

## LUONNOS

### **Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi osakeyhtiölain, osuuskuntalain ja kauppakamarilain muuttamisesta**

#### **ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ**

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi osakeyhtiölakia, osuuskuntalakia ja kauppakamarilakia. Ehdotetuilla laeilla pantaisiin täytäntöön pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamista ja siihen liittyviä toimenpiteitä koskeva Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi.

Direktiivi koskee vain suuria osakeyhtiömuotoisia pörssiyhtiöitä. Esityksessä ehdotetaan kuitenkin velvoitteiden ulottamista kansallisesti myös vastaavanlaisiin osuuskuntiin, jotta pörssi-osuuskuntia vastaavat säännökset vastaavat pörssiyhtiöitä koskevia erityissäännöksiä.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 28.12.2024. Säännöksiä sovellettaisiin direktiivissä esitetyllä tavalla siten, että pörssiyhtiöiden ja pörssiosuuskuntien olisi saavutettava velvoitteet viimeistään 30.6.2026.

---

## SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT .....	3
1 Asian tausta ja valmistelu .....	3
1.1 Tausta .....	3
1.2 Valmistelu .....	3
2 EU-säädöksen tavoitteet ja pääasiallinen sisältö.....	7
3 Nykytila ja sen arviointi.....	10
3.1 Soveltamisala .....	10
3.2 Lainsäädäntö .....	11
3.3 Itsesääntely.....	13
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset .....	15
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	15
4.1.1 Osakeyhtiölaki ja osuuskuntalaki.....	15
4.1.2 Raportointi .....	17
4.1.3 Kauppakamarilaki .....	18
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	18
4.2.1 Taloudelliset vaikutukset .....	18
4.2.2 Muut ihmisiin kohdistuvat ja yhteiskunnalliset vaikutukset .....	21
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot .....	23
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	23
5.2 Muiden jäsenvaltioiden suunnittelemat tai toteuttamat keinot <b>TÄYDENTYY</b> .....	25
5.2.1 Ruotsi .....	25
5.2.2 Tanska .....	25
5.2.3 Alankomaat .....	26
5.2.4 Ranska.....	26
5.2.5 Italia .....	27
6 Lausuntopalaute.....	27
7 Säännöskohtaiset perustelut.....	27
7.1 Osakeyhtiölaki .....	27
7.2 Osuuskuntalaki.....	28
7.3 Kauppakamarilaki .....	28
8 Lakia alemman asteinen sääntely .....	28
9 Voimaantulo .....	29
10 Toimeenpano ja seuranta .....	29
11 Suhde muihin esityksiin.....	29
11.1 Esityksen riippuvuus muista esityksistä.....	29
12 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys .....	29
LAKIEHDOTUKSET .....	31
osakeyhtiölain 6 luvun muuttamisesta .....	31
osuuskuntalain 6 luvun muuttamisesta.....	32
kauppakamarilain 2 §:n muuttamisesta.....	33
LIITTEET .....	34
RINNAKKAISTEKSTIT .....	34
[Kopioi säädöksen nimi tähän].....	34

## PERUSTELUT

### 1 Asian tausta ja valmistelu

#### 1.1 Tausta

Pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2022/2381 (jäljempänä kiintiödirektiivi tai direktiivi) on allekirjoitettu 23.11.2022, ja se on tullut voimaan 27.12.2022. Direktiivi on määräaikainen, ja sen voimassaolo päättyy 31.12.2038. Jäsenvaltioiden on direktiivin 11 artiklan 1 kohdan mukaan annettava direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset viimeistään 28.12.2024.

Hallituksen esitys sisältää ehdotukset tarpeellisiksi lainsäädäntömuutoksiksi direktiivin täytäntöön panemiseksi Suomessa.

#### 1.2 Valmistelu

##### *EU-säädöksen valmistelu*

Komissio antoi 16.11.2012 ehdotuksen Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä (saatavilla internet-sivulla: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/ALL/?uri=CELEX:52012PC0614>, viitattu 9.6.2023). EU:n toimielimet ja jäsenvaltiot olivat vuosikymmenten kuluessa antaneet yrityksille monenlaisia suosituksia ja kannustaneet itsesääntelyyn sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi taloutta koskevassa päätöksenteossa. Myönteinen kehitys oli kuitenkin ollut hidasta. Komission mukaan yhtenäisistä toimenpiteistä ei ollut säädetty, ja kansallisen tason sääntelyn kirjavuus tai puute häirtasivat sisämarkkinoiden toimintaa. Komission keskeisenä tavoitteena oli yhdenmukaistaa vähimmäisvaatimukset ja lisätä huomattavasti naisten määrää yritysten johtokunnissa koko EU:ssa. Komissio rajasi soveltamisalan ulkopuolelle pienet ja keskisuuret yritykset, sillä uusista vaatimuksista saattaisi koitua niille kohtuuton taakka. Direktiiviehdotuksen oikeusperusta on Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (jäljempänä SEUT) 157 artiklan 3 kohta miesten ja naisten tasa-arvosta työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä.

Komission ehdotus poikkesi aiemmasta kotimaisesta ja EU-sääntelystä ja ohjeistuksesta siten, että siinä olisi säännelty nykyistä tarkemmin hallituksen jäsenten valintamenettelyä ja asetettu hallituksen jäsenten yleistä kelpoisuutta pidemmälle meneviä vaatimuksia hallituksen kokoonpanolle. Sukupuolten tasa-arvon edistämisestä yhtiöiden hallituksissa ei Suomessa ole sitovaa lainsäädäntöä. Suomen Arvopaperimarkkinayhdistyksen laatima listayhtiöiden hallinnointikoodi on täydentänyt lakisääteisiä menettelytapoja antamalla pörssiyrityksille hallinnointia ja raportointia koskevia suosituksia, perustuen noudata- tai selitä -periaatteelle (eng. comply or explain). Sen keskeisenä tavoitteena on ollut hyvän hallintotavan edistäminen suomalaisten pörssiyrityksien kilpailukykyä ja menestystä tukevalla tavalla.

Oikeusministeriö järjesti 15.1.2013 laajan kuulemistilaisuuden ja lausuntokierroksen yhtiöille, niiden etutahoille ja sidosryhmille, kansalaisjärjestöille, viranomaisille ja tutkijoille hallituksen tasa-arvo-ohjelman mukaisesta arviosta sukupuolten tasapuolisemman edustuksen toteutumisesta pörssiyrityksien hallituksissa (saatavilla internet-sivulla: <https://oikeusministerio.fi/hanke?tunnus=OM062:00/2017>, viitattu 26.6.2023). Direktiiviehdotus jakoi mielipiteitä lausunnonantajien keskuudessa. Osa lausunnonantajista katsoi, että sukupuolten tasapuolisen

edustuksen vakiinnuttaminen pörssiyhtiöiden hallituksessa edellyttää velvoittavaa lainsäädäntöä ja tehokkaita sanktioita. Toisten mielestä taas kansallinen itsesääntely pörssiyhtiöiden hallitusten sukupuolijakauman tasapainottamiseksi on toimivaa, eikä Suomessa ole tarvetta lisäsääntelylle. Direktiiviehdotuksen nähtiin muun muassa kaventavan tarpeettomalla tavalla osakkeenomistajien päätösvaltaa omistamassaan yhtiössä, lisäävän hallinnollista taakkaa sekä heikentävän yhtiöiden halukkuutta olla pörssiyhtiö.

Valtioneuvosto suhtautui myönteisesti ehdotuksen tavoitteeseen edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa talouselämän päätöksenteossa ja hyödyntää täysimääräisesti tarjolla olevien ehdokkaiden lahjakkuutta sukupuolten edustuksen tasapainottamiseksi yritysten hallituksissa ja hallituneuvostoissa (U 81/2012 vp, saatavilla eduskunnan verkkosivuilla osoitteessa [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/KasittelytiedotValtiopaivaasia/Sivut/U\\_81+2012.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/KasittelytiedotValtiopaivaasia/Sivut/U_81+2012.aspx), viitattu 12.6.2023). Valtioneuvosto totesi ehdotuksen tukevan Suomen hallituksen tasa-arvo-ohjelman (2012—2015) toteutumista. Valtioneuvosto korosti, että komission direktiiviehdotus on muotoiltu väljästi ja sen sisältämät vaatimukset eivät ole kohdeyhtiöille kohtuuttomia, kun otetaan huomioon tavoiteltavat hyödyt sekä osaamisen nykyistä tehokkaampi käyttö yhtiöiden johtotehtävissä.

Valtioneuvoston mukaan direktiiviehdotuksen pakottavat vaatimukset suomalaisille listayhtiöille koskivat käytännössä vain hallituksen tai hallituneuvoston jäseniksi ehdolla olevien avointa pätevyysarviointia sekä valintojen ja niiden perusteiden raportointia ja julkistamista. Lisäksi direktiivin täytäntöönpanon ja kiintiötavoitteen saavuttamisen määräajat olivat suomalaisille listayhtiöille riittävät. Valtioneuvosto nosti esille naisten ja miesten tasavertaisen koulutustason ja naisten aseman yritysten työmarkkinoilla Suomessa, mistä johtuen Suomen on moisiin muihin EU:n jäsenvaltioihin verrattuna helpompi noudattaa direktiivin kiintiötavoitetta.

Toisaalta valtioneuvosto kiinnitti erityistä huomiota siihen, että direktiiviehdotuksen SEUT:n mukainen oikeusperusta kaipaasi tarkennusta. Direktiiviä koskevien neuvottelujen tavoitteeksi valtioneuvosto esitti, että epäselvyyksiä ja tulkinnanvaraisuuksia tulisi selvittää. Epäselvyyksiä liittyi valtioneuvoston mukaan esimerkiksi siihen, mikä on riittävä ja tarkoituksenmukainen seuraamusjärjestelmä, josta kansallisessa laissa tulisi säätää. Myös pätevyysarviointiperusteisiin ja -menettelyyn, kiintiön laskentaperusteisiin, soveltamisalaan sekä lainvalintaan liittyviä säännöksiä oli valtioneuvoston mukaan selvennettävä.

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta yhtyi asiassa valtioneuvoston kantaan todeten, että direktiiviehdotus tukee hyvin Suomen kansallisia toimenpiteitä taloudellisen päätöksenteon tasa-arvon lisäämiseksi (TyVL 1/2013 vp, saatavilla eduskunnan verkkosivuilla osoitteessa <https://www.eduskunta.fi/FI/Vaski/sivut/trip.aspx?triptype=ValtiopaivaAsiakirjat&docid=tyvl+1/2013#LAUJOHD>, viitattu 12.6.2023). Valiokunta nosti kuitenkin esille, että direktiivin säännökset pätevyysarvioinnista eivät tue naisten valintaa hallitukseen kaksiportaista hallintojärjestelmää käyttävissä yhtiöissä, joissa hallinto- ja valvontaelimet ovat erillisiä. Valiokunnan mukaan tämä vaarantaa direktiivin tavoitteen saavuttamisen ja saattaa johtaa tulevaisuudessa jopa nykyistä suurempiin eroihin jäsenvaltioiden välillä. Suomessa vain osuustoimintataustaiset suomalaiset pörssiyhtiöt (noin 5 kpl) käyttävät kaksiportaista hallintomallia. Näiden yhtiöiden miesvaltaisuus on laskenut merkittäväällä tavalla Suomen keskiarvoa naisten määrästä pörssiyhtiöiden hallituksissa.

Myös talousvaliokunta yhtyi asiassa valtioneuvoston kantaan painottaen, ettei direktiiviehdotus edellytä valitsemaan epäpätevää tai epäsovelia henkilöä vain sukupuolen vuoksi (TaVL 5/2013 vp, saatavilla eduskunnan verkkosivuilla osoitteessa <https://www.eduskunta.fi/FI/Vaski/sivut/trip.aspx?triptype=ValtiopaivaAsiakirjat&docid=tavl+5/2013>, viitattu 12.6.2023). Sen sijaan olennaista on, että aliedustustilanteissa tehdyt valinnat kyetään perustelemaan, mikä asettaa

uusia velvoitteita muun muassa Suomessa yleisesti käytetyille nimitysvaliokunnille. Talousvaliokunta korosti, että valintakriteereihin saattaa sisältyä seikkoja, jotka kuuluvat yrityksen liikesalaisuuksien piiriin. Täten jatkokäsittelyssä oli valiokunnan mukaan aiheellista kiinnittää huomiota siihen, miten liikesalaisuuksien suoja turvataan. Lisäksi lausunnon mukaan lisäselvitystä tarvitaan sanktioinnin ja soveltamisalan tarkoituksenmukaisuuden osalta.

Työllisyys-, sosiaalipolitiikka-, terveys- ja kuluttaja-asioiden neuvoston (TSTK) työryhmässä ehdotusta käsiteltiin aktiivisesti vuoteen 2015 asti. Jäsenvaltiot olivat yksimielisiä direktiivin tavoitteista, mutta toteuttamiskeinojen osalta kannat jakautuivat yhtäältä direktiivisääntelyä kannattaviin ja toisaalta sitä vastustaviin, neuvoston suositusta tai kansallisia säännöksiä kannattaviin, jäsenvaltioihin. Vastustajat pitivät direktiiviä ennen kaikkea toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaatteen vastaisena. Kompromissiehdotuksissa komission ehdotuksen epäselvyydet ratkaistiin Suomen kannalta tyydyttävällä tavalla. Komission ehdotukseen tehtiin myös muutoksia, joilla ei ole Suomen kannalta merkitystä, esimerkiksi valtionyhtiöitä koskeva nopeutettu aikataulu poistettiin. Suomi nosti keskusteluissa esille, että hallituspaikoista päättäminen on rinnastettu pitkälti työhönottoa muistuttavaan menettelyyn, mikä on Suomen mielestä ongelmallista. Direktiivissä ei Suomen kannan mukaan tulisi vedota rekrytointikäytäntöihin tai yksittäisiin tapauksiin.

Neuvoston kokouksessa 14.3.2022 työ- ja sosiaaliministerit saavuttivat yleisnäkemyksen direktiiviehdotuksesta, joka vastasi sisällöltään melko pitkälle Suomen neuvottelutavoitteita (saatavilla internet-sivulla: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6468-2022-INIT/en/pdf>, viitattu 27.6.2023). Direktiivin tavoitteen ja ehdotetun oikeusperustan välistä yhteyttä vahvistettiin. Lisäksi kehitettiin sääntelyä poikkeamismahdollisuudesta ja raportointivaatimuksia koskevia säännöksiä selkeytettiin. Sanamuotoa muutettiin hieman sen selkeyttämiseksi, että nimenomaan jäsenvaltiot tekevät valinnan vaihtoehtoisten tavoitteiden välillä (ali-edustetun sukupuolen edustajilla on oltava vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuuluttamattomien jäsenen hallintoelinpaikoista tai vähintään 33 prosenttia kaikista hallintoelinpaikoista, kun mukaan luetaan sekä toimivaan johtoon kuuluvat että toimivaan johtoon kuulumattomat hallintoelinten jäsenet). Koska asian edellisestä käsittelystä neuvostossa oli jo kulunut aikaa, täytäntöönpanoaikataulua mukautettiin.

Euroopan parlamentti hyväksyi kantansa huomattavalla enemmistöllä 20. marraskuuta 2013 (saatavilla internet-sivulla: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52013AP0488>, viitattu 27.6.2023). Euroopan parlamentti suhtautui myönteisesti komission ehdotukseen ja vaati kovempia seuraamuksia velvoitteiden rikkomisesta ja sen selvittämistä, voisiko direktiivin soveltamisalaa laajentaa koskemaan listaamattomia julkisia yhtiöitä. Euroopan parlamentti myös huomautti, että vaikka direktiiviä ei sovellettaisi pieniin ja keski-suuriin yrityksiin tai mikroyrityksiin, jäsenvaltioiden olisi tuettava näitä yrityksiä ja annettava niille kannustimia sukupuolten välisen tasapainon parantamiseksi kaikilla johtotasoilla ja niiden hallituksissa. Euroopan parlamentti painotti, että edistys on ollut nopeinta niissä jäsenvaltioissa, joissa on annettu sitovaa lainsäädäntöä hallitusten kiintiöistä.

