

Asia: VN/6136/2023

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi osakeyhtiölain, osuuskuntalain ja kauppakamarilain muuttamisesta

Lausunnonantajan lausunto

Lausuntonne yleisesti esityksestä

Ammattiliitto Pron keskeiset viestit:

- direktiivi naisten ja miesten aikaisempaa tasapuolisemmasta edustuksesta pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten keskuudessa tulee panna täytäntöön ilman kansallisia optioita
- esitetty direktiivin edistäminen ja valvonta on hajaantunut liian laajalle ja seuraamukset puuttuvat tai ovat epäselviä
- mukana tulee olla myös menettelytapoja, jolla kannustetaan myös pieniä ja keskisuuria yrityksiä tasapainottamaan sukupuolijakaumaansa kaikilla johdon tasoilla.

Ammattiliitto Pron näkemyksen mukaan direktiivi naisten ja miesten aikaisempaa tasapuolisemmasta edustuksesta pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten keskuudessa on oikeasuuntainen ja tarpeellinen.

Nykyisessä lainsäädännössä ei ole sitovaa sääntelyä sukupuolten tasa-arvosta yhtiöiden hallituksissa. Lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (tasa-arvolaki) ei sovelleta yhtiöiden hallitusten jäsenten valintaan, eli sukupuolisyrittäjä ei ole kielletty. Osakeyhtiö- tai osuuskuntalaissa ei ole tarkkaa sääntelyä hallituksen jäsenten valintamenettelystä, eikä hallitusten jäsenten yleistä kelpoisuutta pidemmälle meneviä vaatimuksia hallituksen kokoonpanolle.

Tasa-arvolain julkista hallintoa koskeva kiintiösäännös velvoittaa jo nyt julkisyhteisön määräysvallassa olevat listayhtiöt edistämään naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia osallistua päätöksen tekoon, ja nämä täyttävät kiintiötavoitteet jo nyt. Hallituksen esityksen mukaan

tämä 40 prosentin kiintiösäännös on lisännyt naisten määrää päättävissä elimissä ja parantanut naisten urakehityksen mahdollisuuksia.

Suomen Arvopaperimarkkinayhdistyksen laatima hallintokoodi on suositus, jolla ei ole direktiivin edellyttämää velvoittavuutta. Hallintokoodissa ei ole myöskään suosituksia hallituksen jäsenten valintaan kohdistuvista kriteereistä, vaan ne painottuvat hallituksen jäsenten ominaisuuksiin ja kokoonpanoon.

Vaikka naisten osuus suomalaisten pörssiyhtiöiden hallituksissa on kansainvälisesti vertailtuna kohtuullisella tasolla, edistyminen on ollut hidasta. Direktiivin täytäntöönpanon avulla olisi mahdollisuus puuttua sukupuoleen liittyvään syrjintään yhtiöiden johtoa valittaessa, vahvistaa tällä hetkellä vapaaehtoisuuteen perustuvaa velvoitetta sukupuolten tasa-arvon edistämisestä ja kasvattaa naisten osuutta suomalaisten pörssiyhtiöiden ylimmässä johdossa. Kiintiöt toimivat siirtymäajan työkaluna ja kehityksen vauhdittajana. Direktiivin avulla olisi myös mahdollista tuoda uusia työkaluja rekrytointiprosessien kehittämiseen kaikilla johdon tasoilla ja raportoida tasa-arvosta entistä läpinäkyvämmiin.

Vaikka sukupuolten tasa-arvo suomalaisten pörssiyhtiöiden hallituksissa ja johdossa on vielä kaukana direktiivin vaatimuksista, esitys käyttää kaikki mahdollisuudet vesittääkseen direktiivin vaikuttavuuden. Direktiivin suosituksesta huolimatta, mukana ei ole myöskään mitään menettelytapoja, jolla kannustettaisiin myös pieniä ja keskisuuria yrityksiä tasapainottamaan sukupuolijakaumaansa kaikilla johdon tasoilla.

Ammattiliitto Pro nostaa esille myös, että direktiivin edistäminen ja valvonta on hajaantunut liian laajalle ja seuraamukset puuttuvat tai ovat epäselviä.

