

Asia: VN/6136/2023

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

Yleistä

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

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

Kommentit selvityksen kysymyksenasetteluun ja tiedonkeruun menetelmiin:

Keskuskauppakamari kiittää oikeusministeriötä lausuntopyynnöstä. Pidämme selvityksen kysymyksenasettelua onnistuneena. Selvityksellä on pyritty saamaan vastauksia naisjohtajuuden ja tasa-arvon edistämisen kannalta olennaisiin kysymyksiin. Haastattelu- ja kyselytutkimusten kautta on onnistuttu syventämään käsitystä aiheesta suomalaisten listayhtiöiden kontekstissa.

Aiempi tutkimus (kirjallisuuskatsaus)

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

Kommentit selvityksessä huomioon otettuun aiempaan kotimaiseen selvitysaineistoon.

Keskuskauppakamarilla ei ole huomautettavaa selvityksessä huomioon otettuun aiempaan kotimaiseen selvitysaineistoon. Keskuskauppakamarin naisjohtajakatsausten tavoitteena on tuottaa ajantasaista, analysoitua ja vertailukelpoista tietoa naisjohtajuuden kehityksestä.

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

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

Kommentit selvityksessä huomioon otettuun aiempaan tutkimukseen:

Keskuskauppakamarilla ei ole huomautettavaa selvityksessä huomioon otettuun aiempaan tutkimukseen.

Sääntely ja suositukset muissa maissa

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

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

Keskuskauppakamarin näkemyksen mukaan kansainvälinen vertailu on tärkeää sääntelyn keinovaihtoehtoja arvioitaessa. Kiinnitämme vertailun osalta huomiota kuitenkin siihen, että Keskuskauppakamarin naisjohtajakatsauksissa esitetyt kansainväliset vertailut perustuvat OECD:n ja EIGE:n tietokannoista saatavilla olevaan dataan. Ne puolestaan kattavat käytännössä kunkin maan suurimmat ja vaihdetuimmat pörssiyritykset (esim. Suomesta OMX Helsinki 25).

Kaikkien pörssiyritysten tasolla dataa on saatavilla lähinnä yksittäisiä maita koskevista katsauksista (esim. Suomesta Keskuskauppakamarin naisjohtajakatsaukset ja Ruotsista Andra AP-fondenin Kvinnoindex). Koska yleensä suurimmissa ja vaihdetuimmissa yhtiöissä hallituksen kokoonpano on monimuotoisempi kuin pienimmissä pörssiyrityksissä, tilannekuva eri maissa voisi olla erilainen, jos tarkasteluun otettaisiin kaikki pörssiyritykset.

Lisäksi kiinnitämme huomiota siihen, että hallinnointimallit valituissa vertailumaissa vaihtelevat merkittävästi. Hallinnointimallien erot tulee ottaa huomioon arvioitaessa eri maiden sääntelyn tai käytäntöjen toimivuutta ja soveltuvuutta Suomeen.

Johtopäätökset ja suositukset

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

Arviot/kommentit selvityksen tuloksista:

Keskuskauppakamari yhtyy selvityksen arvioon siitä, että naisten urakehityksen esteet ovat usean tekijän yhdistelmä. Selvityksen tulokset ja niiden ryhmittely vastaa käsitystämme keskeisimmistä tekijöistä.

Naisjohtajuuden edistäminen edellyttää näkemyksemme mukaan monia erilaisia politiikkatoimia. Kiintiödirektiivin täytäntöönpano on luonnollisesti yksi politiikkatoimi. Laaja-alainen tasa-arvon edistäminen talouselämän johtotehtävissä edellyttää lisäksi muun muassa sitä, että sukupuolten segregaatiota koulutusalojen välillä saadaan pienennettyä.

Yritysten tasolla rekrytointiprosesseihin sekä naisten urapolkuihin johtajina tulee kiinnittää huomiota, jotta osaajapooli ja monimuotoisuus olisi jatkossakin riittävä niin hallitus-, johtoryhmä- kuin liiketoimintajohtotasolla. Tätä voidaan edistää lisäämällä yritysten tietoisuutta rekrytointiprosessien parhaista käytänteistä.

Keskuskauppakamari on edistänyt naisjohtajuutta jo pitkään itsesääntelyn keinoin. Keskuskauppakamarin säännöllisesti julkaisemien naisjohtajakatsausten lisäksi järjestämme naisjohtajien mentorointiohjelmaa, jonka tavoitteena on tukea naisten verkostoitumista ja vauhdittaa osaavien naisten matkaa liiketoimintojen ylimpiin johtotehtäviin ja hallituksiin. Puolitoistavuotiseen mentorointiohjelmaan kymmenen vuoden aikana on osallistunut jo yli 300 naisjohtajaa.