Neuvosto ja Euroopan parlamentti pääsivät 7.6.2022 poliittiseen yhteisymmärrykseen uudesta EU-säädöksestä, joka on suurimmalta osin Suomen neuvottelutavoitteiden mukainen. Euroopan parlamentille tärkein neuvottelutavoite, sanktioiden koventaminen, jakoi mielipiteitä. Kolmikantaneuvotteluissa Euroopan parlamentti onnistui sisällyttämään EU-säädökseen yleisnäkemyistä tiukempia säännöksiä direktiivin nojalla annettujen kansallisten säännösten rikkomisesta. Lisäksi päästiin yhteisymmärrykseen Euroopan parlamentin ehdottamasta uudesta määräajasta kiintiötavoitteen saavuttamiselle, 30.6.2026. Euroopan parlamentin ehdottama soveltamisalan laajentaminen ei saanut kannatusta jäsenmaiden keskuudessa. Euroopan parlamentti olisi ollut

valmis viemään myös tietojenantoa koskevaa sääntelyä neuvoston kantaa pidemmälle. Neuvottelujen tuloksena kohtaa ei kuitenkaan muutettu valintaprosessin liiallisen sääntelyn ja hallinnollisen taakan kasvattamisen välttämiseksi.

Direktiivin hyväksymisen kannalta olennainen kysymys neuvotteluissa koski jäsenvaltioiden mahdollisuutta lykätä tai jättää soveltamatta direktiivissä asetettuja velvoitteita. Yleisnäkemyksen mukaan näin voitaisiin toimia, jos jäsenvaltion kansallisessa lainsäädännössä on jo sääntelyä pörssiyhtiöiden hallintoelinten sukupuolijakaumasta taikka jos aliedustetun sukupuolen edustajilla on jo määrätty osuus jäsenmaan pörssiyhtiöiden hallintoelinpaikoista määräaikaan mennessä. Suomi tuki joustomahdollisuuden säilyttämistä yleisnäkemyksen mukaisena. Direktiivillä ei olisi merkittäviä välittömiä vaikutuksia suomalaisiin listayhtiöihin, mikäli direktiivin asettamien velvoitteiden noudattamista lykättäisiin Suomessa. Euroopan parlamentti ei lähtökohtaisesti tukenut poikkeamismahdollisuutta, sillä se näki poikkeamismahdollisuuden keinona kiertää direktiivin tavoitteiden saavuttaminen. Kolmikantaneuvotteluissa neuvoston yleisnäkemyksen poikkeamissääntelyyn tehtiin tarkennuksia tulkinnanvaraisuuksien välttämiseksi, viimeisen viiden vuoden kehitykseen perustuva lykkäysperuste poistettiin, lykkäysperusteet rajattiin suljetuksi listaksi kahteen vaihtoehtoon sekä määräaika edellytysten täyttymiselle lyhennettiin.

Direktiivin hyväksymisen jälkeen komissio järjesti 21.11.2023 jäsenvaltioille suunnatun työpajan. Työpajassa keskusteltiin täytäntöönpanoon liittyvistä kysymyksistä.

#### *Hallituksen esityksen valmistelu*

Sukupuolten välisen tasa-arvon saavuttamiseksi valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan (jäljempänä VN-TEAS) hankkeena tehtiin selvitys syistä, jotka ovat sukupuolten tasapuolisen edustuksen ja erityisesti naisten ylimpään johtoon rekrytoinnin esteenä. Selvitys ”Listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtävät – naisten urakehityksen haasteet” julkaistiin 16.2.2023 (saatavilla internet-sivulla: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164638/VNTEAS\\_2023\\_7.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164638/VNTEAS_2023_7.pdf)). Selvityksen lisäksi oikeusministeriössä laadittiin muistio direktiivin pääasiallisesta sisällöstä ja täytäntöönpanon vaihtoehtoista. Selvityksestä järjestettiin avoin lausuntokierros Lausuntopalvelussa 8.3.-19.4.2023. Oikeusministeriö julkaisi saadusta lausuntopalautteesta tiivistelmän (saatavilla internet-sivulla: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165028>). Lähes kaikki lausunnonantajat kannattivat direktiivin ripeää täytäntöönpanoa. Moni lausunnonantaja katsoi, että pelkkä itsesääntely (hallinnointikoodi) ei ole riittävä keino tasapuolisen sukupuoliedustuksen saavuttamiseksi.

VN-TEAS-selvityksen ja siitä saadun lausuntopalautteen pohjalta oikeusministeriö valmisteli hallituksen esitysluonnoksen direktiivin täytäntöönpanon vaihtoehtoista. Hallituksen esitysluonnos oli lausuntokierroksella **XX.XX.2023-XX.XX.2024**. Saadusta lausuntopalautteesta on koostettu yhteenveto, joka sisältyy tämän esityksen jaksoon 6.

Perusvalmistelun aikana järjestettiin myös keskustelutilaisuus viranomaisille ja sidosryhmille 12.10.2023. Kuulemistilaisuudessa keskusteltiin seuraavien aiheiden osalta kansallisesta liikumavarasta direktiivin täytäntöönpanossa: soveltamisala, kiintiötavoite ja jäsenvaltio-optiot. Enemmistö kommentoineista osallistujista kannatti direktiivin mukaista soveltamisalaa ja itesesääntelyä (hallinnointikoodi) pidettiin riittävänä keinona edistää sukupuolten tasa-arvoa soveltamisalan ulkopuolelle jäävissä yhtiöissä. Kaikki kommentoineet osallistujat myös kannattivat direktiivin 40 prosentin vaihtoehtoon käyttöönottoa, mikä lasketaan hallituksen jäsenistä.

Enemmistö kommentoineista osallistujista kannatti direktiivin poikkeusmahdollisuuden (rekrytointiprosessi ja yksilölliset määrälliset tavoitteet) käyttöä, jotta hyviä käytäntöjä voidaan edistää itsesääntelyllä.

## **2 EU-säädöksen tavoitteet ja pääasiallinen sisältö**

### *Yleinen tavoite ja soveltamisala*

Direktiivin yleisenä tavoitteena on edistää miesten ja naisten välistä tasa-arvoa pörssiyhtiöiden ylimmissä johtotehtävissä ja nopeuttaa sukupuolijakauman tasapainottumista. Kyse on vähimmäisharmonisoinnista.

Direktiiviä sovelletaan pörssiyhtiöihin. Direktiiviä ei sovelleta mikroyrityksiin eikä pieniin ja keskisuuriin yrityksiin, joiden palveluksessa on vähemmän kuin 250 työntekijää ja joiden vuosi- tai kuukausivaihto on enintään 50 miljoonaa euroa tai taseen loppusumma enintään 43 miljoonaa euroa. (2 artikla ja 3 artiklan 8 alakohta)

### *Tavoitteet sukupuolten tasapuoliselle edustukselle hallintoelimissä (5 artikla)*

Direktiivin mukaan pääjako tehdään yksi- ja kaksiportaiseen järjestelmään, joiden lisäksi on sekajärjestelmiä. Direktiivin mukaan toimenpiteitä sovelletaan kaikkiin olemassa oleviin hallintojärjestelmiin (direktiivin johdanto-osan perustelukappale 31). Direktiivin mukaan yhtiön toimivaan johtoon kuuluvat hallintoelinten jäsenet osallistuvat yhtiön päivittäiseen johtamiseen ja toimivaan johtoon kuulumattomilla jäsenillä on valvova tehtävä eivätkä he osallistu pörssi-yhtiön päivittäiseen johtamiseen. Direktiivin mukaan tavoitteena on löytää tasapaino toisaalta hallintoelinten sukupuolten tasapuolisen edustuksen lisäämistä koskevan tarpeen ja toisaalta yhtiön päivittäiseen johtamiseen kohdistuvien häiriöiden minimoimisen tarpeen välillä, joten direktiivissä tehdään ero kyseisen kahden hallintoelimen jäsenten ryhmän välillä. (direktiivin johdanto-osan perustelukappale 32)

Direktiivin mukaan pörssiyhtiöitä koskee toinen seuraavista 30.6.2026 mennessä saavutettavista tavoitteista:

- a) aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten hallintoelinpaikoista; tai
- b) aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään 33 prosenttia kaikista hallintoelinpaikoista, kun mukaan luetaan sekä toimivaan johtoon kuuluvat että toimivaan johtoon kuulumattomat hallintoelinten jäsenet.

Lisäksi pörssiyhtiöiden, joita edellä b alakohdassa säädetty tavoite ei koske, tulee asettaa yksilöllisiä määrällisiä tavoitteita sukupuolijakauman tasapainottamiseksi toimivaan johtoon kuuluvien hallintoelinten jäsenten keskuudessa (5 artiklan 2 kohta).

### *Rekrytointiprosessin muuttaminen sellaisissa pörssiyhtiöissä, jotka eivät ole saavuttaneet määrällisiä tavoitteita (6 artikla)*

Direktiivin mukaan, sellaisten pörssiyhtiöiden, jotka eivät ole saavuttaneet edellä mainittuja määrällisiä tavoitteita, on mukautettava valintaprosessia koskevia menettelyitä. Direktiivissä asetetaan menettelyllisiä vaatimuksia, jotka koskevat ehdokkaiden valintaa nimitettäväksi tai valittaviksi hallintoelimen jäseniksi läpinäkyvältä pohjalta ja ansioiden perusteella.

Valintaa varten on määritettävä selkeät, neutraalisti muotoillut ja yksiselitteiset perusteet, jotka on vahvistettava ennen valintamenettelyä ja joita on sovellettava syrjimättömällä tavalla ja koko ehdokasasettelua koskevan menettelyn ajan. Henkilö tai henkilöt on valittava kunkin ehdokkaan pätevyydestä tehdyn vertailevan analyysin perusteella.

Jos pörssiyrityksen hallintoelimeen ehdolla olevat henkilöt ovat yhtä päteviä ottaen huomioon henkilöiden soveltuvuus, kyvykkyys ja ammatillinen suorituskyky, pörssiyrityksellä on velvollisuus asettaa etusijalle aliedustettua sukupuolta edustava ehdokas. Poikkeuksellisesti voidaan valita toista sukupuolta edustava ehdokas, jolloin tulee esittää merkitykseltään tärkeämpiä oikeudellisia syitä, kuten muut monimuotoisuutta koskevat toimintalinjat. Tällöinkin on tehtävä sellainen objektiivinen arviointi, jossa otetaan huomioon tämän toista sukupuolta edustavan ehdokkaan erityistilanne ja joka perustuu syrjimättömiin perusteisiin ja jotka johtavat tasapainoon toista sukupuolta olevan ehdokkaan hyväksi.

Ehdokkaan, joka on otettu huomioon valittaessa ehdokkaita nimitettäväksi tai valittaessa hallintoelimen jäsenen tehtävään, pyynnön johdosta pörssiyrityksien on annettava tälle tiedot valinnan perustana olleista pätevyysvaatimuksista, ehdokkaiden objektiivisesta vertailusta näiden vaatimusten pohjalta sekä tarvittaessa erityisistä seikoista, joiden perusteella valinnassa päädyttiin poikkeuksellisesti muuta kuin aliedustettua sukupuolta edustavaan ehdokkaaseen.

Aliedustettua sukupuolta olevalla, valitsematta jätetyllä ehdokkaalla on oikeus panna asia viireille tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa. Vaatimuksensa tueksi tällaisen ehdokkaan on esitettävä näyttöä, jonka perusteella voidaan olettaa, että kyseinen ehdokas on ollut yhtä pätevä kuin toista sukupuolta oleva ehdokas, joka on valittu nimitettäväksi tai valittavaksi pörssiyrityksen hallintoelimen jäseneksi. Pörssiyrityksen on puolestaan osoitettava, että säännöksiä ei ole rikottu. Jos valinta tapahtuu osakkeenomistajien tai työntekijöiden äänestyskäsittelyssä, pörssiyrityksien on annettava äänestäjille asianmukaiset tiedot direktiivissä säädetyistä toimenpiteistä mukaan lukien seuraamukset, jos pörssiyritys jättää noudattamatta direktiivin nojalla annettuja säännöksiä.

#### *Jäsenvaltioiden liikkumavara (12 artikla)*

Jäsenvaltio voi jättää soveltamatta hallituksen jäsenten rekrytointiprosessia (6 artikla) ja tarvittaessa yksilöllisiä määrällisiä tavoitteita sukupuolijakauman tasapainottamiseksi toimivaan johtoon kuuluvien hallintoelinten jäsenten keskuudessa (5 artikla 2 kohta) koskevia vaatimuksia. Jäsenvaltio voi poiketa säännöksistä, jos seuraavat edellytykset ovat täyttyneet viimeistään 27.12.2022:

- a) aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään 30 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista hallintoelinpaikoista tai vähintään 25 prosenttia kaikista hallintoelinpaikoista pörssiyrityksissä; tai
- b) jäsenvaltion kansallisessa lainsäädännössä edellytetään, että
  - i) aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään 30 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista hallintoelinpaikoista tai vähintään 25 prosenttia kaikista hallintoelinpaikoista pörssiyrityksissä;
  - ii) näiden vaatimusten noudattamatta jättämiseen sovelletaan tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia täytäntöönpanotoimenpiteitä, jos i alakohdassa tarkoitettuja vaatimuksia ei noudateta; ja



- iii) kaikki pörssiyhtiöt, joita kansallinen lainsäädäntö ei koske, asettavat yksilöllisiä määrällisiä tavoitteita kaikkien hallintoelinpaikkojen osalta.

Kuitenkin, jos myöhemmin havaitaan, että direktiivin soveltamatta jättämisen edellytyksenä olevat vaatimukset eivät enää täyty, direktiivin 6 artiklan ja tarvittaessa 5 artiklan 2 kohdan nojalla annettuja säännöksiä on sovellettava viimeistään kuuden kuukauden kuluttua siitä, kun tällaiset edellytykset eivät enää täyty.

#### *Raportointi (7 artikla)*

Pörssiyhtiöiden tulee antaa toimivaltaisille viranomaisille kerran vuodessa tietoja hallintoelintensä jäsenten sukupuolijakaumasta. Tiedot on eriteltävä toimivaan johtoon kuuluvien ja kuulumattomien hallintoelinten jäsenten osalta. Lisäksi pörssiyhtiöiden tulee antaa toimivaltaisille viranomaisille tiedot toimenpiteistä, joita ne ovat toteuttaneet saavuttaakseen direktiivissä tarkoitetut tavoitteet. Pörssiyhtiöiden tulee lisäksi julkaista nämä tiedot verkkosivustoillaan.

Jos pörssiyhtiö ei ole saavuttanut jotakin edellä tarkoitetuista tavoitteista, tietoihin on sisällytettävä selvitys, miksi tavoitteita ei saavutettu, sekä kattava kuvaus toimenpiteistä, joita pörssiyhtiö on jo toteuttanut tai aikoo toteuttaa saavuttaakseen tavoitteet. Tiedot on tapauksen mukaan sisällytettävä yhtiön hallinnointi- ja ohjausjärjestelmää koskevaan selvitykseen.

Jäsenvaltioiden on toimitettujen tietojen perusteella julkaistava ja saatettava säännöllisesti ajan tasalle luettelo pörssiyhtiöistä, jotka ovat saavuttaneet jonkin määrällisistä tavoitteista.

Edellä tarkoitettuja velvoitteita ei sovelleta jäsenvaltiossa, joka on direktiivin nojalla (12 artikla) jättänyt soveltamatta hallituksen jäsenten rekrytointiprosessia koskevaa artiklaa (6 artikla) ja jonka kansallisessa lainsäädännössä säädetään säännöllisistä raportointivelvoitteista, joilla varmistetaan, että pörssiyhtiöiden osalta julkaistaan säännöllisesti tietoja niiden saavuttamasta edistyksestä naisten ja miesten tasapuolisemmasta edustuksesta hallintoelimissään.

