

Utredningen: Styrelse- och ledningsgruppsuppdrag i börsbolag - utmaningar för kvinnors karriärutveckling och genomförande av direktivet om en jämnare könsfördelning i börsbolags förvaltingsorgan

Inledning

Finlands regering har i enlighet med regeringsprogrammet som mål att förbättra jämställdheten inom olika samhällssektorer och göra Finland till ett ledande land i fråga om jämställdhet. För att uppnå målen har det utarbetats ett jämställdhetsprogram med hjälp av vilket åtgärderna för att förbättra jämställdheten mellan könen samordnas (Statsrådets kansli, 2019). Att öka den jämställda representationen av könen i finländska börsbolags styrelser och ledningsuppdrag hör till målen för regeringens jämställdhetsprogram.

Kvinnornas andel i de finländska börsnoterade bolagens styrelser har ökat tydligt under 2000-talet. Den positiva utvecklingen verkar dock ha avtagit under de senaste åren. För att uppnå jämställdhet mellan könen har det gjorts en utredning om de orsaker som utgör ett hinder för en jämnare könsfördelning och i synnerhet för rekryteringen av kvinnor till den högsta ledningen.

Direktiv (EU) 2022/2381 om en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder publicerades i Europeiska unionens officiella tidning i december 2022. Direktivet ska genomföras nationellt senast den 28 december 2024.

Utredningen ”Styrelse- och ledningsgruppsuppdrag i börsbolag – utmaningar för kvinnors karriärutveckling” har publicerats på finska med svenskt presentationsblad i publikationsserien för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet (VN-TEAS). Vid sidan av utredningen har det vid justitieministeriet utarbetats en promemoria om direktivets huvudsakliga innehåll och om olika alternativ för genomförandet.

Svarsanvisningar för mottagare

Vänligen lämna in ert utlåtande genom att svara på den begäran om utlåtande som publicerats i tjänsten utlåtande.fi. De viktigaste iakttagelserna, förslagen och frågorna i utredningen och promemorian presenteras i utlåtandetjänsten enligt ämnesområde. Alla frågor i tjänsten behöver inte besvaras. Utlåtandet ska inte sändas in separat per e-post eller post.

För att kunna lämna ett utlåtande måste den som svarar registrera sig och logga in i tjänsten utlåtande.fi. Närmare anvisningar om hur man använder tjänsten finns på adressen

utlåtande.fi under fliken Anvisningar -> Bruksanvisningar. Om ni behöver hjälp med att använda tjänsten kan ni kontakta lausuntopalvelu.om@om.fi.

Tidtabell

Justitieministeriet ber om ert utlåtande om utredningen och promemorian. Vänligen lämna in ert utlåtande senast den 19 april 2023.

Beredare

Juha Jokinen, lagstiftningsråd, justitieministeriet, tfn 02951 50039,
fornamn.efternamn@gov.fi

Markus Tervonen, lagstiftningsråd, justitieministeriet, tfn 02951 50558,
fornamn.efternamn@gov.fi

Länkar:

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164638/VNTEAS_2023_7.pdf -
SELVITYS: Listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtävät : Naisten urakehityksen haasteet

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2381&from=EN> -
DIREKTIIVI (EU) 2022/2381 pörssiyritysten hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2381&from=EN> -
DIREKTIV (EU) 2022/2381 om en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder

Bilagor:

[MUISTIO Direktiivistä johtuva sääntelytarve ja vaihtoehdot .pdf](#)

Sändlista:

Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu
Akava ry
Arvopaperimarkkinayhdistys ry
Business Finland Oy
Directors' Institute Finland - Hallitusammattilaiset ry
Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry
Eläkesäätiöyhdistys – ESY ry
FIBS (Finnish Business & Society)
Finanssiala ry

