnan jäsenet sekä heidän edustamansa osakkeenomistajat sitoutuvat pitämään kaikki Nimitystoimikunnan käsittelemät asiat salassa, pois lukien Nimitystoimikunnan lopulliset ehdotukset, jotka yhtiö on velvollinen julkistamaan.

Lumme-Timonen Annareetta
Solidium Oy