#### *Seuraamukset (8 artikla)*

Jäsenvaltioiden on säädettävä direktiivin 5 artiklan 2 kohdan, 6 artiklan ja 7 artiklan mukaisesti määrättävistä kansallisten säännösten rikkomiseen pörssiyhtiöissä sovellettavista seuraamuksista. Käytettävissä tulee olla hallinnollisia tai oikeudellisia menettelyjä, joilla voidaan varmistaa velvoitteiden täyttäminen. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Niihin voi sisältyä sakkoja tai tuomioistuimen tai toimivaltaisen viranomaisen toimivalta mitätöidä tai kumota annettujen kansallisten säännösten vastaisesti tehty valintapäätös.

#### *Sukupuolten tasapuolista edustusta pörssiyhtiöissä edistävät elimet ja kansallinen täytäntöönpano (10 artikla ja 11 artikla)*

Jäsenvaltioiden on nimettävä yksi tai useampi elin yhtiöiden hallintoelinten sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämiseen, analysointiin, seurantaan ja tukemiseen.

Direktiivi on pantava kansallisesti täytäntöön ja notifioitava komissiolle 28.12.2024 mennessä. Jos jäsenvaltio on jättänyt soveltamatta rekrytointiprosessia koskevia säännöksiä (6 artikla), jäsenvaltion on toimitettava komissiolle tiedot, jotka osoittavat, että poikkeamisedellytykset (12 artikla) täyttyvät.

#### *Uudelleentarkastelu (13 artikla)*

Jäsenvaltioiden on toimitettava komissiolle viimeistään 29.12.2025 ja sen jälkeen kahden vuoden välein kertomus direktiivin soveltamisesta. Tällaisiin kertomuksiin on sisällytettävä kattavat tiedot:

- toimenpiteistä, joilla määrällisiin tavoitteisiin pyritään;
- pörssiyritysten raportointitiedot;
- tapauksen mukaan edustavat tiedot pörssiyritysten yksilöllisistä määrällisistä tavoitteista

Jäsenvaltioiden, jotka ovat soveltaneet jäsenvaltioiden liikkumavaraa, on sisällytettävä edellä tarkoitettuihin kertomuksiin tiedot, joista käy ilmi:

- täyttyvätkö liikkumavaraa koskevat edellytykset;
- jos täyttyvät, tiedot siitä, miten ne täyttyvät, sekä siitä, edistyvätkö ne edelleen naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen saavuttamisessa toimivaan johtoon kuulumattomien hallintoneuvostopaikkojen tai kaikkien hallintoneuvostopaikkojen osalta pörssiyrityksissä.

Saamiensa tietojen pohjalta komissio laatii asiasta omat kertomuksensa vuodesta 2026 alkaen sekä säännöllisin väliajoin sen jälkeen.

### **3 Nykytila ja sen arviointi**

#### **3.1 Soveltamisala**

Voimassa olevan osakeyhtiölain (624/2006, jäljempänä myös OYL) 1 luvun 10 §:ssä säädetään pörssiyrityksen määritelmästä. Pörssiyrityksellä tarkoitetaan osakeyhtiötä, jonka osake on kaupankäynnin kohteena kaupankäynnistä rahoitusvälineillä annetussa laissa (1070/2017) tarkoitetulla säännellyllä markkinalla.

Osuuskuntalain (421/2013) 5 luvun 2 §:ssä säädetään pörssi-osuuskunnan määritelmästä. Pörssi-osuuskunnalla tarkoitetaan osuuskuntaa, jonka osuus tai osake on kaupankäynnin kohteena kaupankäynnistä rahoitusvälineillä annetussa laissa tarkoitetulla säännellyllä markkinalla.

Kaupankäynnistä rahoitusvälineillä annetun lain 1 luvun 2 §:n määritelmän mukaan säännellyllä markkinalla tarkoitetaan pörssiä tai sitä muussa ETA-valtiossa vastaavan markkinoiden ylläpitäjän ylläpitämää monenkeskistä järjestelmää, jossa saatetaan yhteen rahoitusvälineitä koskevia osto- ja myyntitarjouksia.

Suuryritys määritellään kirjanpitolain (1336/1997) 1 luvun 4 c §:ssä, jonka mukaan suuryrityksellä tarkoitetaan sellaista kirjanpitovelvollista, jolla sekä päättyneellä että sitä välittömästi edeltäneellä tilikaudella ylittyy vähintään kaksi seuraavista kolmesta raja-arvosta tilinpäätös-päivänä: 1) taseen loppusumma 20 000 000 euroa; 2) liikevaihto 40 000 000 euroa; 3) tilikauden aikana palveluksessa keskimäärin 250 henkilöä.

Pörssiyrityksissä ja pörssi-osuuskunnissa on vakiintuneesti käytössä yksiportainen hallintomalli. Hallitus on osakeyhtiölain ja osuuskuntalain mukaan yhtiön ainoa pakollinen toimielin.

Vuoden 2023 marraskuussa Helsingin pörssin, eli Nasdaq Helsinki Oy:n, päällyställe oli listautunut 132 yhtiötä, josta 129 yhtiötä oli päällystetty Helsingissä ja 3 yhtiötä Tukholmassa. Monikeskiseen kaupankäyntijärjestelmään, eli First North -listalle, oli puolestaan listautunut 51 yhtiötä. Valtaosa yhtiöistä on julkisia osakeyhtiöitä. First North -lista listautuneiden joukossa on kuitenkin yksi pörssiosuuskunta, joka listautui kesäkuussa 2023.

Direktiivissä tarkoitettujen reunaehtojen mukaan soveltamisalaan kuuluu vuoden 2022 tilinpäätöstietojen perusteella noin 35 yhtiötä. Näistä yhtiöistä naisten osuus on vuoden 2023 hallituksia koskevien tietojen mukaan noin 35 prosenttia.

### **3.2 Lainsäädäntö**

#### *Hallitusten jäsenten valinta*

Voimassa olevassa osakeyhtiö- ja osuuskuntalaissa hallituksen (ja hallintoneuvoston) jäsenten valinta on lähtökohtaisesti osoitettu yhtiökokoukselle ja osuuskunnan kokoukselle. Pörssi-yhtiöiden käytäntö vastaa mainittuja olettamasäännöksiä. Päätökset tehdään usein hallituksen tekemien päätösehdotusten perusteella.

Osakeyhtiölain 6 luvun 9 §:n mukaan hallituksen jäsenten valinta kuuluu yhtiökokoukselle. Yhtiöjärjestyksessä voidaan kuitenkin määrätä, että hallintoneuvosto valitsee jäsenet. Lisäksi yhtiöjärjestyksessä voidaan määrätä, että vähemmän kuin puolet hallituksen jäsenistä valitaan muussa järjestyksessä. Jos jäsentä ei kuitenkaan ole valittu muussa järjestyksessä, yhtiökokous voi valita jäsenen, jollei yhtiöjärjestyksestä johdu muuta.

Osakeyhtiölain 6 luvun 8 §:n mukaan hallitukseen tulee valita yhdestä viiteen varsinaista jäsentä, jollei yhtiöjärjestyksessä määrätä toisin. Mikäli hallitukseen kuuluu vähemmän kuin kolme jäsentä, hallituksessa on oltava vähintään yksi varajäsen ja tällöin hallituksen jäsentä koskevat osakeyhtiölain säännökset koskevat myös varajäsentä.

Osuuskuntalain 6 luvun 9 §:n mukaan hallituksen jäsenten valinta kuuluu osuuskunnan kokoukselle. Säännöissä voidaan kuitenkin määrätä, että vähemmän kuin puolet hallituksen jäsenistä valitaan muussa järjestyksessä. Jos jäsentä ei kuitenkaan ole valittu muussa järjestyksessä, osuuskunnan kokous tai hallintoneuvosto voi valita jäsenen, jollei säännöissä määrätä toisin.

Osuuskunnan 6 luvun 8 §:n mukaan hallitukseen tulee valita yhdestä viiteen varsinaista jäsentä, jollei säännöissä määrätä toisin. Mikäli hallitukseen kuuluu vähemmän kuin kolme jäsentä, hallituksessa on oltava vähintään yksi varajäsen ja tällöin hallituksen jäsentä koskevat osuuskuntalain säännökset koskevat myös varajäsentä.

Osakeyhtiö- ja osuuskuntalaissa ei ole tarkempaa sääntelyä hallituksen jäsenten valintamenetelystä eikä hallituksen jäsenten yleistä kelpoisuutta pidemmälle meneviä vaatimuksia hallituksen kokoonpanolle. Pörssi-yhtiöissä hallitusten jäsenten valinnasta päättää tyypillisesti nimitystoimikunta, jonka toimintaa kuvataan tarkemmin jaksossa 3.3. Nimitystoimikunta on käytännössä merkittävin hallitusjäsenten valinnasta päättävä toimielin suurimmissa pörssi-yhtiöissä. Varsinainen päätösvalta hallitusjäsenten nimittämisestä on kuitenkin osakeyhtiölain mukaan yhtiökokouksella.

#### *Pörssi-yhtiön raportointivelvollisuus hallinto- ja ohjausjärjestelmästä*

Pörssi-yhtiön tulee arvopaperimarkkinalain (746/2012, jäljempänä myös AML) 7 luvun 7 §:n mukaan antaa selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä. Arvopaperin liikkeeseenlaskijan

säännöllisestä tiedonantovelvollisuudesta annetussa valtiovaraministeriön asetuksessa (1020/2012, jäljempänä myös VMA) on tarkemmat säännökset selvityksen sisällöstä. Selvityksen tulee sisältää muun muassa viittaukset sellaisiin hallinto- ja ohjausjärjestelmää koskeviin sääntöihin, joita yhtiön on noudatettava, tai suosituksiin, joita se on sitoutunut noudattamaan sekä kuvaus hallitukseen ja hallintoneuvostoon sovellettavista monimuotoisuutta (kuten ikä, sukupuoli tai koulutus- ja ammattitausta) koskevista toimintaperiaatteista. Selvitys voidaan sisällyttää yhtiön toimintakertomukseen taikka toimintakertomuksessa on viitattava selvitykseen, jos se annetaan erillisenä kertomuksena. Liikkeeseenlaskijan on pidettävä selvitys saatavilla internet-sivuillaan vähintään 10 vuoden ajan.

Käytännössä Arvopaperimarkkinayhdistys suosittaa, että selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä annetaan erillisenä kertomuksena, jolloin voidaan korostaa osakkeenomistajille ja muille sijoittajille annettavaa informaatiota.

#### *Sukupuolten tasapuolista edustusta koskeva lainsäädäntö (työelämässä)*

Sukupuolten tasapuolisesta kohtelusta työelämässä säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986, jäljempänä tasa-arvolaki). Säännökset koskevat työelämää, eikä siten esimerkiksi työelämää koskevia syrjintäsäännöksiä sovelleta yhtiöiden hallituksen jäsenten valintaan.

Suomen perustuslain 6 §:ssä säädetään yleisestä tasa-arvon edistämismääräyksestä. Säännöksen mukaan sukupuolten tasa-arvoa edistetään työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään. Tasa-arvolain 6 §:n mukaan jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee ottaa huomioon käytettävissä olevien voimavarojen lisäksi eräitä laissa määriteltyjä seikkoja.

Tasa-arvolain 6 a § koskee työnantajia, joiden palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Tällaisten työnantajien on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Jos työnantaja laiminlyö velvollisuutensa laatia tasa-arvosuunnitelma, tasa-arvovaltuutettu voi asettaa määräajan, jonka kuluessa velvollisuus on täytettävä (tasa-arvolain 19 § 3 momentti). Valtuutetun esityksestä tasa-arvolautakunta voi velvoittaa työnantajan sakon uhalla laatimaan tasa-arvosuunnitelman (tasa-arvolain 20 § 2 momentti ja 21 § 4 ja 5 momentti). Tasa-arvolaissa myös kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä työelämässä (8 §). Lisäksi tasa-arvolaissa syrjinnän yleiskielto (7 §).

Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) säädetään positiivisesta erityiskohtelusta. Yhdenvertaisuuslain 9 §:n mukaan sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

#### *Sukupuolten tasapuolista edustusta koskeva lainsäädäntö julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanoissa*

Tasa-arvolaissa on julkista hallintoa koskeva kiintiösäännös (4 a §), jonka tavoitteena on edistää naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia osallistua yhteiskunnalliseen päätöksentekoon. Siten julkisyhteisön määräysvallassa olevien listayhtiöiden osalta direktiivin kiintiötavoitteet jo täyttyvät.

Kiintiösäännös on lisännyt naisten määrää päättävissä elimissä ja parantanut naisten urakehitysmahdollisuuksia. Siten säännöksen myötä on edistetty sukupuolten välisen tasa-arvon kehittymistä.<sup>1</sup>

### 3.3 Itsesääntely

#### *Tavoitteet sukupuolten tasapuoliselle edustukselle hallintoelimissä*

Arvopaperimarkkinayhdistyksen ylläpitämä hallinnointikoodi (2020) sisältää pörssiyrityksille suunnattuja hallinnointia ja raportointia koskevia suosituksia, jotka täydentävät pörssiyrityksiä koskevaa lainsäädäntöä. Hallinnointikoodissa on suosituksia mm. hallituskokoonpanoon liittyvän ehdotuksen valmistelusta, hallituksen kokoonpanosta ja monimuotoisuudesta sekä nimitysvaliokunnasta ja -toimikunnasta. [Arvopaperimarkkinayhdistys on päivittämässä tämän esityksen kirjoitushetkellä hallinnointikoodin monimuotoisuutta koskevia kirjauksia<sup>2</sup>. Jakson sisältöä päivitetään vastaamaan sen sisältöä valmistelun aikana.]

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.

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.

Pörssiyritykset noudattavat hallinnointikoodin suosituksia noudata ja selitä –periaatteen nojalla. Jos yritys poikkeaa hallinnointikoodin suosituksesta, yhtiön on julkistettava, miksi se on päättänyt poiketa suosituksen sisältövaatimuksista tai miksi se on päättänyt olla niitä noudattamatta. Vuoden 2023 keväällä soveltamisalaan kuuluvien yhtiöiden sukupuolijakaumasta 35 prosenttia oli naisia. Keskimäärin suomalaiset pörssiyritykset poikkeavat erittäin vähän hallinnointikoodin suosituksista. Vain muutama pienemmistä pörssiyrityksistä on vuonna 2022 ilmoittanut poikkeavansa hallinnointikoodin monimuotoisuutta koskevista suosituksista. Siten direktiivin soveltaminen ei suurimmilta osin käytännössä aseta sellaisia vaatimuksia, joita yhtiöiltä ei voitaisi odottaa nykytilassa. On kuitenkin huomattava, että suositukset eivät ole sellaisenaan yhtiöitä laintasoisesti velvoittavia, joten on mahdollista, että joissain yhtiöissä puutteelliset käytännöt edistävät esimerkiksi profiililtaan samankaltaisten hallitusehdokkaiden valintaa.

#### *Osakkeenomistajien nimitystoimikunnat*

Osakeyritys voi perustaa osakkeenomistajista tai heidän edustajistaan koostuvan nimitystoimikunnan<sup>3</sup>, jonka tehtävänä on muun muassa valmistella hallituksen valintaa ja palkitsemista.

<sup>1</sup> Sosiaali- ja terveysministeriö, Valtioneuvoston tasa-arvopoliittinen selonteko, Valtioneuvoston julkaisu 2022:49, s. 32. Saatavilla: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-590-0>.

<sup>2</sup> Hallinnointikoodin päivittämisestä ks. tarkemmin Arvopaperimarkkinayhdistyksen lausuntopyyntö muutosehdotuksista: <https://www.cgfinland.fi/2023/lausuntopyynto-hallinnointikoodin-muutosehdotuksista/>.