Finanssivalvonta
Finnish Business Angels Network ry
Helsingin Pörssi (OMX Nordic Exchange Helsinki Oy)
Helsingin yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta
Helsingin yliopisto, sukupuolentutkimuksen oppiaine (humanistinen tiedekunta)
Juristiliitto - Juristförbundet
Jyväskylän yliopisto
Kaupan liitto ry
Keskuskauppakamari ry
Kirjanpitolautakunta
Lapin yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta
Listayhtiöiden neuvottelukunta
Miesjärjestöjen Keskusliitto MJKL
Mothers in Business MIB ry
Naisjärjestöjen Keskusliitto
Naisjärjestöt yhteistyössä NYTKIS
Opetus- ja kulttuuriministeriö
Osuustoimintakeskus Pellervo ry
Patentti- ja rekisterihallitus
Perheyriyksen liitto ry
Professoriliitto
Pääomasijoittajat (FVCA) ry
Solidium Oy
Sosiaali- ja terveysministeriö
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
Suomen Asianajajaliitto
Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra
Suomen Kuntaliitto ry
Suomen Osakesäästäjät ry
Suomen Pankki
Suomen Pörssisäätiö sr
Suomen Sijoitusanalyttikot ry
Suomen Taloushallintoliitto ry
Suomen Tilintarkastajat ry
Suomen Uusyrityskeskukset ry
Suomen yhtiöoikeusyhdistys ry
Suomen Yrittäjät ry
Säätiöt ja rahastot ry
Tampereen yliopisto, johtamisen ja talouden tiedekunta
Tasa-arvoasiain neuvottelukunta Tane
Tasa-arvovaltuutetun toimisto
Terveysten ja hyvinvoinnin laitos
Tieteentekijöiden liitto
Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
Turun yliopisto, kauppakorkeakoulu
Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta
Työ- ja elinkeinoministeriö
Työeläkevakuuttajat TELA ry
Vaasan yliopisto, kauppatieteiden tiedekunta
Valtioneuvoston kanslia (omistusoikeusosasto)

Valtiontalouden tarkastusvirasto
Valtiovarainministeriö

Allmänt

1. I projektet utreddes faktorer som inverkar på valet av kvinnor och faktorer som främjar eller utgör hinder för rekrytering av kvinnor till börsnoterade bolags styrelser och ledningsposter. Dessutom utreddes vad som bör göras för att främja en mer jämställd representation mellan könen (se s. 11 i utredningen). Frågorna i utredningen var följande:

- Vilka faktorer inverkar på valet av kvinnor till styrelse- och ledningsgruppsuppgifter, inklusive verkställande direktörer, i börsnoterade bolag inom olika branscher, av olika storlek och med olika ägarstruktur?
- Vilka faktorer i rekryteringsprocesserna för nämnda ledningsuppgifter och i vidare bemärkelse i de börsnoterade bolagens verksamhet främjar eller utgör hinder för uppnåendet av en jämnare könsfördelning inom ledningsuppgifterna i de börsnoterade bolagen?
- Hur och med vilka åtgärder kan en jämlik representation av könen främjas i ledningsuppgifter i börsnoterade bolag?

Kommentarer om **frågeställning i utredningen och metoder av datainsamling:**

Tidigare forskning (litteraturöversikt)

2. När det gäller finländska utredningar beaktades i litteraturöversikten (se s. 15–18 i utredningen) särskilt Centralhandelskammarens årliga översikter över kvinnliga ledare, TASURI-projektet som finansieras av social- och hälsovårdsministeriet samt NASTA-projektet som utredde kvinnors ledarskap i Finland och finansierades av undervisningsministeriet.

Kommentarer om **tidigare inhemskt utredningsmaterial som beaktats i utredningen.**

3. I fråga om den vetenskapliga forskningen beaktades i litteraturöversikten (se s. 18–29 i utredningen) finländskt och internationellt material som gäller

- rekryteringsprocesser
- inverkan av styrelsens jämställdhet på styrelsens verksamhet, företagets resultat och intressentgrupperna
- jämställdhet i finländska företags styrelser och ledningsgrupper, samt
- ledningens mångfald inom olika branscher och i företag med olika ägarstruktur

Kommentarer om **tidigare forskning som beaktats i utredningen:**

Bestämmelser och rekommendationer i andra länder

4. I utredningen behandlades i korthet jämförelseländernas bestämmelser och rekommendationer om jämställdhet mellan könen i börsnoterade bolags styrelser. De länder som togs med i översikten valdes ut så att det ingår jämförbara utvecklade industriländer

samt länder där särskild uppmärksamhet har fästs vid jämställdheten mellan könen och där åtgärder har vidtagits för att främja jämställdheten (Norge, Sverige, Danmark, Nederländerna, Belgien, Spanien, Storbritannien, Italien, Frankrike, Tyskland, Estland, Kina, Singapore, Kanada och Förenta staterna).

Kommentarer om **valet av jämförelseländerna och praxis som beaktats i utredningen** (t.ex. skulle det vara bra att Finland tar modell av någon jämförelsestats bestämmelser och/eller praxis):

Slutsatser och rekommendationer

5. I sammanfattningen av projektets resultat (se s. 76–79 i utredningen) har de viktigaste faktorer som inverkar på valet av kvinnor till styrelseposter i börsnoterade bolag grupperats enligt 1) verksamhetsmiljön, 2) företagets egenskaper, 3) rekryteringsprocessen och 4) individen.