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

Ammattiliitto Pro kannattaa esitystä laajempaa soveltamisalaa sekä ehdotettua velvoitteiden ulottamista myös pörssiosuuskuntiin.

Direktiivin implementoinnissa on tärkeää ottaa huomioon, että direktiivin soveltamisalan yrityskoko on Suomen olosuhteisiin iso. Direktiiviä ei sovelleta mikroyrityksiin eikä pieniin ja keskisuuriin 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 soveltamisalaa sopivia yrityksiä on Suomessa vuoden 2022 tilinpäätöstietojen mukaan noin 35. Sääntelyn ulkopuolelle rajautuvien pörssiyhtiöiden lukumäärän tulee olla mahdollisimman pieni, jotta direktiivillä todellisuudessa edistettäisiin naisten asemaa työelämässä.

Direktiivin soveltaminen kaikkiin pörssiyhtiöihin olisi yhdenmukaista ja edistäisi kehitystä itsesääteilyä nopeammin, esimerkiksi Norjassa ja Ranskassa 40 prosentin kiintiöt ovat voimassa kaikissa pörssiyhtiöissä niiden koosta riippumatta, mikä on kasvattanut sukupuolten tasa-arvoa tehokkaasti.

YK:n naisten syrjinnän vastaista yleissopimusta valvova *CEDAW-komitea on huolissaan vuoden 2022 raportissaan pörssiyhtiöiden hallituksissa olevien naisten määrän kasvamisen pysähtymisestä Suomessa ja suosittelee kiintiöiden käyttöönottoa suurten ja keskiuurten pörssiyhtiöiden hallituksissa. Se suosittelee harkitsemaan kiintiöiden käyttöönottoa myös pienemmissä ja listaamattomissa yrityksissä.

*CEDAW-komitean suositukset Suomelle 31.10.2022

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

Ammattiliitto Pron mielestä on tärkeää, että sukupuolten tasa-arvoa edistetään suunnitelmallisesti sekä hallituksen että kaikkien hallintoelinpaikkojen osalta. Pro voi kuitenkin hyväksyä ehdotetun kiintiötavoitteen hallituksen jäseniin kohdistuvasta 40 prosentin vaihtoehdosta.

Direktiivin 5 artiklan 2 kohta asettaa tämän vaihtoehdon valinneille jäsenvaltioille veloitteen asettaa myös yksilöllisiä määrällisiä tavoitteita sukupuolijakauman tasoittamiseksi toimivaan johtoon kuuluvien hallintoelinten jäsenten keskuudessa. Esityksen mukaan tämä voisi Suomessa kohdistua vain toimivaan johtoon kuuluvaan toimitusjohtajaan. Määrällisen vaatimuksen merkitys olisi siten Suomessa vähäinen, eikä yhtiöiltä voitaisi esityksen mukaan käytännössä edellyttää suunnitelmaa valittavan uuden toimitusjohtajan sukupuolesta.

Pörssiyhtiöiden toimitusjohtajina on erittäin vähän naisia. *Keskuskauppakamarin mukaan vuonna 2022 nainen oli toimitusjohtajana yhdeksässä pörssiyhtiössä (seitsemän prosenttia). Markkina-arvoltaan suurissa yhtiöissä naistoimitusjohtajien osuus oli 13 prosenttia. Ammattiliitto Pron mielestä Suomen tulee asettaa tasa-arvotavoitteita direktiivin mukaisesti myös toimivaan johtoon kuuluvien hallintoelinten jäsenten keskuudessa. On tärkeää, että yhtiöt seuraavat tavoitteellisesti toimivaan johtoon kuuluvien hallintoelinten jäsenten sukupuolijakaumaa ja kiinnittävät huomiota erityisesti rekrytointivaiheeseen. Ikävä kyllä esityksessä ei haluta asettaa myöskään rekrytointiprosessin kehittämiseksi vaatimuksia.

*Keskuskauppakamari: Naisjohtajakatsaus, maaliskuu 2023.

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 pörssiyhtiö on jo toteuttanut tai aikoo toteuttaa saavuttaakseen tavoitteet.