<sup>3</sup> Muissa kuin pörssiyrityksissä vaihtoehtoinen toimielin on nimitysvaliokunta.

Käytännössä sellaisen perustaminen varmistaa suurimpien osakkeenomistajien mahdollisuuden vaikuttaa hallituskokoonpanoon ja palkitsemiseen. Hallinnointikoodissa on suosituksia nimitystoimikuntien perustamiseen ja toimintaan liittyen. Nimitystoimikuntien toimintaa ei ole säännelty laissa.

Nimitystoimikunta muodostetaan työjärjestyksen mukaisesti ja yleensä kukin yhtiön neljästä suurimmasta osakkeenomistajasta nimittää jäsenen nimitystoimikuntaan vuosittain. Nimitystoimikunnan toimintaa ohjaa työjärjestys ja usein pörssiyhtiöillä on sen lisäksi hallitustoimintaa ohjaavia monimuotoisuusperiaatteita. Soveltamisalaan kuuluvista yhtiöistä lähes kaikilla on tällaisia hallituksen muodostamista ohjaavia periaatteita.

Hallitusjäsenten rekrytointiprosesseja hallinnoi usein melko homogeeninen johtajaryhmä, joka ei välttämättä nosta prosessissa esiin ehdokkaita, jotka eivät sovi olemassa olevien hallitusjäsenten arvoihin, normeihin tai käyttäytymismalleihin, mikä voi osaltaan johtaa naisehdokkaita syrjiviin käytäntöihin. Yleensä kukin yhtiön neljästä suurimmasta osakkeenomistajasta nimittää jäsenen nimitystoimikuntaan. Yhtiön hallituksen puheenjohtaja toimii asiantuntijana ilman jäsenyyttä tai äänioikeutta.<sup>4</sup>

Pääsääntöisesti osakkeenomistajat eivät toimi itse pörssiyhtiöiden hallituksissa. Siten hallitusjäsenten kokoonpanoa koskeva kiintiösääntely ei vaikuttaisi voimakkaasti osakkeenomistajan oikeuksiin.

#### *Hallintoedustus*

Yhteistoimintalain (1333/2021) 5 luvussa säädetään henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa. Hallintoedustus voidaan toteuttaa joko sopimalla tai lakiin perustuvan järjestelyn mukaan. Hallintoedustus edellyttää henkilöstöltä tulevaa aloitetta sen toteuttamiseksi. Pääsääntöisesti suurten pörssiyhtiöiden hallituksissa ei ole työntekijäedustajia. Soveltamisalaan kuuluvista yrityksistä vain muutamalla on vuoden 2023 tietojen mukaan henkilöstöedustajia<sup>5</sup>. Tällaisissa yrityksissä hallituksen koko on keskimääräistä suurempi.

#### *Rekrytointiprosessia koskevat vaatimukset*

Direktiivin 6 artiklassa on yksityiskohtaisia vaatimuksia hallituksen jäsen ehdokkaiden valintaan liittyen. Osakeyhtiölaissa ei ole edellä kuvatusti yleisiä kelpoisuusvaatimuksia tarkempia säännöksiä valintakriteereistä.

Hallinnointikoodissa ei ole suosituksia hallitusten jäsenten valintaan kohdistuvista kriteereistä, vaan ne painottuvat hallitusten jäsenten ominaisuuksiin ja kokoonpanoon. Kokoonpanon osalta todetaan muun muassa, että hallituksessa tulee olla molempia sukupuolia.

Direktiivin mukaan ehdokkaiden valinnasta päätetään ehdokkaan pätevyydestä tehdyn vertailevan analyysin perusteella. Käytännössä suurimpien pörssiyhtiöiden julkisissa nimitystoimikun-

---

<sup>4</sup> Riikka Sievänen – Emilia Vähämaa – Kim Ittonen – Jesper Haga – Jussi Nikander – Jenna Hytti – Essi Paunisaari – Minna Tuominen-Thuesen – Terhi Lehmuskoski, Listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtävät: Naisten urakehityksen haasteet. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:7. Saatavilla: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164638/VNTEAS\\_2023\\_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164638/VNTEAS_2023_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

<sup>5</sup> Keskuskauppakamarin tilastot.

tia koskevista työjärjestyksistä ei tuoda esiin, millaisten kriteerien nojalla nimityspäätökset tehdään. Yksittäisissä työjärjestyksissä voi kuitenkin olla mainintoja esimerkiksi siitä, sovelletaanko hallitusten kokoonpanon suunnittelussa monimuotoisuustavoitteita. Lisäksi työjärjestyksissä on tyypillisesti ehdokasasettelua koskevia salassapitosääntöksiä, joten nimitysprosessissa ei ole nykyisellään mahdollista varmistaa esimerkiksi pätevyys- tai osaamisvaatimusten toteutumista.

## **4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset**

### **4.1 Keskeiset ehdotukset**

Esitys sisältää ehdotukset sääntelystä, jolla pannaan täytäntöön kiintiödirektiivi. Täytäntöönpanossa on kansallista liikkumavaraa erityisesti sääntelyn soveltamisalan, valittavan kiintiötavoitteen ja sen laskentatavan sekä hallituksen jäsenten valintamenettelystä säätämisen suhteen.

Esityksessä ehdotetaan, että direktiivin nojalla annettavia kansallisia sääntöksiä sovelletaan direktiivin reunaehdot täyttäviin pörssiyhtiöihin ja pörssiosuuskuntiin. Kiintiövaatimukseksi ehdotetaan hallituksen jäsenistä laskettavaa 40 prosentin kiintiötä. Lisäksi ehdotetaan otettavaksi käyttöön direktiivin sallima optio, joka mahdollistaa hallituksen jäsenten valintaprosessia koskevien tarkempien säännösten soveltamisen lykkäämisen. Jäsenvaltioiden on mahdollista säätää direktiiviä pidemmälle menevistä velvoitteista tai toteuttaa pidemmälle meneviä toimenpiteitä edistääkseen sukupuolijakauman tasapainottamista. Esityksen tavoitteena on panna täytäntöön kiintiödirektiivin vaatimukset siltä osin kuin voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö ei täytä niitä noudattaen direktiivissä asetettua vähimmäistasoa.

#### **4.1.1 Osakeyhtiölaki ja osuuskuntalaki**

##### *Soveltamisala*

Voimassa olevassa osakeyhtiölaissa ja osuuskuntalaissa säädetään pörssiyhtiöstä ja pörssi-osuuskunnasta. Esityksessä ehdotetaan, että soveltamisalassa pidättäydytään direktiivin mukaisessa soveltamisalassa niin, että kansallinen soveltamisala vastaa nykyistä lainsäädäntökäytäntöä. Pörssiosuuskuntiin soveltamista puoltaa ensinnäkin toimiminen pörssimarkkinoilla, joilla kilpaillaan pörssiyhtiöiden kanssa ja toisekseen neutraliteettiperiaate, jonka mukaan julkiset tiedonantovelvoitteet toteutetaan riippumatta asianomaisen raportointivelvollisuuden liiketoiminnassaan käyttämästä juridisesta muodosta. Osakeyhtiölakiin ja osuuskuntalakiin ehdotetaan säädettäväksi direktiivin mukaiset raja-arvot kiintiötavoitteiden soveltamiseen.

##### *Kiintiötavoite*

Osakeyhtiön ja osuuskunnan hallituksen jäsenten valinta on lähtökohtaisesti osoitettu yhtiökokoukselle ja osuuskunnan kokoukselle. Pörssiyhtiöiden ja pörssiosuuskuntien käytäntö vastaa mainittuja olettasääntöksiä. Hallituksen jäsenten valinnasta ei ole yleistä kelpoisuutta pidemmälle meneviä vaatimuksia. Sen vuoksi ehdotetaan, että osakeyhtiölain 6 lukuun ja osuuskuntalain 6 lukuun lisätään säännökset pörssiyhtiöiden ja pörssiosuuskuntien määrällisistä tavoitteista sukupuolten tasapuoliselle edustukselle hallituksessa. Esityksessä ehdotetaan, että ali-edustetun sukupuolen edustajia on oltava vähintään 40 prosenttia hallituksen jäsenten hallituspaikoista. Koska useimpien hallitusten kokojen vuoksi ei ole mahdollista saavuttaa tarkalleen 40 prosentin osuus, olisi tavoitteiden saavuttamiseksi tarvittavan hallintoelinpaikkojen lukumäärän oltava 40:ää prosenttia lähin luku ja korkeintaan 49 prosenttia (direktiivin johdanto-osan perustelukappale 37).

Direktiivin 5 artiklan 2 kohdassa säädetään yksilöllisistä määrällisistä tavoitteista sukupuolijakauman tasapainottamiseksi toimivaan johtoon kuuluvien hallintoelinten jäsenten keskuudessa. Direktiivin mukaan kohtaa voidaan jättää soveltamatta tilanteessa, jossa otetaan käyttöön kaikkiin hallintoelinpaikkoihin kohdistuva 33 prosentin vaihtoehto (5 artikla 1 kohta b-vaihtoehto). 12 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat kuitenkin jättää tarvittaessa soveltamatta näitä yksilöllisiä määrällisiä tavoitteita, jos tietyt edellytykset täyttyvät. Direktiivin johdanto-osassa (kohta 46) todetaan, että yksilölliset määrälliset tavoitteet koskevat yhtiön päivittäiseen johtamiseen osallistuvia hallintoelimiä.

Käytännössä yksilölliset määrälliset tavoitteet voisivat Suomessa kohdistua vain toimivaan johtoon kuuluvaan toimitusjohtajaan, joka hoitaa lain mukaan yhtiön juoksevaa hallintoa (OYL 6 luvun 17 § ja OKL 6 luvun 17 §). Tästä syystä yksilöllisten määrällisten vaatimusten merkitys on Suomessa vähäinen eikä yhtiöiltä voida käytännössä edellyttää suunnitelmaa valittavan uuden toimitusjohtajan sukupuolesta. Tulkintaa tukee myös se, että direktiivin liitteenä oleva taukko aliedustetun sukupuolen tavoitemääristä ei aseta prosentuaalisia tavoitteita sukupuolijakaumalle silloin, kun hallintoelinpaikkojen lukumäärä on yksi.

#### *Hallitusten jäsenten valinta*

Esityksessä ehdotetaan, että hyödynnetään direktiivin 12 artiklan 1 kohdassa sallittua optiota, jonka mukaan jäsenvaltio voi jättää soveltamatta 6 artiklaa ja tarvittaessa 5 artiklan 2 kohtaa. Suomessa naisten osuus soveltamisalaan kuuluvien pörssiyritysten toimivaan johtoon kuulumattomista hallituksen jäsenistä on ollut direktiivissä tarkoitettuna ajankohtana (27.12.2022) noin 31 prosenttia ja soveltamisalaan kuuluvissa pörssiyrityksissä noin 35 prosenttia, joten Suomi voi lykätä menettelyjen käyttöönottoa. Option käyttäminen luo parhaat edellytykset hallituksen jäsenten valintaprosessin kehittämiseksi yhtiökäytännössä itsesääntelyn perusteella.

Jäsenvaltio-optiolla mahdollistetaan pörssiyrityksen johdon jäsenten rekrytointimenettelyä koskevien velvollisuuksien lykkääminen. Velvollisuuksia on kuitenkin sovellettava viimeistään kuuden kuukauden kuluttua siitä, kun soveltamisedellytykset eivät enää täyty. Tämän takia esityksessä ehdotetaan, että osakeyhtiölain 6 lukuun ja osuuskuntalain 6 lukuun lisätään säännökset siitä, että pörssiyritysten ja pörssiosuuskuntien on otettava käyttöön menetelmiä, jotka varmistavat avoimen ja selkeästi määritellyn valintaprosessin sekä ehdokkaiden soveltuvuuden, pätevyyden ja ammattikokemuksen objektiivisen vertailun perusteella. Säännösten voimaantulosta ehdotetaan kuitenkin tarvittaessa annettavaksi erillinen valtioneuvoston asetus tilanteessa, jossa aliedustetun sukupuolen edustus soveltamisalaan kuuluvissa pörssiyrityksissä laskee alle 30 prosentin. Seuranta on osa oikeusministeriön jatkuvaa lainsäädäntötarpeen arviointia.

#### *Seuraamukset*

Ehdotuksessa on kiinnitetty huomiota siihen, että seuraamusjärjestelmä on direktiivin 8 artiklan mukaisesti tehokas, oikeasuhteinen ja varoittava.

Direktiivin jäsenvaltio-optiota sovellettaessa pörssiyrityksissä on osakeyhtiölain 6 luvun 9 a §:n ja pörssiosuuskunnissa osuuskuntalain 6 luvun 9 a §:n mukaisesti oltava tavoitteena, että aliedustetun sukupuolen edustajia on vähintään 40 prosenttia yhtiön hallituksen jäsenistä. Varsinaisen hallituksen kokoonpanoa tai jäsenten kelpoisuutta koskevan sääntelyn sijaan säännöksissä ehdotetaan direktiivin täytäntöön panemiseksi säädettäväksi pörssiyritysten ja -osuuskuntien tavoitteista hallituksen sukupuolijakauman tasapainottamiseksi. Säännöksissä tarkoitettujen tavoitteiden toteutumatta jääminen ei tarkoittaisi sellaista päätöksen lainvastaisuutta (ks. OYL 21:1.1 §:n 2 kohta), jonka johdosta osakkeenomistaja voi moittia yhtiökokouksen päätöstä yhtiötä vastaan ajettavalla kanteella.



Direktiivin jäsenvaltio-optiota ei voitaisi soveltaa, mikäli sen soveltamisalaan kuuluvissa pörssi-yhtiöissä aliedustetun sukupuolen edustajien määrä laskisi alle 30 prosentin. Tällöin tulisivat ehdotuksen mukaan sovellettavaksi osakeyhtiölain 6 luvun 9 b § ja osuuskuntalain 6 luvun 9 b §, joissa säädetään hallituksen jäsenten valintamenettelystä. Tällöin yhtiön velvollisuutena olisi antaa ehdokkaalle säännöksessä tarkoitettuja tietoja valinnan perusteista. Käytännössä tällainen velvollisuus olisi yhtiön johdolla, joka huolehtii yhtiön toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä. Tilanteessa, jossa yhtiö ei olisi noudattanut valinnan perusteena olevia pätevyyttä tai tietojen antamista koskevia vaatimuksia, vastuu määräytyisi osakeyhtiölain tai osuuskuntalain perusteella.

#### 4.1.2 Raportointi

Direktiivin mukaan pörssi-yhtiöiden tulee antaa toimivaltaisille viranomaisille kerran vuodessa tietoja hallintoelintensä jäsenten sukupuolijakaumasta ja niihin liittyvistä toimenpiteistä. Esityksessä ehdotetaan, että raportointivelvoite sijoitetaan arvopaperimarkkinalakiin, jossa jo säädetään (AML 7 luku 7 §) liikkeeseenlaskijan velvollisuudesta julkistaa selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä. Raportointivelvollisuus on yksinkertainen keino varmistaa, että kehitystä voidaan yleisesti seurata ilman, että se edellyttäisi yhtiön kaupparekisteriin merkittyjen hallituksen jäsenten tutkimista. Vaikka edistys käy ilmi edellisestä tilinpäätöksestä, tiedot ovat helpommin saatavilla, jos ne sisältyvät vuosittaiseen selvitykseen.

Esityksessä ehdotetaan, että pörssi-yhtiön ja pörssiosuuskunnan on sisällytettävä selvitykseen selvitys hallituksen jäsenten jakautumisesta miesten ja naisten kesken. Jos määrällisiä tavoitteita ei ole saavutettu, olisi annettava selvitys siitä, miksi sukupuolijakauman tasapainottamiseksi koskevia tavoitteita ei saavutettu, sekä kattava kuvaus toimenpiteistä, joita pörssi-yhtiö on jo toteuttanut tai aikoo toteuttaa saavuttaakseen tavoitteet.

