

Asia: VN/6136/2023

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

### Lausunnonantajan lausunto

#### **Lausuntonne yleisesti esityksestä**

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta (Tane) kiittää mahdollisuudesta lausua oikeusministeriölle hallituksen esityksestä eduskunnalle laeiksi osakeyhtiölain, osuuskuntalain ja kauppakamarilain muuttamisesta. Tane edistää sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnassa, joten lausunto keskittyy sukupuolten tasa-arvoon liittyviin näkökulmiin.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta toteaa, että direktiivin tasa-arvotavoitteet ovat oikeansuuntaiset, mutta sen vaikutukset uhkaavat jäädä pieniksi Suomessa. Tane nostaa lausunnoissaan esiin erityisesti seuraavat huomiot:

- Hallituksen esityksen kunnianhimon tasoa direktiivin täytäntöönpanossa tulee nostaa
- Pienille ja keskisuurille yrityksille tulee tarjota tehokkaita kannustimia ja tukea sukupuolten tasa-arvon edistämiseen
- Keskuskauppakamarin edellytyksiä toteuttaa kaikkia direktiivin säätämiä tehtäviä tulee arvioida tarkemmin
- Rekrytointiprosessien kehittämistä tulee tukea voimallisesti sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

#### **Mitä mieltä olette soveltamisalaa koskevista ehdotuksista? (OYL 6 luvun 9 a § ja OKL 6 luvun 9 a §)**

Esityksessä ehdotetaan, että kiintiötavoitetta sovelletaan suurimpiin pörssiyhtiöihin ja pörssiosuuskuntiin. Muiden pörssiyhtiöiden odotetaan edistävän vastaavaa tavoitetta itsesääntelyn avulla. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta pitää perusteltuna sitä, että hallituksen esityksen mukaan

säännöksiä sovellettaisiin myös pörssiosuuskuntiin. Tane kuitenkin kiinnittää huomiota siihen, että soveltamisalaan kuuluu ainoastaan noin 35 suurta suomalaista pörssiyhtiötä. Selkeä enemmistö yrityksistä jää kokonsa vuoksi soveltamisalan ulkopuolelle.

Direktiivin yleisenä tavoitteena on edistää miesten ja naisten tasa-arvoa pörssiyhtiöiden ylimmissä johtotehtävissä ja nopeuttaa sukupuolijakauman tasapainottumista. Tane pitää direktiivin tavoitetta erittäin tärkeänä, mutta muistuttaa, että sen vaikutukset tasa-arvon edistymiseen taloudellisessa päätöksenteossa ja naisten osuuden kasvattamisessa yritysten johtotehtävissä ovat rajalliset. Muutos on symbolisesti merkittävä ja oikeasuuntainen, mutta koskettaa suoraan varsin harvaa.

Osakeyhtiölain 6 luvun 8 §:n mukaan hallitukseen tulee valita yhdestä viiteen varsinaista jäsentä, jollei yhtiöjärjestyksessä määrätä toisin. Suurten pörssiyhtiöiden yhtiöjärjestyksissä on lähes poikkeuksetta määrätty osakeyhtiölakia suuremmista hallituksista. Hallituksen esityksestä käy ilmi, että vuoden 2022 tilinpäätöstietojen perusteella soveltamisalaan kuuluvien noin 35 pörssiyhtiön keskimääräinen hallitusjäsenien lukumäärä oli seitsemän. Kun soveltamisalan kohteena on 35 yritystä Suomessa ja kussakin on keskimäärin seitsemän hallituksen jäsentä, koskettaa hallituksen esitys keskimäärin 245 hallituspaikkaa, joista vähintään 40 % (98 paikkaa) tulisi vuoden 2026 kesäkuuhun mennessä olla aliedustetulla sukupuolella. Toisaalta suurten pörssiyhtiöiden hallituspaikkoja tarkasteltaessa on syytä kiinnittää huomiota myös siihen, että alle 15 % näissä yrityksistä – eli ainoastaan viidessä yrityksessä – yrityksen hallituksen puheenjohtaja oli nainen tammikuussa 2024. Aiemmat selvitykset myös osoittavat, että vaikka sukupuolten tasa-arvo yhtiöiden hallituksissa on edistynyt, on yritysten muissa johtotehtävissä toimivien osalta runsaasti parantamisen varaa. Toimitusjohtajista selkeä enemmistö on miehiä ja operatiivisten johtoryhmien jäsenistä vain 14 % on naisia. (Listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtävät: Naisten urakehityksen haasteet 2023. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:7)

Tasapuolisemman taloudellisen päätöksenteon ja tasa-arvoisen urakehityksen kannalta on erittäin tärkeää, että johtotehtävät ovat saavutettavissa sukupuolesta ja muista tekijöistä riippumatta. Suomessa, jossa direktiivin piiriin kuuluvia suuria pörssiyhtiöitä on varsin vähän, on erittäin tärkeää, että sukupuolten tasa-arvoa edistetään myös pienissä ja keskisuurissa (PK) yrityksissä. Verrattuna pieniin ja keskisuuriin yrityksiin, direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa suurissa pörssiyrityksissä hallituspaikat jakautuvat jo tällä hetkellä tasaisemmin sukupuolen mukaan.

