

Asia: VN/6136/2023

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

### Lausunnonantajan lausunto

#### Lausuntonne yleisesti esityksestä

- direktiivi naisten ja miesten aikaisempaa tasapuolisemmasta edustuksesta pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten keskuudessa tulee panna täytäntöön soveltamalla direktiiviä sen asettamaa vähimmäistasoa kunnianhimoisemmin ilman kansallisia optioita
- esitetty direktiivin edistäminen ja valvonta on hajaantunutta, minkä lisäksi seuraamusjärjestelmät ovat puutteellisia
- mukana tulee olla myös menettelytapoja, jolla kannustetaan pieniä ja keskisuuria yrityksiä tasapainottamaan sukupuolijakaumaansa kaikilla johdon tasoilla.

STTK pitää esityksen taustalla olevaa direktiiviä tarpeellisena ja oikeasuuntaisena, sillä tällä hetkellä nykyisessä lainsäädännössä ei ole sitovaa sukupuolten tasa-arvoa koskevaa sääntelyä yhtiöiden hallituksista. STTK:n näkemyksen mukaan direktiivi tulee saattaa viivytyksettä osaksi kansallista lainsäädäntöä.

Direktiivin täytäntöönpanon avulla voitaisiin puuttua tällä hetkellä puutteelliseen sääntelyyn sukupuolisyrynnästä yhtiöiden johtoa valittaessa, vahvistaa velvoitetta sukupuolten tasa-arvon edistämisestä ja kasvattaa naisten osuutta suomalaisten pörssiyhtiöiden ylimmässä johdossa. Kiintiöt asettavat sellaisia velvoitteita, joiden avulla voidaan vauhdittaa Suomessa ollutta kehitystä sukupuolten välisestä tasa-arvosta pörssiyhtiöiden ylimmässä johdossa. Direktiivin avulla olisi myös mahdollista kehittää rekrytointiprosesseja johdon valinnassa systemaattisemmaksi ja ammattimaisemmaksi sekä raportoida direktiivin asettamista tasa-arvovelvoitteista entistä läpinäkyvämmiin. Direktiivin raportointivelvoitteen myötä pörssiyhtiöiden tulee raportoida hallintoelinten jäsenten sukupuolijakaumasta. STTK pitää tätä avoimuuden lisäämistä kannatettavana ja tärkeänä asiana tietoisuuden lisäämisen näkökulmasta.

Vaikka sukupuolten tasa-arvo suomalaisten pörssiyhtiöiden hallituksissa ja johdossa on vielä kaukana, STTK huomauttaa, että esityksessä on otettu käyttöön monia keinoja, joilla direktiivin vaikuttavuutta heikennetään tasa-arvon edistämisen näkökulmasta. Muun muassa ehdotettu maakohtaisten optioiden käyttäminen tai direktiivin reunaehdoista vastaava soveltamisala hidastavat tasa-arvokehitystä ja heikentävät sääntelyn velvoittavuutta. Direktiivin suosituksesta huolimatta mukana ei ole mitään menettelytapoja, joilla kannustettaisiin myös pieniä ja keskisuuria yrityksiä tasapainottamaan sukupuolijakaumaansa kaikilla johdon tasoilla.

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

STTK kannattaa esitystä laajempaa soveltamisalaa sekä ehdotettua veloitteiden ulottamista myös pörssiosuuskuntiin. Direktiivin implementoinnissa on tärkeää ottaa huomioon, että direktiivin soveltamisalan yrityskoko on Suomen olosuhteisiin iso. Direktiiviä ei sovelleta mikroyrityksiin eikä pieniin ja keskisuriin yrityksiin, joiden palveluksessa on vähemmän kuin 250 työntekijää ja joiden vuosiliikevaihto on enintään 50 miljoonaa euroa tai taseen loppusumma enintään 43 miljoonaa euroa. Hallituksen esityksen mukaan soveltamisalaan sopivia yrityksiä on Suomessa vuoden 2022 tilinpäätöstietojen mukaan noin 35. Sääntelyn ulkopuolelle rajautuvien pörssiyhtiöiden lukumäärän tulee olla mahdollisimman pieni, jotta lainsäädännöllä todellisuudessa edistettäisiin naisten asemaa työelämässä.