Bedömning av kommentarer om **projektets centrala resultat**:

På basis av resultaten av projektet lades det fram rekommendationer för att främja jämställdheten mellan könen i styrelser, ledningsgrupper och även positionen som verkställande direktör (se s. 80–83 i utredningen). Nedan ber vi er bedöma dessa rekommendationer

6. STATEN: Direktivet om en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöter i börsnoterade företag införlivas i den nationella lagstiftningen utan dröjsmål i enlighet med de villkor som anges i direktivet.

- en mycket viktig metod
- en rätt så viktig metod
- inte en särskilt viktig metod
- inte alls en viktig metod
- jag har ingen åsikt

Allmänna kommentarer/förslag som gäller genomförandet av direktivet:

Kommentarer om/bedömningar av möjligheten att utnyttja eller att inte utnyttja medlemsstaternas valmöjligheter som ingår i direktivet:

Kommentarer om/bedömningar av genomförandet av direktivets bestämmelser om rekryteringsprocessen (med beaktande av de nuvarande bestämmelserna i aktiebolagslagen och lagen om andelslag samt börsbolagens praxis):

Kommentarer om/bedömningar av de sanktioner för överträdelser av bestämmelserna som förutsätts i direktivet:

7. STATEN: Ökning av medvetenheten om vilka fördelarna är för företagen med en systematiskt skött rekryteringsprocess (inkluderar bl.a. utarbetande av rekommendationer utifrån forskningsresultat och bästa praxis samt vid behov en utredning om rekryteringsföretagens metoder, rutiner och tekniker för sammanställning av kandidatlistor).

- en mycket viktig metod
- en rätt så viktig metod
- inte en särskilt viktig metod
- inte alls en viktig metod
- jag har ingen åsikt

Kommentarer/förslag beträffande metoden:

8. STATEN: Uppdatering av samhällsansvars(rapporterings)handböcker och anvisningar som riktar sig till företag så att de innehåller information om betydelsen av ledningsgruppernas och styrelsernas mångfald och särskilt jämställdhet och mångfald i vidare bemärkelse när det gäller ökningen av företagets värde.

- en mycket viktig metod
- en rätt så viktig metod
- inte en särskilt viktig metod
- inte alls en viktig metod
- jag har ingen åsikt

Kommentarer/förslag beträffande metoden:

9. STATEN: En mer detaljerad utredning av resultaten från utredningsprojektet och bedömning av de praktiska alternativen genom ett uppföljningsprojekt.

- en mycket viktig metod

- en rätt så viktig metod
- inte en särskilt viktig metod
- inte alls en viktig metod
- jag har ingen åsikt

Kommentarer/förslag beträffande metoden:

10. FÖRETAGEN: Rekommendationerna 7, 8 och 9 i koden för bolagsstyrning för börsnoterade bolag gäller beredning av förslaget till styrelsens sammansättning, styrelsens sammansättning och styrelsens mångfald. Rekommendationen är att börsnoterade bolag ska se till att processen för att iakta dessa rekommendationer också i praktiken är systematisk och följer bästa praxis för att främja jämställdhet mellan könen.

- en mycket viktig metod
- en rätt så viktig metod
- inte en särskilt viktig metod
- inte alls en viktig metod
- jag har ingen åsikt

Kommentarer/förslag beträffande metoden:

11. FÖRETAGEN: Rekommendationerna 15, 18 och 19 i koden för bolagsstyrning för börsnoterade bolag gäller särskilt nomineringskommittén och nomineringsrådet. Rekommendationen är att börsnoterade bolag i syfte att främja jämställdheten mellan könen säkerställer att nomineringskommittéerna och nomineringsråden agerar systematiskt och i enlighet med bästa praxis vid fastställandet av kompetensbehoven, fastställandet av vem som ansvarar för rekryteringen, användandet av en tillräckligt bred kandidatpool och processen för bedömning av kandidater (s.k. "due diligence") i såväl inhemska som utländska ansökningar.

- en mycket viktig metod
- en rätt så viktig metod
- inte en särskilt viktig metod
- inte alls en viktig metod
- jag har ingen åsikt

Kommentarer/förslag beträffande metoden:

12. FÖRETAGEN: Rekommendationen för både börsnoterade företag och stora icke-börsnoterade företag är att se över sin praxis när det gäller icke-systematiska rekryteringsprocesser, även i fråga om ledningen på mellannivå. Rekryteringsprocessen bör följa bästa praxis inom branschen för att främja jämställdheten mellan könen.