Tane huomauttaa, että direktiivissä kannustetaan jäsenvaltioita erityisesti ottamaan käyttöön menettelytapoja, joilla tuetaan ja kannustetaan pieniä ja keskisuuria yrityksiä tasapainottamaan merkittävästi sukupuolijakaumaa kaikilla johdon tasoilla ja yhtiöiden hallintoelimityksissä. Hallitus ei tästä huolimatta tarjoa uusia keinoja, joilla tukea ja kannustaa pieniä ja keskisuuria yrityksiä tähän, vaan esitys tyytyy esittelemään olemassa olevia työkaluja ja luottaa yritysten itsesääntelyyn. Tältä osin Tane katsoo, että esityksen kunnianhimoa tulisi nostaa nykyisestä.

Vaikka lähtötilanne Suomessa on parempi kuin joissain muissa Euroopan maissa, on kehitys varsin hidasta. Hallituksen esityksessä luotetaan siihen, että suuret pörssiyritykset toimivat esimerkkinä pienemmille yrityksille. Tane kannustaa hallitusta laatimaan konkreettisia toimia, joilla pienten ja keskisuurten yritysten hallintoelinten ja johdon sukupuolijakaumaa saadaan tasoitettua ja yrityksille tarjotaan tehokkaita kannustimia tasa-arvon edistämiseksi. Tämä vastaisi paremmin direktiivin henkeä.

Ehdotusta puoltaa myös se, että pienissä ja keskisuurissa yrityksissä naisia on hallituksissa vähemmän kuin suurissa pörssiyrityksissä. Aliedustetun sukupuolen lisääminen PK-yritysten johdossa edistäisi tavoitetta myös suurten yritysten osalta. On oletettavaa, että johto- ja hallitustyöskentely kooltaan ja liikevaihdoltaan pienemmissä yrityksissä lisäisi tarvittavaa osaamista ja voisi osaltaan vaikuttaa siihen, että yhä useammalla aliedustettua sukupuolta edustavalla olisi myöhemmin urallaan mahdollisuus tulla valituksi suurten yritysten johtotehtäviin. Siten naisten työurien edistäminen pienissä ja keskisuurissa yrityksissä laajentaisi sitä joukkoa, jolla on hallitustyössä ja muissa johtotehtävissä edellytettävä osaamista ja auttaisi näin myös hallituksen esityksessä mainittuun ilmiöön, jossa yksittäinen henkilö toimii useamman yhtiön hallituksessa (nk. kultahameilmiö).

#### **Mitä mieltä olette ehdotetusta kiintiötavoitteesta? (OYL 6 luvun 9 a § ja OKL 6 luvun 9 a §)**

Direktiivin mukaan pörssiyrityksiä 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.

Kiintiötavoitteeksi on hallituksen esityksessä valittu yllä olevista vaihtoehdoista a. Tämä perustellaan mm. listayhtiöiden toimintaympäristöllä, jossa korostuvat hallinnointikoodi ja hallitukseen ja toimitusjohtajaan perustuva hallintomalli (s. 24). Pörssiyrityksien ja pörssiosuuskuntien olisi saavutettava velvoitteet direktiivissä esitetyllä tavalla viimeistään 30.6.2026.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta pitää tärkeänä, että tavoitteen saavuttamista edellytetään jokaiselta soveltamisalaan kuuluvalla yritykseltä ja toteutumista seurataan aktiivisesti ainakin jo kerran ennen kesäkuuta 2026. Tavoitteiden saavuttamiseksi ei riitä se, että yrityksissä keskimäärin täytetään direktiivin vaatima taso. Tämä on tärkeää etenkin huomioiden soveltamisalaan kuuluvien yritysten verrattain pieni määrä (n. 35 yritystä). Samalla tasa-arvoasiain neuvottelukunta nostaa esiin huolensa siitä, ettei hallituksen esityksessä ole merkittäviä uusia toimia sille, miten tavoitteeseen tullaan pääsemään annetussa ajassa. Aliedustetun sukupuolen edustuksen lisääminen