Direktiivin johdanto-osan (perustelukappale 47) mukaan tiedot on julkaistava soveltuvassa ja helposti saatavassa muodossa yhtiöiden verkkosivustolla ja sisällytettävä vuosikertomukseen. Tältä osin arvopaperimarkkinalain hallinto- ja ohjausjärjestelmää koskeva voimassaoleva sääntely edellyttää, että selvitys pidetään saatavilla liikkeeseenlaskijan internetsivuilla vähintään kymmenen vuoden ajan (AML 10 luvun 5 §) ja selvitys sisällytetään usein yhtiön vuosikertomukseen. Finanssivalvonta valvoo (AML 1 luvun 6), että liikkeeseenlaskija julkistaa selvityksen ja että se sisältää asianmukaiset tiedot. Siten ei ole tarpeen säätää erikseen tiedon julkistamisesta.

Kun selvitys hallitusten jäsenten sukupuolijakaumasta on esityksessä ehdotetulla tavalla osa hallinto- ja ohjausjärjestelmästä annettua selvitystä, Finanssivalvonnalla olisi mahdollisuus määrätä raportoinnin laiminlyönnistä tai rikkomisesta seuraamusmaksu. Siten Finanssivalvonnan nykyiset mahdollisuudet puuttua sellaisen yhtiön menettelyyn, joka ei laadi ja julkista asianmukaista selvitystä (VMA 7 §:n 1 mom. 5 kohta) tai joka antaa totuudenvastaisia tai harhaanjohtavia tietoja (AML 1 luvun 3 §) hallituksen sukupuolijakaumasta, riittävät täyttämään direktiivin vaatimukset seuraamuksista yhtiöille.

Helsingin Pörssi ylläpitää arvopapereiden kaupankäyntiä valtiovarainministeriön myöntämällä toimiluvalla. Pörssin toiminnasta säädetään kaupankäynnistä rahoitusvälineillä annetussa laissa (1070/2017), jonka mukaan valtiovarainministeriö vahvistaa Pörssin säännöt ja myöntää tälle toimiluvan. Pörssin säännöt ovat itsesääntelyä. Pörssin tehtäviin kuuluu huolehtia riittävästä ja luotettavasta markkinatoiminnasta. Pörssin sääntöjen mukaan liikkeeseenlaskijan tulee noudattaa kotivaltionsa hallinnointikoodia tai suosituksia hyvästä hallinnointitavasta. Pörssi valvoo sääntöjensä noudattamista ja siten hallinnointikoodin noudattamista. Hallinnointikoodi sisältää

raportointiosuudet, joista osa A koskee selvitystä hallinnointi- ja ohjausjärjestelmästä. A-osuudessa on määritelty tarkempi sisältö arvopaperimarkkina- ja valtiovarainministeriön asetuksessa tarkoitetulle hallinto- ja ohjausjärjestelmää koskevalle selvitykselle. Koska liikkeenlaskijoiden tulee pörssin sääntöjen perusteella noudattaa hallinnointikoodia ja pörssi valvoo hallinnointikoodin noudattamista, tulee hallinto- ja ohjausjärjestelmää koskevan selvityksen sisällön valvonta suoritetuksi pörssin toimesta. Hallinnointikoodin noudattamatta jättämisestä koskevat asiat kuuluvat Helsingin Pörssin markkinavalvonnan, ja mahdollisesti kurinpitomenettelyn, piiriin.

Nykyistä valvontasääntelyä voidaan tässäkin yhteydessä pitää tehokkaana, oikeasuhteisena ja varoittavana, ja direktiivin vaatimukset katsotaan täytetyksi tältä osin. Tällä hetkellä ei nähdä tarpeellisuutta säätää lisäseuraamuksia yhtiöille, jotka eivät raportoi sukupuolijakaumasta asianmukaisesti.

#### 4.1.3 Kauppakamarilaki

Jäsenvaltioiden on nimettävä yksi tai useampi elin yhtiöiden hallintoelinten sukupuolten tasa-  
puolisen edustuksen edistämiseen, analysointiin, seurantaan ja tukemiseen. Lisäksi direktiivissä kannustetaan jäsenvaltioita erityisesti ottamaan käyttöön menettelytapoja, joilla tuetaan ja kannustetaan pieniä ja keskisuuria yrityksiä tasapainottamaan merkittävästi sukupuolijakaumaa kaikilla johdon tasoilla ja yhtiöiden hallintoelimissä (johdanto-osan perustelukappale 50). Esityksessä ehdotetaan, että Keskuskauppakamari hoitaisi direktiivissä tarkoitettua tehtävää.

Vastuutoimielimen tehtävää tarkasteltaessa on otettava huomioon, että Suomessa pörssiyritysten hallitusten sukupuolijakauma on varsin tasapainoinen ja täyttää ne edellytykset, joiden täytyessä jäsenvaltio-optiota rekrytointiprosessia koskevien säännösten lykkäämisestä voidaan käyttää. Suomessa sukupuolijakauman kehittymistä on vuosia kyetty edistämään itsesääntelyn (hallinnointikoodi) myötä. Keskuskauppakamari seuraa jo nykytilassa naisten osuutta pörssiyritysten hallituksessa ja johdossa, joten tehtävä ei ole sille uusi. Keskuskauppakamari on vuodesta 2011 lähtien laatinut vuosittain selvityksen naisten sijoittautumisesta pörssiyritysten johtoon (Naisjohtajakatsaus). Keskuskauppakamari on myös vuodesta 2012 lähtien järjestänyt Naisjohtajien mentorointiohjelmaa.

## 4.2 Pääasialliset vaikutukset

### 4.2.1 Taloudelliset vaikutukset

#### **Yritysvaikutukset**

*Vaikutukset soveltamisalaan kuuluviin pörssiyrityisiin*

Esityksessä ehdotetaan, että kiintiötavoitetta sovelletaan suurimpiin pörssiyrityisiin, mikä mahdollistaa sen, että muut pörssiyrityöt voivat edistää vastaavaa tavoitetta itsesääntelyn avulla.

Vuoden 2022 tilinpäätöstietojen perusteella soveltamisalaan kuuluu noin 35 pörssiyritystä, joista valtaosa toimii teknologiateollisuuden ja teollisuuden toimialoilla. Alle puolet yhtiöistä täytti 40 prosentin vaatimuksen aliedustetun sukupuolen edustajien hallintoelintapaista yhtiöiden vuoden 2022 vuosikatsausten perusteella. Naisten osuus soveltamisalaan kuuluvien yhtiöiden hallituksissa oli keskimäärin 35 prosenttia. Keskimääräinen hallitusjäsenten lukumäärä oli seitsemän. Vain yhdessä yhtiössä naisten osuus hallituksessa oli suurempi kuin miesten. Kolmessa yhtiössä naisten ja miesten määrä oli yhtä suuri.

Yhtiöiden kannalta monipuolisempi sukupuolijakauma yhtiöiden hallituksissa tuo useita myönteisiä vaikutuksia. Naisten lisääminen voi ensinnäkin tehostaa riskienhallintaa ja johtamisen laadukkaampaa seurantaa<sup>6</sup>. Tutkimuksissa on havaittu, että monimuotoinen hallitus noudattaa usein vähemmän riskialtista finanssipolitiikkaa kuin homogeenisestä jäsenryhmästä muodostuva hallitus. Vastaavasti monimuotoisuuden on todettu korreloivan vähemmän vilpillisen ja laittoman toiminnan todennäköisyyden kanssa.<sup>7</sup>

Kiintiötavoitteilla voi olla vaikutuksia myös yritysten suorituskyvyn parantumiseen ja sen myötä kannattavuuteen. Sijoittajien näkökulmasta ehdotettu sääntely voisi edistää hallitusten valinnan läpinäkyvyyttä, jonka myötä sijoittajat voivat parantaa mahdollisuuksiaan toimia aktiivisesti. Tutkimuksissa on myös havaittu, että monimuotoisuus voi vaikuttaa välillisesti yhtiön tulokseen: kun hallituksessa on naisia, on todennäköisempää, että yhtiössä kiinnitetään erityistä huomiota eettisiin ja vastuuasioihin. Tällaisissa yhtiöissä on esimerkiksi enemmän vastuullisuuskomiteoita, mitkä lisäävät eettisten sijoitusten houkuttelevuutta.<sup>8</sup> Monipuolisessa hallituksessa myös luovuus lisääntyy, keskustelu monipuolistuu ja hallituksen johtokuntaan tai toimivaan johtoon kohdistama valvonta saattaa tehostua. Tutkimuksissa on havaittu, että naiset osallistuvat miehiä aktiivisemmin hallitusten kokouksiin ja he kuuluvat miehiä useammin seuranta-tehtävistä vastaaviin komiteoihin. Tutkimuksissa on todettu positiivinen korrelaatio naisten prosentuaalisen osuuden yritysten hallituksissa ja yritysten suorituskyvyn välillä, mutta tämä ei todista kausaalisuutta muuttujien välillä. Positiivinen korrelaatio kuitenkin merkitsee, että on taloudellisesti perustelua edistää tasa-arvon toteutumista johtotehtävissä.

Esityksessä ehdotetut raja-arvot voivat vaikuttaa siihen, kuinka yhtiö järjestää toimintaansa, mikäli se ei syystä tai toisesta halua noudattaa sitovaa kiintiösääntelyä. Raja-arvot voivat siten esimerkiksi vaikuttaa siihen, palkkaako yhtiö uutta työvoimaa vai ulkoistaako yhtiö toimintaansa. Periaatteessa vaatimukset voivat johtaa myös hallitusten koon kasvamiseen.

Raportointivelvoitteen voidaan arvioida aiheuttavan vähäistä hallinnollista taakkaa. Jo nykytilassa yhtiöt raportoivat noudattamistaan monimuotoisuusperiaatteista osana hallinnointi- ja ohjauksjärjestelmäselvitystä. Esityksessä ehdotetulla tavalla raportointia tulisi täydentää selvityksellä hallituksen jäsenten jakautumisesta miesten ja naisten kesken, sekä tarvittaessa raportoida tavoitteeseen liittyviä toimenpiteitä. Lisäksi yhtiöiden tulisi vuosittain arvioida, täytyvätkö raportointikynnysarvot. Jos yhtiöillä menisi keskimäärin näihin toimenpiteisiin noin kolme tuntia vuosittain, olisi kustannus työ- ja elinkeinoministeriön sääntelytaakkalaskurin mukaan kaikille yhtiöille noin neljäntuhannen euron luokkaa. Kustannus Suomen suurimmille pörssiyrityksille on siten käytännössä erittäin vähäinen.

#### *Osuuskuntia koskeva kansallinen laajennusehdotus*

Laajennus pörssiosuuskuntiin vastaa nykyistä lainsäädäntökäytäntöä. Julkisten tiedonantovelvoitteiden sääntely on Suomessa perinteisesti toteutettu neutraliteettiperiaatteen mukaisesti eli riippumatta asiaomaisen raportointivelvollisen liiketoiminnassaan käyttämästä juridisesta muodosta.

---

<sup>6</sup> Aaron A. Dhir, *Challenging boardroom homogeneity: Corporate law, governance, and diversity*. Cambridge University Press 2015.

<sup>7</sup> Todd Archibald – Kenneth Jull, *Profiting from Risk Management and Compliance*. Thomson Reuters 2021.

<sup>8</sup> Helena Isidro – Márcia Sobral, *The Effects of Women on Corporate Boards on Firm Value, Financial Performance, and Ethical and Social Compliance*. *Journal of Business Ethics* 132, 2015.

### Vaikutukset muihin pörssiyhtiöihin

Direktiivin johdanto-osassa (kohta 50) tuodaan esiin, että jäsenvaltioita kannustetaan ottamaan käyttöön menettelytapoja, joilla tuetaan ja kannustetaan pieniä ja keskisuuria yrityksiä tasapainottamaan merkittävästi sukupuolijakaumaa kaikilla johdon tasoilla ja yhtiöiden hallintoelimeissä.

Suomessa sukupuolten moninaisuutta pörssiyhtiöiden hallituksissa on pyritty edistämään itesesäntelyn keinoin hallinnointikoodin myötä. Hallinnointikoodin suosituksista on tarkempi kuvaus esityksen nykytilaa koskevassa osiossa. Kansainvälisesti hallinnointikoodin suositusten on arvioitu olevan verrattain tehokkaita keinoja sukupuolijakauman moninaistamisessa. Suomen hallinnointikoodiin suositukset siitä, että hallituksessa on oltava molempia sukupuolia, tulivat noudatettavaksi vuonna 2010<sup>9</sup>. Tuolloin myös Euroopan parlamentti korosti suhtautuvansa myönteisesti Suomen hallinnointikoodin suosituksiin, joiden myötä naisten määrää on nostettu merkittävästi yritysten päättävissä elimissä<sup>10</sup>.

Keskuskauppakamarin julkaiseman Naisjohtajakatsauksen<sup>11</sup> (2/2023) mukaan vuonna 2023 naisten osuus pörssiyhtiöiden johtoryhmien jäsenistä nousi 28 prosenttiin. Suurissa pörssiyhtiöissä naisten osuus saavutti ensimmäistä kertaa 30 prosentin rajan, kun taas keskisuurissa yhtiöissä naisten osuus laski vuoden 2021 tasosta yhdellä prosenttiyksiköllä 29 prosenttiin. Pienissä pörssiyhtiöissä naisten osuus johtoryhmien jäsenistä säilyi ennallaan edellisvuoden 22 prosentissa. Taulukossa 1 esitetään naisten osuuden kehitys pörssiyhtiöiden hallituksissa (luvut pyöristetty).

Vuosi	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Large cap	28%	31%	29%	30%	32%	33%	34%	33%	34%	32%	35%	37%
Mid cap	23%	23%	23%	24%	26%	27%	29%	29%	30%	31%	32%	33%
Small cap	16%	18%	20%	19%	20%	23%	26%	25%	26%	24%	25%	28%
Kaikki yhtiöt	22%	23%	23%	24%	25%	27%	29%	29%	30%	29%	31%	33%

Vaikka itesesäntelyllä on Suomessa edistetty sukupuolten moninaisuutta hallituksessa varsin hyvin, on mahdollista, että kehitys hidastuu tai pysähtyy jossain vaiheessa. Esimerkiksi Kana-

<sup>9</sup> Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi 2008.

<sup>10</sup> Ks. Euroopan parlamentin päätöslauselma naisista ja yritysjohtajuudesta (2010/2115(INI)), 6.7.2011.

<sup>11</sup> Keskuskauppakamari. Naisjohtajakatsaus. Naiset pörssi- ja First North -yhtiöiden hallituksissa. Heinäkuu 2023. Saatavilla: [https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2023/07/Naisjohtajakatsaus\\_02-2023-1.pdf](https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2023/07/Naisjohtajakatsaus_02-2023-1.pdf)

dassa noudatetaan ns. noudata tai selitä -mallia, jonka myötä pörssi-yhtiöillä on tiedonantovelvollisuus monimuotoisuutta koskevien toimintatapojen ja -politiikkojen osalta. Kahdeksan vuoden aikana on havaittu, että muutos ilman sitovaa kiintiömallia on verrattain hidasta (naisten osuus hallitusten jäsenistä on kasvanut 11 prosentista 24 prosenttiin.<sup>12</sup> Vastaavasti Suomessa kehitys on ollut pääosin positiivista, mutta esimerkiksi pienemmissä pörssi-yhtiöissä 40 prosentin tavoitteen saavuttaminen voi viedä pitkän aikaa.

### **Vaikutukset Keskuskauppakamariin**

Keskuskauppakamari laatii säännöllisesti nykytilassa selvityksiä naisten sijoittautumisesta pörssi-yhtiöiden johtoon. Se julkaisee noin 3-4 kertaa vuodessa katsauksia, joissa keskitytään naisjohtajuuteen ja monimuotoisuuteen liittyviin kysymyksiin.