Direktiivin soveltaminen kaikkiin pörssiyhtiöihin edistäisi tasa-arvokehitystä itsesääätelyä tehokkaammin. Esityksessäkin on tuotu esiin, että muun muassa Norjassa ja Ranskassa 40 prosentin kiintiöt ovat voimassa kaikissa pörssiyhtiöissä niiden koosta riippumatta, mikä on kasvattanut sukupuolten tasa-arvoa tehokkaasti.

Lisäksi YK:n naisten syrjinnän vastaista yleissopimusta valvova CEDAW-komitea on vuoden 2022 raportissaan suositellut Suomelle kiintiöiden käyttöönottoa suurten ja keskisuurten pörssiyhtiöiden hallituksissa. Komitea on suositellut Suomea harkitsemaan kiintiöiden käyttöönottoa myös pienemmissä ja listaamattomissa yrityksissä. (CEDAW C/FIN/CO/8, 1.11.2022, kohdat 17–18)

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

STTK:n mielestä on tärkeää, että sukupuolten tasa-arvoa edistetään suunnitelmallisesti sekä hallituksen että kaikkien hallintoelinpaikkojen osalta. Tasa-arvotavoitteiden saavuttamiseksi huomiota tulisi kiinnittää myös toimivaan johtoon kuuluvien hallintoelinten jäsenten sukupuolijakaumaan. STTK kuitenkin hyväksyy ehdotetun kiintiötavoitteen hallituksen jäseniin kohdistuvasta 40 prosentin vaihtoehdosta.

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

Ehdotuksessa ollaan lisäämässä soveltamisalaan kuuluville pörssiyhtiöille velvollisuus sisällyttää hallinto- ja ohjausjärjestelmää koskevaan 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 ole saavutettu, sekä kattava kuvaus toimenpiteistä, joita pörssi-yhtiö on jo toteuttanut tai aikoo toteuttaa saavuttaakseen tavoitteet.

STTK huomauttaa, että direktiivissä artiklassa 7 edellytetään, että tiedot on eriteltävä toimivaan johtoon kuuluvien ja kuulumattomien hallintoelinten jäsenten osalta.

Raportoinnin valvonta vaikuttaa osin hajanaiselta. Toimivaltainen viranomaisena olisi esityksen mukaan Finanssivalvonta. Finanssivalvonnalla olisi mahdollisuus määrätä raportoinnin laiminlyönnistä tai rikkomisesta seuraamusmaksu. Yhtä lailla raportoinnin kohdalla mainitaan myös Helsingin Pörssi, joka valvoo hallintokoodin noudattamista. Hallintokoodi sisältää muun muassa selvitysosuuden hallinnointi- ja ohjausjärjestelmästä. Hallintokoodin noudattamatta jättämisestä koskevat asiat kuuluvat esityksen mukaan Pörssin, markkinavalvonnan, ja mahdollisesti kurinpitomenettelyyn, piiriin.

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

Jäsenvaltioiden on nimettävä yksi tai useampi elin yhtiöiden hallintoelinten sukupuolisen edustuksen edistämiseen, analysointiin, seurantaan ja tukemiseen. Esitys on, että tämä taho olisi Keskuskauppakamari.

On tärkeää, että direktiivin toimeenpanoa edistää, analysoi, seuraa ja tukee sellainen toimielin, joka on sitoutunut yhtiöiden hallintoelinten sukupuolisen edustuksen tasa-arvon edistämiseen direktiivin mukaisesti. Toimielimen tulisi pystyä näitä tavoitteita tosiasiallisesti myös ajamaan ja toteuttamaan. Lisäksi toimielimen tulisi ottaa käyttöön ja ylläpitää sellaisia menettelytapoja, joilla tuetaan ja kannustetaan pieniä ja keskisuuria yrityksiä tasapainottamaan merkittävästi sukupuolijakaumaa

kaikilla johdon tasoilla ja yhtiöiden hallintoelimissä. Näistä syistä toimielimen tehtävien ja tavoitteiden edistämisen seurantaan tulee kiinnittää huomiota.