nojaa hallituksen esityksessä pitkälti olemassa oleviin työkaluihin, kuten esimerkiksi hallinnointikoodiin, jota ollaan päivittämässä mm. kiintiödirektiivin huomioimiseksi. Suurten pörssiyhtiöiden kohdalla naisten osuus hallituksissa on vuosien 2015–2022 välillä ollut 30–35 % välillä. Mikäli direktiivin mukaisia velvoitteita ei saavuteta määräaikaan mennessä, on syytä arvioida, minkälaisiin lisätoimiin hallitus voi ryhtyä.

Lisäksi on syytä huomata, että hallitus esittää, ettei kiintiötavoitteessa huomioida toimivaan johtoon kuuluvia hallintoelinten jäseniä (vaihtoehto b). Sukupuolten epätasainen edustus näkyy Suomessa kuitenkin selkeämmin nimenomaan toimivaan johtoon kuuluvien osalta.

### **Mitä mieltä olette ehdotetusta raportoinnista? (VMA 7 §:n 5 kohta)**

-

### **Mitä mieltä olette ehdotetusta sukupuolten tasapuolista edustusta pörssiyhtiöissä edistävästä toimielimestä? (Kauppakamarilaki 2 § 3 mom. 5 kohta)**

Direktiivin mukaan jäsenvaltioiden on nimettävä yksi tai useampi elin yhtiöiden hallintoelinten sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämiseen, analysointiin, seurantaan ja tukemiseen (10 artikla). Esityksessä ehdotetaan, että Keskuskauppakamari hoitaisi direktiivissä tarkoitettua tehtävää, koska Keskuskauppakamari seuraa jo nykytilassa naisten osuutta pörssiyhtiöiden hallituksessa ja johdossa, joten tehtävä ei ole sille uusi. Keskuskauppakamari on vuodesta 2011 lähtien laatinut vuosittain selvityksen naisten sijoittautumisesta pörssiyhtiöiden johtoon (Naisjohtajakatsaus). Keskuskauppakamari on myös vuodesta 2012 lähtien järjestänyt Naisjohtajien mentorointiohjelmia.

Tane toteaa, että hallituksen esityksessä mainitut Keskuskauppakamarin jo tekemät toimet vaikuttavat täyttävän edellytykset yhtiöiden hallintoelinten sukupuolten tasapuolisen edustuksen analysoinnista ja seurannasta. Hallituksen esityksessä ei kuitenkaan ole kuvattu, miten direktiivin edellyttämät edistämisen- ja tukemiselvitykset täytetään ja onko Keskuskauppakamarilla nykyisellään riittävät edellytykset kaikkien direktiivin sille edellyttämien tehtävien toteuttamiseen.

Tane katsoo, että esitystä tulee täydentää tältä osin. Esityksessä tulee myös arvioida, minkälaisia resursseja nimetyssä elimessä tulee varata yhtiöiden hallintoelinten sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämiseen ja tukemiseen. Lisäksi Tane kehottaa arvioimaan minkälaisiin toimiin Keskuskauppakamari voi ryhtyä, mikäli sen jäseninä toimivat direktiivin soveltamisalaan kuuluvat yhtiöt eivät täytä tavoitetta. Tane katsoo, että Keskuskauppakamarin on tärkeää toimia myös suhteessa jäsenyrityksiinsä.

### **Mitä mieltä olette direktiivin sisältyvien jäsenvaltio-optioiden käyttämisestä?**

Hallituksen esityksessä ehdotetaan otettavaksi käyttöön direktiivin sallima optio, joka mahdollistaa hallituksen jäsenten valintaprosessia koskevien tarkempien säännösten soveltamisen lykkäämisen. Lykkäämistä perustellaan sillä, että direktiivin soveltamisalaan sisältyvien yritysten hallituksissa on tällä hetkellä n. 35 % naisia.

Sukupuolten tasainen jakautuminen pörssiyhtiöiden hallituksissa on Suomessa parantunut vuosien saatossa itsesääntelyn avulla, mutta edistyminen on ollut kohtalaisen hidasta ja ajoittain suunta on ollut myös laskeva. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta katsoo, että 6 artikla pörssiyhtiöiden rekrytointiprosessin muuttamisesta olisi tarjonnut mahdollisuuden nopeuttaa kehitystä ja samalla kannustanut yrityksiä arvioimaan kriittisesti omia valintamenettelyjään.