Ammattiliitto Pro huomauttaa, että direktiivissä artiklassa 7 edellytetään, että tiedot on eriteltävä toimivaan johtoon kuuluvien ja kuulumattomien hallintoelinten jäsenten osalta. Lisäksi lakiin olisi hyvä nostaa esille, että hallituksen jäsenten osalta tavoite on vähintään 40 prosenttia aliedustettua sukupuolta. Esim. seuraavasti:

5) selvitys hallituksen jäsenten ja toimivaan johtoon kuuluvien hallintoelinten jäsenten osalta jakautumisesta miesten ja naisten kesken. Jos tavoitteita, joka on hallituksen jäsenten osalta vähintään 40 prosenttia aliedustetun sukupuolen edustajia, ei ole saavutettu, on sisällytettävä selvitys jne...

Raportoinnin valvonta vaikuttaa sekavalta ja seuraamukset jäävät täysin auki. Toimivaltainen viranomainen olisi esityksen mukaan Finanssivalvonta. Finanssivalvonnalla olisi mahdollisuus määrätä raportoinnin laiminlyönnistä tai rikkomisesta seuraamusmaksu. Toisaalta raportoinnin kohdalla mainitaan myös Pörssi, joka valvoo hallintokoodin noudattamista, jonka osana on selvitys hallinnointi- ja ohjausjärjestelmästä. Hallintokoodin noudattamatta jättämistä koskevat asiat kuuluvat esityksen mukaan Helsingin pörssin markkinavalvonnan, ja mahdollisesti kurinpitomenettelyn, piiriin.

Mitä mieltä olette ehdotetusta sukupuolten tasapuolista edustusta pörssiyhtiöissä edistävistä 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.

Keskuskauppakamari vastustaa direktiivin sukupuolikiintiötä, sen mukaan kiintiödirektiivi voi vähentää naisten määrää pörssiyhtiöiden johtoryhmissä ja liiketoimintajohdossa. On erikoista, että tällainen taho olisi tukemassa ja seuraamassa direktiivin toimeenpanoa.

Mitä mieltä olette direktiivin sisältyvien jäsenvaltio-optioiden käyttämisestä?

Ammattiliitto Pro pitää tärkeänä, että direktiivi toimeenpannaan Suomessa eikä jäsenvaltio-optioita käytetä.

Jäsenvaltio voi jättää soveltamatta 6 artiklaa ja tarvittaessa 5 artiklan 2 kohtaa, jos 27.12.22 mennessä aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään 30 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista hallintoelinpaikoista tai vähintään 25 prosenttia kaikista hallintoelinpaikoista pörssiyhtiöissä. Hallituksen esityksen mukaan Suomessa naisten osuus soveltamisalaan kuuluvien pörssiyhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomista hallituksen jäsenistä on ollut direktiivissä tarkoitettuna ajankohtana (27.12.2022) noin 35 prosenttia.

Ammattiliitto Pro korostaa, että vaikka option käyttöön oikeuttava poikkeusedellytys täyttyy tällä hetkellä, joka tapauksessa naisten määrää hallituksissa on entistä aktiivisemmin parannettava, jotta direktiivin mukainen 40 prosentin tavoite saavutetaan. Kauppakamarin (2022) mukaan vain hieman yli puolet direktiivin soveltamisalaan kuuluvista yhtiöistä täyttää nykyisin tämän tavoitteen. Poikkeaminen direktiivin mukaisista velvollisuuksista voi hidastaa sukupuolten tasa-arvon edistymistä Suomessa merkittävästi.

Jos myöhemmin kuitenkin havaitaan, että direktiivin soveltamatta jättämisen edellytyksenä olevat vaatimukset, eli 30 prosentin kiintiö, eivät enää täyty, lykättyjä direktiivin 6 artiklan ja tarvittaessa 5 artiklan 2 kohdan nojalla annettuja säännöksiä on sovellettava viimeistään kuuden kuukauden kuluessa.

5 artiklan 2 kohdan mukaan pörssiyhtiöt, joilla on hallituksen esityksessä valittu 40 prosentin sukupuolikiintiö toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten hallituspaikoista, tulee asettaa määrällisiä tavoitteita sukupuolijakauman tasapainottamiseksi myös toimivaan johtoon kuuluvien hallintoelinten jäsenten keskuudessa.