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

melko tärkeä keino

Yleiset kommentit/ehdotukset direktiivin täytäntöönpanoon liittyen:

Keskuskauppakamari kannattaa kiintiödirektiivin viivytyksetöntä täytäntöönpanoa. Näin niille pörssiyrityöille, joiden toimielinten sukupuolijakauma ei vielä täytä direktiivin vaatimuksia, jää riittävä aika saavuttaa tavoiteltu kiintiö. Pidämme kuitenkin tärkeänä, että yrityksille jää riittävä aika saavuttaa edellytetyt kiintiöt. Siksi kiintiöiden saavuttamiselle direktiivissä asetettua määräaikaa ei tulisi aikaistaa.

Lyhyt siirtymäaika olisi omiaan aiheuttamaan ei-toivottua epäjatkuvuutta toimielinten kokoonpanoissa. Lisäksi lyhyt siirtymäaika olisi omiaan kasvattamaan riskiä sille, että naisten osuus johtoryhmätasolla notkahtaisi hetkellisesti, kun osa johtoryhmien naisjäsenistä siirtyisi hallitusammattilaisiksi. Esimerkiksi Keskuskauppakamarin naisjohtajakatsauksessa 1/2023 on havaittu viitteitä tällaisesta Alankomaissa äskettäin voimaan tulleen kiintiölainsäädännön yhteydessä.

Keskuskauppakamari huomauttaa lisäksi, että erityisesti niiden yhtiöiden osalta, joilla on vielä hallintoneuvosto, kiintiöiden saavuttaminen voi kestää useamman vuoden, sillä hallintoneuvoston jäsenten toimikausi on usein useamman vuoden mittainen ja jäsenistä on tällöin vuosittain erovuorossa vain osa.

Direktiivin täytäntöönpanossa tulisi näkemyksemme mukaan pitäytyä osakeyhtiölain mukaisissa toimielimissä (käytännössä hallitus ja mahdollinen hallintoneuvosto). Tämä vastaisi tulkintaa, joka esimerkiksi osakkeenomistajan oikeudet -direktiivin täytäntöönpanon yhteydessä on tehty direktiivissä käytetystä ilmaisusta hallinto-, johto- tai valvontaelin.

Keskuskauppakamari pitää tärkeänä, että direktiivin täytäntöönpanossa pidättäydytään kansallisesta lisäsääntelystä ja hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan myös itsesääntelyä.

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

Keskuskauppakamarin selvitysten perusteella Suomella olisi oikeus ottaa käyttöön direktiiviin sisältyvä jäsenvaltio-optio, jolla lykättäisiin tiettyjen direktiivin velvoitteiden käyttöönottoa. Kannatamme jäsenvaltio-option käyttöönottoa. Direktiivin täytäntöönpanossa tulee Keskuskauppakamarin näkemyksen mukaan hyödyntää direktiivin sallimia joustoja täysimääräisesti ja jättää siten tilaa myös itsesääntelylle.

Sovellettavan kiintiön osalta Keskuskauppakamari kannattaa direktiivin 5(1)(a) artiklan mukaisen toimivaan johtoon kuulumattomista toimielinten jäsenistä laskettavan 40 %:n kiintiön käyttöönottoa.

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

Keskuskauppakamari katsoo, että direktiivin säännökset rekrytointiprosessista eivät kaikilta osin ole ongelmitta yhteensovitettavissa osakeyhtiölain säännöksiin ja toimivaltajakoon tai hallinnointikäytäntöihin.

Keskuskauppakamarin selvitysten mukaan reilussa 60 prosentissa kaikista pörssiyhtiöistä hallituskokoonpanoa koskevan ehdotuksen valmistelu tapahtuu asiaa varten perustetussa erillisessä

toimielimessä: joko osakkeenomistajien nimitystoimikunnassa, hallituksen nimitysvaliokunnassa tai hallintoneuvoston nimitysvaliokunnassa. Nimitystoimikunnat ovat viime vuosina yleistyneet nopeasti. Selvästi yli puolessa suurista ja keskisuurista yhtiöistä valmistelu tapahtuu osakkeenomistajien nimitystoimikunnassa. Noin puolessa pienistä pörssiyhtiöistä ehdotuksen hallituksen jäsenistä tekevät puolestaan yhtiön suurimmat osakkeenomistajat. Yhtiön hallituksen laatimat monimuotoisuusperiaatteet ohjaavat hallituksen ja hallintoneuvostojen jäsen ehdokkaiden valmistelua erityisesti silloin, kun nimitysehdotuksen valmistelu tapahtuu nimitystoimikunnassa tai valiokunnassa taikka hallituksessa.

Esimerkiksi vaatimus valintaprosessia koskevista yksiselitteisistä kriteereistä vaikuttaa ongelmalliselta osakkeenomistajan päätösehdotuksen teko-oikeuden näkökulmasta. Osakeyhtiön toimielinten jäsenten valintamenettely ei perustu avoimeen hakuun, mistä syystä myös direktiivin viittaukset hakuilmoituksiin ovat ongelmallisia.

Keskuskauppakamari katsoo, että direktiivin rekrytointiprosessia koskevien säännösten osalta tulee hyödyntää direktiivin jäsenvaltio-optiota säännösten soveltamisen lykkäämisestä. Tämä jättäisi tilaa myös itsesääntelylle. Arvopaperimarkkinayhdistys ry on osana kiintiödirektiivin täytäntöönpanoon valmistautumista aloittamassa hallinnointikoodin päivittämisen.