Selkeiden, neutraalisti muotoiltujen ja yksiselitteisten perusteiden auki kirjaaminen edistäisi sukupuolten tasa-arvoa lisäämällä avoimuutta. Valintamenettelyn läpinäkyvyyden lisäämisellä voisi sukupuolten tasa-arvon edistämisen lisäksi olla positiivista vaikutusta yritysten johdon monimuotoisuuteen ja yhdenvertaisuuteen laajemmin. Tätä puoltaa myös se, että tutkimusten mukaan systemaattinen rekrytointiprosessi on keskeinen työkalu sukupuolten tasapuolisen edustuksen lisäämiseksi ja se tukee myös valitsijoiden omien odotusten ja tapojen vaikutusten minimointia valintaan.

Direktiivin mukainen rekrytointiprosessin muuttaminen sellaisessa pörssiyhtiössä, jotka eivät ole saavuttaneet määrällisiä tavoitteita (6 artikla) tulee eteen, mikäli poikkeamisedellytykset eivät enää täyty (tarkoitetaan käytännössä sitä, että aliedustetun sukupuolen määrä hallituksissa on laskenut alle vaaditun tason).

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta kannustaa hallitusta arvioimaan uudestaan, tulisiko Suomen soveltaa hallituksen jäsenten rekrytointiprosessia (6 artikla) koskevia vaatimuksia, vaikka edellytykset tästä poikkeamiselle täyttyvät. Huomioiden, että hallituksen esitys ei nyky muodossa tarjoa uusia välineitä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi suomalaisissa pörssiyhtiöissä, olisi rekrytointiprosessin kehittäminen yksi keino vauhdittaa sukupuolten tasa-arvoa yrityksissä ja taloudellisessa päätöksenteossa.

### **Mitä mieltä olette rekrytointiprosessia koskevien säännösten täytäntöönpanosta? (OYL 6 luvun 9 b § ja OKL 6 luvun 9 b §)**

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta pitää hyvänä, että esityksessä esitetään lisättäväksi lainsäädäntöön valmiiksi säännökset rekrytointiprosessin täytäntöönpanosta siltä varalta, että poikkeamisedellytykset eivät enää täyty. Tane kuitenkin kannustaa hallitusta arvioimaan uudestaan, tulisiko kyseisten pykälien astua voimaan samaan aikaan muun esityksen kanssa (ks. edellinen vastaus).

### **Mitä mieltä olette ehdotetuista seuraamuksista?**

Direktiivin mukaan pörssiyhtiöiden tulee antaa toimivaltaisille viranomaisille kerran vuodessa tietoja hallintoelintensä jäsenten sukupuolijakaumasta ja niihin liittyvistä toimenpiteistä. Hallituksen

esityksessä ehdotetaan, että raportointivelvoite sijoitetaan arvopaperimarkkinalakiin, jossa jo säädetään (AML 7 luku 7 §) liikkeeseenlaskijan velvollisuudesta julkistaa selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä. Eesityksessä ehdotetaan niin ikään, että selvitys hallituksen jäsenten jakautumisesta miesten ja naisten kesken sisällytetään pörssi-yhtiön ja pörssiosuuskunnan hallinto- ja ohjausjärjestelmästä annettavaan selvitykseen.

Finanssivalvonnalla, jonka tehtävänä on valvoa (AML 1 luvun 6), että liikkeeseenlaskija julkistaa selvityksen ja että se sisältää asianmukaiset tiedot, on jo nykyisellään mahdollisuus määrätä raportoinnin laiminlyönnistä tai rikkomisesta seuraamusmaksu, mikäli selvitykseen ei sisällytetä tarvittavia tietoja hallitusten jäsenten sukupuolijakaumasta ja toimenpiteistä, joita pörssi-yhtiö on jo toteuttanut tai aikoo toteuttaa saavuttaakseen tavoitteet.

Tältä osin esityksessä todetaan, että Finanssivalvonnan nykyiset mahdollisuudet (VMA 7 §:n 1 mom. 5 kohta sekä AML 1 luvun 3 §) ovat riittäviä täyttämään direktiivin vaatimukset seuraamuksista yhtiöille.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta esittää, että seuraamuksen riittävyttä tulisi arvioida lähitulevaisuudessa, mikäli direktiivin soveltamisalaan kuuluvien pörssi-yhtiöiden hallituskokoonpanoissa ei tapahdu merkittävää kehitystä sukupuolijakauman suhteen.

#### **Muut näkemykset direktiivin täytäntöönpanoon liittyen?**

-

Riski Taina  
Tasa-arvoasiain neuvottelukunta