Keskuskauppakamari tarkastelee tyypillisesti selvityksissään Helsingin pörssissä listattujen yritysten johtoa. Ehdotuksessa sääntelyn soveltamisala koskee suuria pörssi-yhtiöitä, jotka on jo nykytilassa huomioitu osana Keskuskauppakamarin selvityksiä. Selvityksissä ei kuitenkaan nykyisellään erikseen huomioida näitä direktiivin raja-arvoja täyttäviä pörssi-yhtiöitä (ja pörssi-osuuskuntia sikäli, kun niitä tulevaisuudessa listautuisi päälisalle). Katsantokannan täsmentämisen näihin yhtiöihin ei kuitenkaan voida arvioida aiheuttavan vähäistä suurempaa hallinnollista taakkaa, koska Keskuskauppakamarilla on tarvittavat tiedot saatavilla laajemman analyysinsä tueksi. Siten tässä vaiheessa Keskuskauppakamarille ei esitetä määrärahoja tehtävän hoitamiseen, mutta uuden tehtävän vaikutuksia Keskuskauppakamarille seurataan kuitenkin tulevaisuudessa.

#### 4.2.2 Muut ihmisiin kohdistuvat ja yhteiskunnalliset vaikutukset

##### **Sukupuolivaikutukset**

Ehdotetulla sääntelyllä pyritään edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa soveltamisalaan kuuluvien yhtiöiden ylimmissä johtotehtävissä. Prosentuaalinen tavoite edistää aliedustetun sukupuolen, käytännössä naisten, valintaa yhtiön johtoon. Tällöin myönteisiä vaikutuksia voi olla myös yhtiöiden muilla uratasoilla, kun molempien sukupuolten edustajilla on yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan ja kohota johtotehtäviin. Koska sääntely kohdistuu vain suurimpiin pörssi-yhtiöihin, voivat ne esimerkiksi edistää vastaavaa kehitystä myös muissa pörssi-yhtiöissä.

Esityksen voidaan myös arvioida edistävän YK:n ihmisoikeuskomitean sekä YK:n naisten syrjinnän poistamista käsittelevän komitean suosituksia Suomelle. Ihmisoikeuskomitea on suositellut (2021), että Suomen tulisi tehostaa pyrkimyksiään lisätä naisten osallistumistumista yksityisellä sektorilla sekä heidän edustustaan korkeimmalla tasolla<sup>13</sup>. Vastaavasti naisten syrjinnän poistamista käsittelevä komitea on suositellut keinoja, jotka edistäisivät naisten osallistamista

---

<sup>12</sup> CSA Multilateral Staff Notice 58-314 Review of Disclosure Regarding Women on Boards and in Executive Officer Positions – Compliance with NI 58-101 Disclosure of Corporate Governance Practices, 27.10.2022. Saatavilla: [https://www.securities-administrators.ca/wp-content/uploads/2022/10/sn\\_20221027\\_58-314\\_women-on-boards.pdf](https://www.securities-administrators.ca/wp-content/uploads/2022/10/sn_20221027_58-314_women-on-boards.pdf).

<sup>13</sup> Ulkoministeriö, Loppupäätelmät Suomen seitsemännessä määräaikaisraportista (epävirallinen käännös), 2021. Saatavilla: [https://um.fi/documents/35732/0/YKn+ihmisoikeuskomitean+uudet+loppup%C3%A4%C3%A4telm%C3%A4t+ja+suositukset+3\\_2021.pdf/56f24467-0f34-85a0-1ee1-3c0d3130c09d?t=1640775609711](https://um.fi/documents/35732/0/YKn+ihmisoikeuskomitean+uudet+loppup%C3%A4%C3%A4telm%C3%A4t+ja+suositukset+3_2021.pdf/56f24467-0f34-85a0-1ee1-3c0d3130c09d?t=1640775609711).

päätöksentekoon yksityisellä sektorilla<sup>14</sup>. Lisäksi Suomi on saanut suosituksia naisten edustuksesta yksityisellä sektorilla ja sen korkeimmalla tasolla myös YK:n ihmisoikeusneuvoston yleismaailmallisessa määräaikaistarkastelussa. Esityksen voidaan katsoa edistävän näitä tavoitteita erityisesti siltä osin, että soveltamisalaan kuuluvat julkiset yhtiöt toimivat luonteensa vuoksi mallina muulle yksityiselle sektorille ja sen myötä on mahdollista edistää sukupuolten tasa-arvoa myös laajemmin.

### **Työllisyys- ja työelämävaikutukset**

Esityksellä on tarkoitus edistää soveltamisalaan kuuluvien pörssiyhtiöiden sukupuolijakauman tasapainottamista, mutta työllisyys- ja työelämävaikutukset voivat välillisesti ulottua myös muihin pörssiyhtiöihin itsesääntelystä aiheutuvien suositusten myötä.

Tyypillinen hallituksen jäsen on 56-vuotias suomalainen mies. Vuonna 2022 kaikkien pörssiyhtiöiden hallituksen jäsenistä vain 28 prosenttia oli naisia. Juuri listautuneissa yhtiöistä naisten osuus on vielä matalampi, 23 prosenttia. First North -listayhtiöistä viidesosassa aliedustettu sukupuoli ei ole edustettuna ollenkaan. Tutkimusten mukaan noin kolme neljäsosaa hallitusjäsenistä on Suomen kansalaisia, ja vain 9 prosenttia hallitusjäsenistä on syntynyt 1980-luvulla tai sen jälkeen.

Ehdotuksella edistetään naisten osallistumista päätöksentekoon yhtiöiden hallituksessa, millä voi osaltaan olla heijastusvaikutuksia muiltakin osin naisten työllisyyteen kyseisissä yhtiöissä. Nykyisellään valtaosa pörssiyhtiöiden naisjohtajista toimii tukitoimintojen johdossa esimerkiksi viestintä-, henkilöstö-, lakiasia- tai talousjohtajana<sup>15</sup>. Vuonna 2022 tukitoimintojen johdossa toimivista johtoryhmän jäsenistä 42 prosenttia oli naisia, kun liiketoimintojen johdossa toimivista johtoryhmän jäsenistä naisia oli 14 prosenttia<sup>16</sup>. Naisten vähäinen määrä liiketoiminnan johtotehtävissä voi osaltaan olla esteenä naisten etenemiselle toimitusjohtoon tai hallitukseen. Ehdotuksessa esitetty kiintiö voi osaltaan auttaa korjaamaan naisten aliedustusta myös näissä muissa liiketoiminnan johtotehtävissä, kun naiset suuntaavat urapolkujaan tällaisiin tehtäviin saadakseen kokemusta hallitustehtäviin pyrkiessään.

Itsesääntelyllä voidaan kannustaa kiintiöitä tehokkaammin naisia kehittämään urallaan. Suomessa on valtava määrä päteviä naisia ja naisten koulutustaso on Suomessa miehiä korkeampi. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden naisten osuus kaikista työkäisistä naisista alkoi kasvaa huomattavasti miehiä nopeammin 1990-luvun alussa. Tilastokeskuksen mukaan vuodesta 2012 lähtien yli 57 prosenttia korkeakoulututkinnon suorittaneista on ollut naisia. Vuonna 2021 naisten osuus on ollut lähes 58 prosenttia. Hyödyntämällä näiden koulutettujen naisten kyvykkyyksiä hallintoelinten johtotehtävissä voidaan monipuolistaa hallituksen osaamisprofiilia, koska

---

<sup>14</sup> CEDAW/C/FIN/CO/8: Concluding observations on the eighth periodic report of Finland - Committee on the Elimination of Discrimination against Women, 1.11.2022. Saatavilla:

<https://www.ohchr.org/en/documents/concluding-observations/cedawcfinco8-concluding-observations-eighth-periodic-report>. Ks. erityisesti suositukset 28(b), 32(a) ja 32(f).

<sup>15</sup> Mia Teräsaho – Mari Kupiainen, Tasa-arvoa johtajien urakehitykseen – Tuloksia TASURI-hankkeesta. Julkaisuja 2015:15. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

<sup>16</sup> Keskuskauppakamari. Naisjohtajakatsaus. Naiset pörssiyhtiöiden johdossa – kansainvälinen vertailu. Maaliskuu 2023. Saatavilla: <https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2023/03/Naisjohtajakatsaus-maaliskuu-2023.pdf>.

naiset tuovat usein osaamista esimerkiksi henkilöstöhallintoon ja markkinointiin liittyvissä asioissa<sup>17</sup>. Toisaalta hyödyntämällä naisten osaamista parannetaan myös koulutuksen kannattavuutta.

Kiintiöiden osalta haittaa voi aiheutua siitä, että päteviä naisia hallitustehtäviin voi olla rajattu määrä. Käytännössä tämä voi johtaa siihen, että yksittäinen henkilö toimii useamman yhtiön hallituksessa (nk. kultahameilmiö). Tällöin kiintiötavoite voi vääristää tosiasiallisia tavoitteita sukupuolten välisen tasa-arvon saavuttamisesta.

Ehdotetun kiintiösääntelyn haasteena voi olla, että naisia, jotka kuuluvat hallitukseen kiintiötavoitteiden vuoksi, pidetään vähemmän pätevinä. Tämä voi heikentää näiden naisten mahdollisuuksia osallistua päätöksentekoon, jolloin heidän panoksensa vaikuttavuus voi vaarantua.<sup>18</sup>

### **Viranomaisvaikutukset**

Viranomaisvaikutukset liittyvät erityisesti raportoinnin valvontaan, kun Finanssivalvonnan on jatkossa valvottava, että soveltamisalaa kuuluvat pörssiyhtiöt toimittavat tietoja sukupuolijakuman monimuotoisuuteen liittyvistä toimenpiteistä. Kokonaisuutena ehdotettavat tehtävät voidaan Finanssivalvonnan arvion mukaan hoitaa nykyresursseilla. Tehtävät eivät vaikuta valtion talousarvioon, koska Finanssivalvonnan toiminta rahoitetaan pääasiallisesti valvottavilta perittävillä valvonta- ja toimenpidemaksuilla.

### **Rajat ylittävät vaikutukset**

Esityksellä on myönteisiä rajat ylittäviä vaikutuksia sisämarkkinoiden toimintaan. Direktiivin kansallisen täytäntöönpanon myötä yhdenmukaistetaan sisämarkkinoilla toimivien pörssiyhtiöiden hallinnointi- ja ohjausjärjestelmiä koskevia vaatimuksia.

## **5 Muut toteuttamisvaihtoehdot**

### **5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset**

#### *Kansallinen liikkumavara soveltamisalaa koskevissa säännöksissä*

Valmistelun aikana on arvioitu, olisiko tarkoituksenmukaista laajentaa direktiivin reunaehtojen mukaista sääntelyn soveltamisalaa. Direktiivin reunaehtojen mukainen soveltamisala kohdistuu Suomen olosuhteissa vain rajattuun määrään pörssiyhtiöitä. Soveltamisalan laajentamista kaikkiin päälistan pörssiyhtiöihin perustelisi eri kokoisten pörssiyhtiöiden toimintaedellytysten ja käytäntöjen yhdenmukaistaminen. Toisaalta vaihtoehto voisi edistää myönteistä kehitystä su-

---

<sup>17</sup> Kim Daehyun – Laura Starks, Gender Diversity on Corporate Boards: Do Women Contribute Unique Skills? *American Economic Review: Papers & Proceedings* 106(5) 2016, s. 267.

<sup>18</sup> Lisa M. Leslie – David M. Mayer – David A. Kraviz, The stigma of affirmative action: A stereotyping-based theory and meta-analytic test of the consequences for performance. *Academy of Management Journal* 57(4) 2014, s. 964-989.

kupolijakauman monipuolistumisessa itsesääntelyä nopeammin. Esimerkiksi Norjassa ja Ranskassa (40 prosentin) kiintiötavoitteiden ulottaminen kaikkiin pörssiyhtiöihin on kasvattanut naisten määrää hallituksissa huomattavasti yli 40 prosenttiin<sup>19</sup>.

Ehdotuksessa päädyttiin kuitenkin pidättäytymään direktiivin mukaisessa soveltamisalassa. Tätä puoltaa itsesääntelyn kehitys. Hallinnointikoodia ollaan parhaillaan päivittämässä eri sukupuolia koskevien moninaisuussuositusten osalta, jonka myötä tilaa jää toimialan omien käytäntöjen muodostumiselle itsesääntelyn myötä. Tällöin ei myöskään luoda tarpeetonta hallinnollista taakkaa pienemmille pörssiyhtiöille, vaan edistetään sukupuolten välistä tasa-arvoa sellaisissa yhtiöissä, joille esityksestä aiheutuva taakka on kohtuullinen. Näin edistetään myös hallitusohjelman tavoitetta siitä, että yritysten hallinnollinen taakka ei kasva. Välillisenä vaikutuksena voi myös olla laajempi kulttuurimuutos, jonka myötä myös pienemmissä pörssiyhtiöissä otetaan käyttöön sukupuolijakauman tasapainottamista koskevia toimia.

#### *Kiintiötavoite ja laskentatapa*

Valmistelun aikana on arvioitu kiintiötavoitteeksi asetettavaa prosenttia. Aliedustetun sukupuolen edustajia tulee olla joko a) 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista jäsenistä tai b) 33 prosenttia kaikista hallintoelinpaikoista.

Kaikkiin hallintoelinpaikkoihin kohdistuva 33 prosentin vaihtoehto koskisi sekä yksiportaista (hallitus) että kaksiportaista (hallitus ja hallintoneuvosto) hallintomallia käyttäviä yhtiöitä, jolloin kokonaistavoitteeseen laskettaisiin mukaan myös toimitusjohtajat. Vaihtoehto voisi siten kasvattaa aliedustetun sukupuolen osuutta keskijohdossa ja johtoryhmissä. Toisaalta hallintoneuvosto ei ole laissa säädetty pakollinen toimielin, eikä siihen myöskään kohdistu itsesääntelyä (hallinnointikoodi). Hallintoneuvosto on listayhtiöissä varsin harvinainen ja se ei ole käytössä yhdessäkään soveltamisalaan kuuluvassa yhtiössä. Hallintoneuvosto on tyypillisesti käytössä maataloustuotteita tuottavissa yhtiöissä. Lisäksi on tavallista, että suomalaisten listayhtiöiden hallituksissa on enintään yksi toimivaan johtoon kuuluva jäsen eli yhtiön toimitusjohtaja. Tällaisilta yhtiöiltä ei käytännössä voi edellyttää suunnitelmaa valittavan uuden toimitusjohtajan sukupuolesta tai siitä, kumpaa sukupuolta olevia osakkeenomistajia tulisi valita hallituksen jäseniksi.

Ehdotuksessa päädyttiin hallituksen jäseniin kohdistuvaan 40 prosentin vaihtoehtoon, joka vastaa paremmin listayhtiöiden toimintaympäristöä, jossa korostuvat hallinnointikoodi ja hallitukseen ja toimitusjohtajaan perustuva hallintomalli. Jo nykytilassa listayhtiöt pyrkivät valitsemaan hallinnointikoodin myötä hallitukseen molempia sukupuolia, joten kiintiötavoite ei vaadi yrityksiltä kohtuuttomia lisätoimenpiteitä.

#### *Kansallinen liikkumavara rekrytointia koskevissa säännöksissä*

Direktiivin 6 artiklassa säädetään hallituksen jäsenten rekrytointiprosessista. Suomessa pörssiyhtiöiden hallitusten jäsenten aliedustetun sukupuolen edustajien määrä on ollut 27.12.2022 noin 31 prosenttia ja soveltamisalaan kuuluvissa pörssiyhtiöissä noin 35 prosenttia, joten Suomi voi jättää soveltamatta rekrytointia koskevia säännöksiä. Tässä esityksessä ehdotetaan, että Suomi jättää soveltamatta näitä säännöksiä.