Kommentit/arviot direktiivissä edellytetyistä säännösten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista:

Keskuskauppakamari katsoo, että direktiivin täytäntöönpanossa ei tule luoda oikeudellista epävarmuutta yhtiöoikeudelliseen päätöksentekoon liittyen. Seuraamusten osalta ei tulisi siksi ottaa käyttöön valintapäätöksen pätemättömyyttä tai mitättömyyttä. Seuraamusvalikoimaa harkittaessa on syytä ottaa huomioon myös se, että todennäköisimmin mahdollinen kiintiösäännösten rikkominen tapahtuu kaikkein pienimmissä pörssiyhtiöissä.

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

-

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Tietoisuuden lisääminen parhaista käytännöistä on kannatettavaa. Tietoisuutta on mahdollista lisätä myös itsesääntelyn keinoin. Keskuskauppakamari harkitsee osaltaan, miten Keskuskauppakamarin julkaisemaa asialuettelo listaamattomien yhtiöiden hallinnoinnin kehittämiseksi voisi tältä osin kehittää.

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

melko tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Kestävyysraportointiin ja yritys vastuuseen liittyvä sääntely on muuttumassa ja sitä koskevan ohjeistuksen ajantasaistaminen on kannatettavaa. Erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten tiedontarve on tältä osin suuri.

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

ei kovin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen

Kiintiödirektiivin täytäntöönpanon määräaika huomioon ottaen jatkotutkimus ei vaikuta perustellulta. Tutkimus voisi sinänsä tuoda tarkempaa tietoa, mutta vaikuttaa epätodennäköiseltä, että se ehtisi valmistua siten, että sitä voisi hyödyntää direktiivin täytäntöönpanossa.

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

erittäin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Itsesääntely on osoittautunut tehokkaaksi naisjohtajuuden ja monimuotoisuuden edistämässä ja selvityksen tuloksia ja suosituksia on mahdollista ottaa huomioon hallinnointikoodin päivittämisen yhteydessä.

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

erittäin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Itsesääntely on osoittautunut tehokkaaksi naisjohtajuuden ja monimuotoisuuden edistämässä ja selvityksen tuloksia ja suosituksia on mahdollista ottaa huomioon hallinnointikoodin päivittämisen yhteydessä.

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

erittäin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Tietoisuuden lisääminen rekryointiprosessien parhaista käytänteistä tukee sitä, että yritykset saavat rekrytoitua parhaat osaajat eri tehtäviin. Tasa-arvon edistyminen myös keskijohdon tasolla monipuolistaa osaajapoolia myös johtoryhmätehtäviin ja sitä kautta hallitustehtäviin.

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

erittäin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Monimuotoisuus johdon eri tasoilla tukee yritysten liiketoimintaa ja sen kehittämistä ja monimuotoisuuden edistäminen on siten yritysten intressissä. Monimuotoisuuden etuja on tuotu esille myös Keskuskauppakamarin julkaisemassa asialuettelossa listaamattomien yhtiöiden hallinnoinnin kehittämiseksi.

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

erittäin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Keskuskauppakamari tukee omalta osaltaan naisten verkostoitumista ja urakehitystä kohti liiketoimintojen johtotehtäviä ja hallitustehtäviä järjestämällä naisjohtajien mentorointiohjelmiä.

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

erittäin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Keskuskauppakamari tukee omalta osaltaan naisten verkostoitumista ja urakehitystä kohti liiketoimintojen johtotehtäviä ja hallitustehtäviä järjestämällä naisjohtajien mentorointiohjelmiä.

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

erittäin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Johdon monimuotoisuutta käytetään jo nykyisin yhtenä hallinnointiin liittyvänä ESG-kriteerinä ja monet suuret sijoittajat kiinnittävät tähän huomiota.

17. MUUT TOIMIJAT: Toimialajärjestöille aktiivinen informatiivinen ote johtoryhmien ja hallitusten sukupuolten välisen tasa-arvon tärkeydestä sekä huomion kiinnittäminen sukupuolineutraaleihin

palkitsemiskäytäntöihin (esim. ohjeistukset alan parhaista käytännöistä koskien johtoryhmien ja hallitusten jäsenkandidaattien rekrytointiprosessia ja palkitsemiskäytäntöjä).

erittäin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

-

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

melko tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Pyrkimys tasa-arvoon pääainevalinnoissa on toki tärkeää, mutta sukupuolten segregaaation purkamiseen eri koulutusalojen välillä tulisi kiinnittää enemmän huomiota jo varhaiskasvatuksesta ja peruskoulutasolta lähtien.

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

erittäin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

-

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

Keskuskauppakamari jatkaa laaja-alaisesti työtään naisjohtajuuden edistämiseksi.

Tarkoituksenamme on myös julkaista jatkossakin säännöllisesti naisjohtajakatsauksia sekä selvityksiä pörssiyritysten hallinnointiin liittyen.

Muut kommentit/ehdotukset

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

-

Kajala Ville
Keskuskauppakamari