- en mycket viktig metod
- en rätt så viktig metod
- inte en särskilt viktig metod
- inte alls en viktig metod
- jag har ingen åsikt

Kommentarer/förslag beträffande metoden:

13. FÖRETAGEN: Både börsnoterade och icke-börsnoterade företag rekommenderas granska ledningens mångfald och ta en aktiv roll för att understryka mångfalden när det gäller könen, främja mångfalden när det gäller könen i koncernbolagens styrelser och ledningsgrupper samt se till att tillräckliga policyer, principer och förfaranden finns och att dessa är uppdaterade.

- en mycket viktig metod
- en rätt så viktig metod
- inte en särskilt viktig metod
- inte alls en viktig metod
- jag har ingen åsikt

Kommentarer/förslag beträffande metoden

14. ANDRA AKTÖRER: Kvinnors egen initiativkraft och aktivitet när det gäller karriärutvecklingen, skapandet av nätverk och framförandet av sitt intresse för styrelseplatserna.

- en mycket viktig metod
- en rätt så viktig metod
- inte en särskilt viktig metod
- inte alls en viktig metod
- jag har ingen åsikt

Kommentarer/förslag beträffande metoden:

15. ÖVRIGA AKTÖRER: Kvinnor uppmuntras att skapa nätverk (t.ex. från arbetsgivarens sida), särskilt nätverk som representerar de olika könen.

- en mycket viktig metod
- en rätt så viktig metod
- inte en särskilt viktig metod
- inte alls en viktig metod
- jag har ingen åsikt

Kommentarer/förslag beträffande metoden:

16. ÖVRIGA AKTÖRER: Beaktande av jämställdheten mellan könen och en bredare mångfald i investeringsobjektens styrelser och ledningsgrupper samt analys av nivån för systematik när det gäller rekryteringsprocessen från aktieägarnas sida. Beaktande av möjligheterna till karriärutveckling för investeringsobjektens personal med avseende på jämställdhet och bredare mångfald.

- en mycket viktig metod
- en rätt så viktig metod
- inte en särskilt viktig metod
- inte alls en viktig metod
- jag har ingen åsikt

Kommentarer/förslag beträffande metoden:

17. ÖVRIGA AKTÖRER: Branschorganisationerna tar ett aktivt informativt grepp när det gäller att informera om vikten av jämställdhet mellan könen i ledningsgrupper och styrelser samt uppmärksammar könsneutral belöningspraxis (t.ex. anvisningar om bästa praxis inom branschen när det gäller processen för rekrytering av ledamöter till ledningsgrupper och styrelser samt belöningspraxis).

- en mycket viktig metod
- en rätt så viktig metod
- inte en särskilt viktig metod

- inte alls en viktig metod
- jag har ingen åsikt

Kommentarer/förslag beträffande metoden:

18. ÖVRIGA AKTÖRER: Att vid högskolor och läroanstalter fästa uppmärksamhet vid jämställdhet mellan könen vid valet av huvudämne och anknytande faktorer. Integrering av jämställdheten mellan könen och en bredare mångfald som en del av de olika kurserna, utöver enskilda kurser som är inriktade på temat.

- en mycket viktig metod
- en rätt så viktig metod
- inte en särskilt viktig metod
- inte alls en viktig metod
- jag har ingen åsikt

Kommentarer/förslag beträffande metoden:

19. ÖVRIGA AKTÖRER: Ökning av rekryteringsföretagens jämställdhetskompetens och medvetenhet om de eventuella fördelar med sådan kompetens.

- en mycket viktig metod
- en rätt så viktig metod
- inte en särskilt viktig metod
- inte alls en viktig metod
- jag har ingen åsikt

Kommentarer/förslag beträffande metoden:

20. ÖVRIGA MÖJLIGA ÅTGÄRDER: I detta avsnitt kan du, utöver de medel som presenteras i rapporten (se frågorna 8-19 ovan), presentera eller kommentera eventuella andra medel för att främja jämställdhet i styrelser, ledningsgrupper och även i VD befattningar (t.ex. jämställdhet regelbundna publiceringar av information om representation eller utveckling av en rapport om börsbolags bolagsstyrningssystem, t.ex. angående rekryteringsprocesser eller successionsplaneringsrapportering):

Övriga kommentarer/förslag

21. Nedan kan du allmänt kommentera utredningen, promemorian och/eller denna begäran om utlåtande:

Hallavainio Anne
Oikeusministeriö

Tervonen Markus
Oikeusministeriö