---

<sup>19</sup> OECD, Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?, OECD Publishing, Paris 2023: Saatavilla: [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/joining-forces-for-gender-equality\\_67d48024-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/joining-forces-for-gender-equality_67d48024-en).



Artiklan ensimmäisessä kohdassa on yksityiskohtaisia kriteereitä ehdokkaan pätevyyden vertailemiseksi. Nykytilassa pörssi-yhtiöiden nimitystoimikunnissa noudatettavista ehdokkaiden valintaan liittyvistä valintakriteereistä ei ole saatavilla julkista tietoa niiden salassapitovaatimusten takia. Direktiivin rekrytointia koskevien vaatimusten soveltaminen voisi siten muuttaa rekrytointiprosessia entistä systemaattisemmaksi ja ammattimaisemmaksi. Joiltakin yhtiöiltä uusien vaatimusten noudattaminen voisi edellyttää rekrytointiprosessien uudelleenjärjestelyä ja muita pieniä hallinnollisia muutoksia. Lisäksi ennalta vahvistetut valintaperusteet voisivat edistää läpinäkyvyyttä ja luottamusta sijoittajien ja osakkeenomistajien keskuudessa. Mikäli säännökset saatettaisiin voimaan esityksen antamisen yhteydessä, ei yhtiöillä olisi kuitenkaan riittävää aikaa sopeuttaa toimintaansa näiden menettelyiden käyttöönottamiseksi. Siten esityksellä edistetään hallitusohjelman tavoitetta siitä, että lainsäädäntöuudistukset toteutetaan riittävän pitkällä siirtymäajoilla, jolloin yrityksille jää aikaa sopeuttaa toimintaansa.

## 5.2 Muiden jäsenvaltioiden suunnittelemat tai toteuttamat keinot **TÄYDENTYY**

EU on katsonut toistuvasti nykyisen tasa-arvon kehityksen olevan riittämätöntä tavoitteiden saavuttamiseksi. Useat jäsenvaltiot ovat jo ennen direktiivin voimaantuloa sisällyttäneet erilaisia tavoitteita hallitusten kokoonpanojen sukupuolijakauman tasoittamiseksi kansalliseen lainsäädäntöön.

### 5.2.1 Ruotsi

Ruotsi lykkää direktiivin rekrytointimenettelyä koskevien säännösten soveltamista ja pyrkii toimeenpanemaan direktiivin tavalla, joka puuttuu yrityssäätelyyn mahdollisimman vähän. Tästä johtuen alustavat ehdotukset muutoksista kohdistuvat ainoastaan vuosikertomuslakiin (årsredovisningslag 1995:1554) ja asetukseen, jossa annetaan ohjeistus kasvupolitiikan arviointi- ja analysointiviranomaiselle (förförordning med instruktion för Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser 2016:1048).<sup>20</sup>

### 5.2.2 Tanska

Tanskassa on pyritty lisäämään naisten määrää pörssi-yhtiöiden hallituksissa ja yritysten johdossa. Vuodesta 2013 lähtien suurimmilla yrityksillä on ollut lakisääteinen vaatimus asettaa täsmällisiä tavoitteita tasa-arvoisemman sukupuolijakauman varmistamiseksi hallituksessa. Kyseessä ei siis ole varsinainen kiintiölaki, sillä yhtiöiden on määritettävä itselleen tavoite, josta on raportoitava vuosittain. Sääntelyn piirissä on lähes 2 400 yhtiötä. Sääntelyn ulkopuolelle jäävät alle 50 työntekijän yhtiöt. Tästä huolimatta edistystä ei ole juurikaan tapahtunut. Sääntelyn rikkomisesta ei koidu merkittäviä seurauksia yritykselle.

Vaatimuksia tiukennettiin 1.1.2023 voimaan tulleilla lainmuutoksilla, jotka kohdistuivat osakeyhtiölakiin (selskabsloven), lakiin kaupallisista säätiöistä (lov om erhvervsdrivende fonde) ja lakiin tietyistä elinkeinonharjoittajista (lov om visse erhvervsdrivende virksomheder). Muutoksen tarkoituksena oli valmistautua ennakolta direktiivin asettamiin vaatimuksiin. Uusia sääntöjä sovelletaan vuosikertomuslain 7 §:n 2 momentin 3 kohdan mukaisesti määriteltyihin suuriin yrityksiin, valtionyrityksiin (julkiset osakeyhtiöt mukaan luettuina) ja julkisesti noteerattuihin osakeyhtiöihin. Yritysten on asetettava tavoiteluku aliedustetun sukupuolen osuudelle yhtiön kaikilla johtamisen tasoilla, ei vain ylimmässä johtoelimessä. Lisäksi uusia ja korkeampia ta-

---

<sup>20</sup> Nya regler om hållbarhetsredovisning, SOU 2023:35. Saatavilla: <https://www.regeringen.se/conten-tassets/abb381d5c0774d2e9229367cdb4f38bb/nya-regler-for-hallbarhetsredovisning-sou-202335.pdf>.

voitteita on asetettava, kun aikaisemmat tavoitteet saavutetaan - kunnes hallituksessa ja johdossa saavutetaan 40-60 prosentin sukupuolijakauma. Jäseniä, jotka työntekijät valitsevat, ei sisällytetä tavoitelukuun.<sup>21</sup>

### 5.2.3 Alankomaat

Alankomaissa vuonna 2011 hyväksyttiin väliaikainen sukupuolikiintiö ilman sanktioita, joka tuli voimaan 2013. Kiintiötavoitteeksi asetettiin 30 prosenttia. Laki koski listattuja ja tietyn kokoluokan listaamattomia yhtiöitä, arviolta 4 200-6 100 yhtiötä. Laki perustui noudata tai selitä-periaatteeseen. Laki raukesi tammikuussa 2020. Vuonna 2021 naisten osuus suurimpien listayhtiöiden hallitusten jäsenistä oli Alankomaissa 38,1 prosenttia.<sup>22</sup>

Tammikuussa 2022 tuli voimaan uusi kiintiölaki, jonka mukaan pörssiyritysten hallintoneuvoston jäsenistä vähintään kolmanneksen on oltava miehiä ja vähintään kolmanneksen naisia. Tämä koskee uusia jäseniä. Soveltamisalaa kuuluvat listatut yhtiöt, eli noin 100 yhtiötä. Lisäksi soveltamisalaa kuuluvien yhtiöiden on asetettava asianmukaiset ja kunnianhimoiset tavoitteet sukupuolten monimuotoisuuden parantamiseksi hallituksissaan ja ylimmän johdon keskuudessa ja raportoitava edistymisestään vuosittain.

### 5.2.4 Ranska

Ranskassa on lakisääteinen kiintiö. Sääntelyä täydentää hallinnointikoodi. Naisten osuus suurimpien listayhtiöiden hallitusten jäsenistä oli vuonna 2022 peräti 45,3 prosenttia<sup>23</sup>. Osuus on EU-maista suurin. Lakisääteinen kiintiö tuli Ranskassa voimaan vuonna 2011 lailla naisten ja miesten tasapainoisesta edustuksesta hallituksessa ja hallintoneuvostossa sekä ammatillisesta tasa-arvosta (La loi no 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, loi Copé-Zimmermann). Laissa määrättiin lakimuutoksia Ranskan kauppalaikiin (Code de commerce) ja lakiin julkisen sektorin demokratisoinnista (Loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public).

Ranskan kauppalaikiin mukaan vuoteen 2014 mennessä hallituksissa tuli olla vähintään 20 prosenttia aliedustetun sukupuolen edustajia, ja vuoteen 2017 mennessä vähintään 40 prosenttia. Sääntely koski listayhtiöitä sekä yhtiöitä, joilla on vähintään 500 työntekijää ja yli 50 miljoonan liikevaihto. Vuonna 2020 lain soveltamisalaa laajennettiin kattamaan vähintään 250 työntekijän yritykset. Hallituksissa, joissa on yli kahdeksan jäsentä, ero kunkin sukupuolen jäsenten lukumäärän välillä saa olla enintään kaksi. Mikäli yhtiö toimii sääntelyn vastaisesti, avoimet hallituspaikat voidaan täyttää vain aliedustettua sukupuolta olevalla jäsenellä. Yliedustetun sukupuolen jäsenen nimitys on mitätön.

---

<sup>21</sup> Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven og forskellige andre love. Saatavilla: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2022/568>.

<sup>22</sup> Keskuskauppakamari. Naisjohtajakatsaus. Naiset pörssiyritysten johdossa – kansainvälinen vertailu. Maaliskuu 2023. Saatavilla: <https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2023/03/Naisjohtajakatsaus-maaliskuu-2023.pdf>.

<sup>23</sup> Keskuskauppakamari. Naisjohtajakatsaus. Naiset pörssiyritysten johdossa – kansainvälinen vertailu. Maaliskuu 2023. Saatavilla: <https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2023/03/Naisjohtajakatsaus-maaliskuu-2023.pdf>.

Loi Rixain -laki hyväksyttiin vuonna 2021. Lain tarkoituksena on lisätä sukupuolten edustusta muissakin hallintoelimissä kuin hallituksissa. Lain mukaan yritysten on saavutettava 30 prosentin tavoite 1.3.2026 mennessä ja lopulta 40 prosentin tavoite 1.3.2029 mennessä. Laki soveltuu suuriin yrityksiin, joilla on yli 1000 työntekijää viimeisen kolmen vuoden aikana. Laissa ylimmäksi hallintoelimeksi määritellään ”mikä tahansa elin, joka on perustettu yhtiöön millä tahansa säädöksellä tai yrityskäytännöllä avustamaan säännöllisesti yleisestä johdosta vastaavia elimiä tehtäviensä suorittamisessa”. Velvoitteiden rikkomisesta voidaan määrätä seuraamusmaksu. On mahdollista, että sääntely johtaa siihen, että yritykset perustavat epävirallisia hallintoelimiä lain asettamien velvoitteiden välttämiseksi.

## 5.2.5 Italia

Sukupuolikiintiöstä listayhtiöiden hallituksille säädettiin ensimmäisen kerran vuonna 2011. Tällöin säädettiin 20 prosentin kiintiö, joka tuli saavuttaa 2012 mennessä ja 33 prosentin kiintiö, joka tuli saavuttaa 2015 mennessä (Golfo-Mosca -laki, Legge, 12/07/2011 n° 120). Soveltamisalaan kuuluivat listayhtiöt ja valtio-omisteiset yhtiöt. Vuonna 2020 säädettiin 40 prosentin kiintiö hallituksen jäsenille. Kiintiö on väliaikainen, voimassa kuusi hallituskautta. Noudattamatta jättämisestä voidaan antaa varoitus ja mikäli yritys ei ryhdy toimenpiteisiin neljän kuukauden kuluessa, annetaan sakkorangaistus. Vuonna 2021 naisten osuus suurimpien listayhtiöiden hallitusten jäsenistä oli Italiassa 38,8 prosenttia.<sup>24</sup>

## 6 Lausuntopalaute

### 7 Säännöskohtaiset perustelut

#### 7.1 Osakeyhtiölaki

##### 6 luku. Osakeyhtiön johto ja edustaminen

**9 a §. Suuren pörssiyrityksen hallituksen jäsenten valinta.** Pykälä olisi uusi. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi pörssiyrityksen velvollisuudesta asettaa tavoitteeksi tilanne, jossa vähintään 40 prosenttia pörssiyrityksen hallituksen jäsenistä on aliedustettua sukupuolta. Velvollisuus koskee kiintiödirektiivin 3 artiklan mukaisia suuria pörssiyrityksiä, joten pykälä sisältää määritelmän tällaisesta pörssiyrityksestä. Raja-arvoja olisi arvioitava päättyneen ja sitä välittömästi edeltävän tilikauden perusteella.

Koska useimpien hallitusten kokojen vuoksi ei ole mahdollista saavuttaa tarkalleen 40 prosentin osuutta, olisi tavoitteiden saavuttamiseksi tarvittavan hallintoelinpaikkojen lukumäärän oltava 40 prosenttia lähin luku ja korkeintaan 49 prosenttia.

**9 b §. Pörssiyrityksen hallituksen jäsenten valintamenettely ja määrälliset tavoitteet.** Pykälä olisi uusi. Pykälässä ehdotetaan, että pörssiyritys ottaa käyttöön sellaisia hallituksen jäsenten ehdo-

---

<sup>24</sup> Keskuskaupakamari. Naisjohtajakatsaus. Naiset pörssiyrityöiden johdossa – kansainvälinen vertailu. Maaliskuu 2023. Saatavilla: <https://kaupakamari.fi/wp-content/uploads/2023/03/Naisjohtajakatsaus-maaliskuu-2023.pdf>.

kasasetteluun ja valintaan liittyviä menetelmiä, jotka varmistavat avoimen ja selkeästi määritellyn valintaprosessin sekä ehdokkaiden soveltuvuuden, pätevyyden ja ammattikokemuksen objektiivisen vertailun perusteella.

Pykälän voimaantuloajankohdasta säädettäisiin tarvittaessa valtioneuvoston asetuksella. Asetus voitaisiin antaa tilanteessa, jossa aliedustetun sukupuolen edustajien määrä soveltamisalaan kuuluvissa yhtiöissä laskisi alle 30 prosentin.

## **7.2 Osuuskuntalaki**

### **6 luku. Osuuskunnan johto ja edustaminen**

**9 a §.** *Suuren pörssiosuuskunnan hallituksen jäsenten valinta.* Pykälä olisi uusi. Pykälään ehdotetaan säädettäväksi pörssiosuuskunnan velvollisuudesta asettaa tavoitteeksi tilanne, jossa vähintään 40 prosenttia pörssiosuuskunnan hallituksen jäsenistä on aliedustettua sukupuolta vastaavasti kuin mitä edellä 7.1 kohdassa ehdotetaan säädettäväksi pörssiosakeyhtiön osalta OYL:n 6 luvun 9 a §:ssä.

**9 b §.** *Pörssiosuuskunnan hallituksen jäsenten valintamenettely ja määrälliset tavoitteet.* Pykälä olisi uusi. Pykälässä ehdotetaan, että pörssiosuuskunta ottaa käyttöön hallituksen jäsenten ehdokasasetteluun ja valintaan liittyviä menetelmiä vastaavasti kuin mitä edellä 7.1 kohdassa ehdotetaan säädettäväksi pörssiosakeyhtiön osalta OYL:n 6 luvun 9 b §:ssä.

Pykälä voimaantuloajankohdasta säädettäisiin tarvittaessa valtioneuvoston asetuksella. Asetus voitaisiin antaa tilanteessa, jossa aliedustetun sukupuolen edustajien määrä soveltamisalaan kuuluvissa yhtiöissä laskisi alle 30 prosentin.

## **7.3 Kauppakamarilaki**

**2 §.** *Kauppakamarin ja Keskuskauppakamarin julkiset tehtävät.* Pykälän 2 momentin 4 kohdassa ehdotetaan tehtäväksi tekninen välimerkin muutos. Momentin 5 kohdaksi lisätään säännökset Keskuskauppakamarin tehtävästä edistää, analysoida, seurata ja tukea kiintiödirektiivin 3 artiklan mukaisten suurten pörssiyhtiöiden ja pörssiosuuskuntien hallintoelinten sukupuolten tasapuolisen edustuksen kehittämistä.

## **8 Lakia alemman asteinen sääntely**

Esityksen liitteen on luonnos valtiovarainministeriön asetukseksi arvopaperin liikkeeseenlaskijan säännöllisestä tiedonantovelvollisuudesta annetun asetuksen (1020/2012) muuttamisesta.

Valtiovarainministeriön asetuksen 2 luvun 7 §:n 1 momentin 4 kohtaa täydennetään arvopaperimarkkinalain 7 luvun 17 §:n 1–4 kohdan nojalla siten, että hallituksen monimuotoisuutta koskevia vaatimuksia täydennetään kohdalla hallituksen jäsenten jakautumisesta miesten ja naisten kesken sekä selvityksestä sukupuolijakauman tasapainottamiseksi tehdyistä toimenpiteistä. Asetusehdotuksen suhdetta perustuslain vaatimuksiin käsitellään jäljempänä jaksossa 12.