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

STTK ei kannata jäsenvaltiokohtaisten optioiden käyttöönottoa, sillä se voi hidastaa tasa-arvokehitystä ja heikentää sääntelyn velvoittavuutta merkittävästi.

STTK korostaa, että vaikka option käyttöön oikeuttava poikkeusedellytys täyttyy tällä hetkellä, naisten määrää on entistä aktiivisemmin parannettava, jotta 40 prosentin tavoite saavutetaan.

Esityksessä ehdotetaan, että direktiivin 6 artiklaa, jossa säädetään hallituksen jäsenten rekrytointiprosessista, ei sovellettaisi. Hallituksen esityksen mukaan optiota tulee käyttää, koska yhtiöillä ei olisi muuten riittävästi aikaa sopeuttaa toimintaansa menettelyjen käyttöönottamiseksi. Kuten esityksessä mainitaan, itsesäätelyn ja hallinnointikoodin ansiosta sukupuolen tasa-arvon tavoitteita on kuitenkin asetettu jo monessa yhtiössä. Näin ollen riittävä aika sopeutustoimille menettelyjen käyttöönottamiseksi ei ole riittävä perustelu option käyttöönottamiselle, koska kyse olisi esityksen mukaisesti lähinnä prosessien uudelleenjärjestelystä ja pienemmistä muutoksista joissain yhtiöissä.

Direktiivin rekrytointia koskevien vaatimusten soveltamisella olisi muitakin positiivisia vaikutuksia, kuin aktiivinen sukupuolijakauman tasa-arvon. Direktiivin rekrytointia koskevien vaatimusten soveltaminen voisi muuttaa rekrytointiprosessia entistä systemaattisemmaksi ja ammattimaisemmaksi. Tämän ohella ennalta vahvistetut valintaperusteet voisivat edistää läpinäkyvyyttä ja luottamusta sijoittajien ja osakkeenomistajien keskuudessa. Muun muassa näistä syistä STTK pitää valitettavana, että jäsenvaltio-optiot on tarkoitettu ottaa käyttöön huolimatta siitä, että päinvastainen ratkaisu olisi antanut tehokkaita keinoja edistää tasa-arvokehitystä ja puuttua syrjintään hallintoelinten jäsenten valinnassa lain tasolla.

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

STTK ei kannata sitä, että rekrytointiprosessia koskevat säännökset jätettäisiin täytäntöönpanematta.

Viitaten edellisen kohdan kommentteihin, rekrytointiprosessi on keskeinen tekijä naisten hallituspaikkojen määrän edistämisessä. Kun rekrytointia koskevat säännökset jätetään toimeenpanematta, Suomi mahdollistaa jatkossakin syrjivän menettelyn hallintoelinten jäsenten valinnassa puuttumatta tähän lainsäädännöllisesti mitenkään.

Osakeyhtiö- ja osuuskuntalaissa ei ole tarkempaa sääntelyä hallituksen jäsenten valintamenettelystä eikä hallituksen jäsenten yleistä kelpoisuutta pidemmälle meneviä vaatimuksia hallituksen kokoonpanolle. Nykyiset osakeyhtiö- ja osuuskuntalain (tai muut asiaan liitännäiset) säännökset eivät vastaa direktiivin vaatimuksia. Arvopaperimarkkinayhdistyksen hallinnointikoodi on suositus eli sillä ei ole direktiivin edellyttämää velvoittavuutta.

Jäsenoption käyttämisen seurauksena rekrytointiprosessia koskevat säännökset tulisivat voimaan erillisellä asetuksella vasta tilanteessa, jossa aliedustetun sukupuolen osuus laskee alle 30 prosentin ja silloinkin voimaansaapaa tapahtuu tarvittaessa annettavan erillisen valtioneuvoston asetuksen kautta. Ehdotuksen mukaan oikeusministeriö arvioi lainsäädäntötarvetta.