Osakeyhtiölain 6 luvun 9 b § ja osuuskuntalain 6 luvun 9 b § olisi tarkoitus saattaa voimaan valtioneuvoston asetuksella säädettävänä ajankohtana. Valtioneuvoston asetus annettaisiin tilanteessa, jossa pörssiyhtiöiden hallitusten sukupuolijakauman aliedustetun sukupuolen edustajien määrä laskisi alle 30 prosentin. Voimaantulosta säätäminen asetuksella mahdollistaa sen, että tällaisessa tilanteessa lainsäädäntö saadaan voimaan kuuden kuukauden kuluessa direktiivin edellyttämällä tavalla.

## **9 Voimaantulo**

Esitetään, että lait tulevat voimaan 28.12.2024 ja lakeja sovelletaan ensimmäisen kerran tilikauden, joka alkaa 31.12.2024 jälkeen.

Osakeyhtiölain 6 luvun 9 b § ja osuuskuntalain 6 luvun 9 b § on kuitenkin tarkoitettu tulemaan voimaan valtioneuvoston asetuksella säädettävänä ajankohtana.

## **10 Toimeenpano ja seuranta**

Jäsenvaltioiden on toimitettava komissiolle viimeistään 29.12.2025 ja sen jälkeen kahden vuodenvälein, kertomus kiintiödirektiivin soveltamisesta. Sellaisten jäsenvaltioiden, jotka ovat jättäneet soveltamatta 6 artiklaa ja tapauksen mukaan 5 artiklan 2 kohtaa 12 artiklan nojalla, on sisällytettävä kertomuksiin tiedot, joista käy ilmi, täyttyvätkö 12 artiklassa vahvistetut edellytykset ja jos täyttyvät, miten, sekä edistyvätkö ne edelleen naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen saavuttamisessa toimivaan johtoon kuulumattomien hallintoneuvostopaikkojen tai kaikkien hallintoneuvostopaikkojen osalta pörssiyrityksissä.

Komissio laatii viimeistään 29.12.2026 ja sen jälkeen kahden vuoden välein erityiskertomuksen direktiivin soveltamisesta. Komissio tarkastelee direktiivin soveltamista viimeistään 31.12.2030 ja sen jälkeen kahden vuoden välein ja raportoi siitä Euroopan parlamentille ja neuvostolle.

Komissio arvioi kertomuksessaan, onko direktiivi tehokas ja vaikuttava väline hallintoelinten sukupuolijakauman parantamiseksi. Kyseisen arvioinnin pohjalta komissio arvioi, onko direktiivin voimassaoloaika tarpeen jatkaa 31.12.2038 pidemmälle tai onko direktiiviä tarpeen muuttaa esimerkiksi laajentamalla sen soveltamisalaa.

## **11 Suhde muihin esityksiin**

### **11.1 Esityksen riippuvuus muista esityksistä**

Eduskunnan käsittelyssä ei ole muita esityksiä, jotka voivat olla riippuvaisia tästä esityksestä tai päinvastoin.

## **12 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys**

### *Lakia alemman asteinen sääntely*

Ehdotettu sääntely sisältää asetuksenantovaltuuden, joka on merkityksellinen perustuslain 80 §:n kannalta. Voimassa olevaan toimivaltasäännökseen perustuva luonnos asetuksen muutoksiksi on esityksen liitteenä ja sitä käsitellään edellä jaksossa 8. Asetusluonnoksen säännökset eivät ole ristiriidassa perustuslain 80 §:n 1 momentin kanssa, sillä niissä ei ehdoteta säädettävän lainkohdan tarkoittamalla tavalla ”yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista sekä asioista, jotka perustuslain mukaan muuten kuuluvat lain alaan”.

### *Voimaantulo*

Lisäksi 1. ja 2. lakiehdotuksen mukaan yksittäiset pykälät (osakeyhtiölain 6 luvun 9 b § ja osuuskuntalain 6 luvun 9 b §) on tarkoitettu tulemaan voimaan valtioneuvoston asetuksella säädettävänä ajankohtana, joten arvioitavana on myös muutosten voimaansaattaminen perustuslain 79 §:n suhteen.

Perustuslain 79 §:n mukaan laista tulee käydä ilmi, milloin se tulee voimaan. Erityisestä syystä laissa voidaan säätää, että sen voimaantuloajankohdasta säädetään asetuksella. Tästä voi olla kysymys esimerkiksi silloin, kun suuren lainsäädäntökokonaisuuden eri osien on tultava voimaan samana ajankohtana eikä tuota ajankohtaa ole lakia säädettäessä tarkoituksenmukaista tai mahdollista vielä vahvistaa (HE 1/1998 vp, s. 130/II, ks. myös PeVL 44/2018 vp, s. 3—4, PeVL 7/2005 vp, s. 11/ II). Perustuslakivaliokunnan käytännössä erityisenä syynä on pidetty myös lain voimaantuloajankohdan sidonnaisuutta Suomen kansainvälisten velvoitteiden tai esimerkiksi Euroopan unionin lainsäädännön voimaantuloon (ks. esim. PeVL 36/2010 vp, s. 3/I, PeVL 21/2007 vp, s. 2/II, PeVL 46/2006 vp, s. 4/I).

Ehdotettu sääntely on tarkoitettu Euroopan unionin oikeuden kansalliseen täytäntöönpanoon. Direktiivin velvoitteet on osana sen laajemman täytäntöönpanon kokonaisuutta saatettava voimaan kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun poikkeamisen edellytykset eivät enää täyty. Käytännössä tämä merkitsisi sitä, että lain velvoittamien tahojen olisi sopeutettava toimintaansa uusien rekrytointia koskevien velvoitteiden noudattamiseen vastaavassa aikataulussa. Lain säätämisen tavanomaisesti tarvittavan ajan näkökulmasta kuutta kuukautta voidaan pitää liian lyhyenä ajanjaksona, jos aikatauluun tulisi varata kohtuullisesti aikaa myös lain velvoittamien tahojen ennakkovarautumiseen lain säännösten voimaantuloon. Lain voimaansaattaminen asetuksella varmistaisi kohtuulliseen ennakkovarautumiseen tarvittavan ajan riittävyttä.

Säännösten voimaansaattamisessa huomioitavana seikkana voidaan pitää sitä, että laissa sinänsä olisi jo säädettyä asiaa koskeva perussääntely, vaikka sen voimaantulosta säädettäisiin myöhemmin asetuksella. Sääntelyn voimaansaattamista valtioneuvoston asetuksella voidaan katsoa perustelevan osaltaan myös sillä, että kyse olisi hyvin rajatusta sääntelykokonaisuudesta. Perustuslakivaliokunta on aiemmassa käytännössään (PeVL 4/2000 vp) pitänyt mahdollisena, että asetuksella voidaan erityisen syyn vaatimuksen täytyessä säätää myös lain joidenkin säännösten voimaantuloajankohdasta. Tällöin perustuslain 79 §:n 3 momentissa tarkoitettun erityisen syyn on katsottu voivan liittyä siihen, että lain velvoittamat tahot saavat tarpeellista siirtymäaikaa toimintansa sopeuttamiseen.

Koska nykytilassa direktiivin velvoitteita voidaan pitää varsin vieraina suomalaiselle yhtiöoikeudelle, on perusteltua varmistaa, että lain velvoittamat tahot ovat hyvissä ajoin ennen säännösten sovellettavaksi tuloa tietoisia siitä, minkälaisia velvoitteita niihin voi kohdistua. Ehdotettun asetuksenantovaltuuden ei voida katsoa tarkoittavan merkittävän harkintavallan antamista lain voimaantulosta päättämisestä valtioneuvostolle, koska direktiivi edellyttää sääntelyn voimaansaattamista tiettyjen edellytysten täytyessä. Edellytykset on kerrottu edellä jaksossa 8. Edellä esiin tuotujen seikkojen perusteella säännösten voimaansaattamiseen asetuksella on hallituksen käsityksen mukaan olemassa perustuslain 79.3 §:ssä tarkoitettu erityinen syy.

#### *Johtopäätökset*

Edellä mainituilla perusteilla lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä.

#### *Ponsi*

Koska ...direktiivissä on säännöksiä, jotka ehdotetaan pantaviksi täytäntöön lailla, annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

## **Laki**

### **osakeyhtiölain 6 luvun muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*lisätään* osakeyhtiölain (624/2006) 6 lukuun uusi 9 a ja 9 b § seuraavasti:

6 luku

### **Osakeyhtiön johto ja edustaminen**

9 a §

#### *Suuren pörssiyhtiön hallituksen jäsenten valinta*

Pörssiyhtiössä tavoitteena on oltava, että aliedustetun sukupuolen edustajia on vähintään 40 prosenttia yhtiön hallituksen jäsenistä, jos päättyneellä tilikaudella ja sitä välittömästi edeltäneellä tilikaudella:

- 1) yhtiön keskimääräinen henkilöstömäärä oli yli 250 henkilöä ja yhtiön raportoitu taseen loppusumma oli yli 43 miljoonaa euroa; tai
- 2) yhtiön raportoitu liikevaihto oli yli 50 miljoonaa euroa.

9 b §

#### *Pörssiyhtiön hallituksen jäsenten valintamenettely ja määrälliset tavoitteet*

Edellä 9 a §:ssä tarkoitetun pörssiyhtiön on sellaisen ehdokkaan pyynnöstä, joka on otettu huomioon valittaessa ehdokkaita nimitettäväksi tai valittaessa hallituksen jäsen, annettava tälle ehdokkaalle seuraavat tiedot:

- 1) valinnan perustana olleet pätevyysvaatimukset;
- 2) ehdokkaiden objektiivinen vertailu 1 kohdassa tarkoitettujen vaatimusten pohjalta;
- 3) erityiset seikat, joiden perusteella valinnassa päädyttiin poikkeuksellisesti toista sukupuolta edustavaan ehdokkaaseen, joka ei ole aliedustettua sukupuolta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Lain 6 luvun 9 b § tulee kuitenkin voimaan valtioneuvoston asetuksella säädettävänä ajankohtana.

## 2.

### **Laki**

#### **osuuskuntalain 6 luvun muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*lisätään* osuuskuntalain (421/2013) 6 lukuun uusi 9 a ja 9 b § seuraavasti:

#### 6 luku

#### **Osuuskunnan johto ja edustaminen**

#### 9 a §

#### *Suuren pörssiosuuskunnan hallituksen jäsenten valinta*

Pörssiosuuskunnassa tavoitteena on oltava, että aliedustetun sukupuolen edustajia on vähintään 40 prosenttia pörssiosuuskunnan hallituksen jäsenistä, jos päättyneellä tilikaudella ja sitä välittömästi edeltäneellä tilikaudella:

- 1) pörssiosuuskunnan keskimääräinen henkilöstömäärä oli yli 250 henkilöä ja pörssiosuuskunnan raportoitu taseen loppusumma oli yli 43 miljoonaa euroa; tai
- 3) pörssiosuuskunnan raportoitu liikevaihto oli yli 50 miljoonaa euroa.

#### 9 b §

#### *Pörssiosuuskunnan hallituksen jäsenten valintamenettely ja määrälliset tavoitteet*

Edellä 9 a §:ssä tarkoitetun pörssiosuuskunnan on sellaisen ehdokkaan pyynnöstä, joka on otettu huomioon valittaessa ehdokkaita nimitettäväksi tai valittaessa hallituksen jäsenen, annettava tälle ehdokkaalle seuraavat tiedot:

- 1) valinnan perustana olleet pätevyysvaatimukset;
- 2) ehdokkaiden objektiivinen vertailu 1 kohdassa tarkoitettujen vaatimusten pohjalta;
- 3) erityiset seikat, joiden perusteella valinnassa päädyttiin poikkeuksellisesti toista sukupuolta edustavaan ehdokkaaseen, joka ei ole aliedustettua sukupuolta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Lain 6 luvun 9 b § tulee kuitenkin voimaan valtioneuvoston asetuksella säädettävänä ajankohtana.



### 3.

## Laki

### kauppakamarilain 2 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* kauppakamarilain (878/2002) 2 §:n 3 momentin 4 kohta, sellaisena kuin se on laissa 779/2012, sekä  
*lisätään* 2 §:n 3 momenttiin, sellaisena kuin se on laeissa 475/2007, 779/2012 ja 1143/2015, uusi 5 kohta seuraavasti:

#### 2 §

#### *Kauppakamarin ja Keskuskauppakamarin julkiset tehtävät*

---

Keskuskauppakamarin tehtävänä on:

---

- 4) hoitaa sille tässä laissa ja kiinteistörahastolaissa (1173/1997) säädetyt tehtävät;
- 5) edistää, analysoida, seurata ja tukea sukupuolten tasapuolisen edustuksen kehittymistä osakeyhtiölain 6 luvun 9 a §:ssä tarkoitettujen pörssiyhtiöiden ja osuuskuntalain (421/2013) 6 luvun 9 a §:ssä tarkoitettujen pörssiosuuskuntien hallintoelimityksissä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

---

Helsingissä x.x.20xx

**Pääministeri**

**Etunimi Sukunimi**

..ministeri Etunimi Sukunimi

*Liitteet*  
*Rinnakkaistekstit*

## **Laki**

**[Kopioi säädöksen nimi tähän]**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

# §  
[Kopioi momentin teksti tähän]

# §  
[Kopioi momentin teksti tähän]

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

..

## Valtiovarainministeriön asetus

### arvopaperin liikkeeseenlaskijan säännöllisestä tiedonantovelvollisuudesta annetun valtiovarainministeriön asetuksen 1 ja 7 §:n muuttamisesta

Valtiovarainministeriön päätöksen mukaisesti

*muutetaan* arvopaperin liikkeeseenlaskijan säännöllisestä tiedonantovelvollisuudesta annetun valtiovarainministeriön asetuksen (1020/2012) 7 §:n 1 momentin 4 kohta, sellaisena kuin se on asetuksessa 1441/2016, sekä

*lisätään* 1 §:ään, sellaisena kuin se on asetuksissa 1328/2015 ja 1441/2016, uusi 5 momentti ja 7 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on asetuksessa 1441/2016, uusi 5 kohta seuraavasti:

#### 1 §

##### *Soveltamisala*

---

Tämän asetuksen 2 luvun 7 §:n 1 momentin 5 kohtaa sovelletaan osakeyhtiölain (624/2006) 6 luvun 9 a §:n ja osuuskuntalain (421/2013) 6 luvun 9 a §:n soveltamisalaan kuuluviin liikkeeseenlaskijoihin.

#### 7 §

##### *Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä*

Liikkeeseenlaskijan on esitettävä arvopaperimarkkinalain 7 luvun 7 §:ssä tarkoitettu selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä. Selvityksen tulee sisältää:

- 
- 4) kuvaus hallitukseen ja hallintoneuvostoon sovellettavista monimuotoisuutta, kuten ikä, sukupuoli tai koulutus- ja ammattitausta, koskevista toimintaperiaatteista. Selvityksessä on kuvattava myös sovellettavien toimintaperiaatteiden tavoitteet, toimeenpano ja tilikaudella saavutetut tulokset. Jos toimintaperiaatteita ei sovelleta, selvityksessä on kerrottava perusteet soveltamatta jättämiselle;
  - 5) selvitys hallituksen jäsenten jakautumisesta miesten ja naisten kesken, ja jos tavoitteita ei ole saavutettu, on sisällytettävä selvitys siitä, miksi sukupuolijakauman tasapainottamiseksi koskevia tavoitteita ei saavutettu, sekä kattava kuvaus toimenpiteistä, joita liikkeeseenlaskija on jo toteuttanut tai aikoo toteuttaa saavuttaakseen tavoitteet.
- 

Tämä asetus tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä x.x.20xx

...ministeri Etunimi Sukunimi