Lisäksi STTK huomauttaa, että esitetty lisäys 9 b §:stä osuuskuntalain muuttamisesta annetussa laissa ei kata täysin direktiivin 6 artiklan vaatimuksia. Direktiivin 6 artiklan 1 ja 4 kohtien säännökset tulisi huomioida esityksessä kattavammin, jotta direktiivin säännökset pannaan asianmukaisella tavalla täytäntöön kansallisella tasolla.

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

Direktiivissä todetaan, että seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. STTK toteaa, että ehdotetut seuraamukset ovat esityksen perusteella puutteellisia, eivätkä ne siten täytä direktiivin asettamia seuraamusten tunnusmerkkejä.

Direktiivin mukaan seurauksiin voi sisältyä sakkoja tai tuomioistuimen tai toimivaltaisen viranomaisen toimivalta mitätöidä tai kumota tehty kansallisten säännösten vastainen päätös. Koska esityksessä varsinaisen hallituksen kokoonpanon säätelyn sijaan säädetään vain tavoitteesta, esityksen mukaan alle 40 prosentin kiintiön toteutumatta jääminen ei ole jäsenvaltio-option seurauksena sellainen lainvastaisuus, ”jonka johdosta osakkeenomistaja voi moittia yhtiökokouksen päätöstä yhtiötä vastaan ajettavalla kanteella.”

Myöskään tilanteessa, jossa valtio-optiota ei voitaisi enää soveltaa, eli jos esitetty 30 prosentin kiintiö alitettaisiin, varsinaista seuraamusta ei tulisi, vaan asiassa sovellettaisiin osakeyhtiölain ja osuuskuntalain 6 luvun 9b § kohtaa tietojen antamisesta ehdokkaalle. Tilanteessa, jossa yhtiö ei olisi noudattanut valinnan perusteena olevia pätevyyttä tai tietojen antamista koskevia vaatimuksia, vastuu määräytyisi osakeyhtiölain tai osuuskuntalain perusteella. Tämän osalta direktiivin mukainen seuraamusjärjestelmän kuvaus on jätetty puutteelliseksi, eikä esityksessä ole tarkemmin arvioitu sitä, miten kuvatus kaltaisen seuraamusjärjestelmä soveltuisi suhteessa direktiivin vähimmäisvaatimuksiin.

Myös raportoinnin laiminlyönnin seuraamuksiin ja soveltamiseen on syytä kiinnittää huomiota. STTK korostaa direktiivin valvonnan hajanaisuutta. Toimivaltainen viranomaisen raportoinnin valvonnassa olisi esityksen mukaan Finanssivalvonta, lisäksi raportointia valvoisi Pörssi. Suomi jäsenvaltiona valvoisi kahden vuoden välein kiintiödirektiivin soveltamista ja oikeusministeriö valvoisi asetuksen antamista osana jatkuvaa lainsäädäntötarpeen arviointia. Lisäksi Keskuskauppakamari nimitettäisiin hoitamaan direktiivin mukaista tehtävää sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistäjänä, analysoijana, seuraajana ja tukijana.

Seuraamusmaksuja määrättäessä tulisi ottaa huomioon muun muassa laiminlyöntien toistuvuus sekä se, että laiminlyöntien taustalla toimii suuri listautunut yhtiö.

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

Jäsenvaltioiden on mahdollista säätää direktiiviä pidemmälle menevistä velvoitteista tai toteuttaa pidemmälle meneviä toimenpiteitä edistääkseen sukupuolijakauman tasapainottamista. Esityksessä esitetään kuitenkin, että direktiivi pannaan täytäntöön direktiivissä asetetun vähimmäistason mukaan sekä käytetään kansalliset mahdollisuudet heikentää direktiiviä. STTK:n mielestä tämä on valitettavaa ja aiheuttaa sen, että uudistus ei tule edistämään sukupuolten tasa-arvoa yhtiöiden johtotehtävissä niin tehokkaasti kun olisi tarvetta ja mahdollista.

Lisätietoja STTK:ssa: Ville Kirvesniemi, juristi

Gylling Päivi  
STTK ry.