6 artiklan mukaan pörssiyhtiöiden, jotka eivät ole päässeet tavoitteeseen naisten

ja miesten tasapuolisesta edustuksesta, on otettava käyttöön erityisiä ehdokasasetteluun liittyviä menettelyjä. Hallituksen esityksen mukaan optiota tulee käyttää, koska yhtiöillä ei olisi muuten riittävästi aikaa sopeuttaa toimintaansa menettelyjen käyttöönottamiseksi. Syy ei ole riittävä, koska kyse on lähinnä prosessien uudelleenjärjestelystä ja pienistä muutoksista. Kuten esityksessä mainitaan, itsesääntelyn ja hallintokoodin ansiosta sukupuolen tasa-arvon tavoitteita on asetettu jo monessa yhtiössä.

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

Rekrytointiprosessi on keskeinen tekijä naisten hallituspaikkojen määrän edistämässä. Tutkimusten mukaan naiset eivät häviä miehille työkokemuksessa, mutta tulevat silti harvemmin valituiksi. Tiedetään myös, että valitsijoilla on yleensä taipumusta valita tehtäviin kaltaisiaan. Siksi myös nimitystoimikuntien ja –valiokuntien miesvaltaisuuteen pitää kiinnittää nykyistä enemmän huomiota. Hallituksen esityksessä todetaan, että valintaprosessit ovat läpinäkymättömiä ja rekrytointia koskevien sääntöjen soveltaminen voisi muuttaa rekrytointiprosessia systemaattisemmaksi ja ammattimaisemmaksi. Ennalta vahvistetut valintaperusteet voisivat lisäksi esityksen mukaan lisätä läpinäkyvyyttä ja yleistä luottamusta myös sijoittajien ja omistajien keskuudessa.

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

Artiklassa 6 asetetaan menettelyllisiä vaatimuksia, jotka koskevat ehdokkaiden valintaa (lyhyesti):

- valintaa varten on määriteltävä neutraalit ja yksiselitteiset perusteet, jotka vahvistetaan ennen valintamenettelyä ja joita on sovellettava syrjimättömällä tavalla koko valinnan ajan.
- henkilöt valitaan pätevydestä tehdyn vertailevan analyysin perusteella.
- Jos ehdokkaat ovat yhtä päteviä, yhtiöllä on pääsääntöisesti velvollisuus asettaa etusijalle aliedustettua sukupuolta oleva ehdokas.
- ehdokkaalla, joka on huomioitu ehdokkaita valittaessa, on saatava pyynnöstä yhtiöltä tiedot valinnan perustana olleista pääsyvaatimuksista, tehdystä objektiivisesta vertailusta näiden vaatimusten pohjalta sekä tarvittaessa erityisistä valintaan vaikuttaneista seikoista.
- aliedustettua sukupuolta olevalla, valitsematta jääneellä ehdokkaalla on oikeus panna asia vireille tuomioistuimessa. Ehdokkaan on esitettävä näyttöä, jonka perusteella voidaan olettaa, että hän olisi ollut yhtä pätevä tehtävään. Pörssi-yhtiön on osoitettava, että säännöksiä ei ole rikottu.

Ammattiliitto Pro huomauttaa, että esitetty lisäys 9 b § ei kata näitä rekrytointiprosessin muokkaamiselle tarkoitettuja artikla 6:n vaatimuksia, vain ainoastaan vaatimuksen, että ehdokkaalla on oikeus saada tietoa pääsyvaatimuksista, tehdystä vertailusta ja erityisistä valintaan vaikuttavista tekijöistä

Mitä mieltä olette ehdotetuista seuraamuksista?

Direktiivissä todetaan, että seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Ammattiliitto Pro toteaa, että ehdotetut seuraamukset eivät ole tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia, koska lain noudattamatta jättämisestä ei olisi esityksen toteuduttua mitään seurauksia.

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, ei tulisi varsinaista seuraamusta, vaan ”rangaistuksena” 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.

Esityksestä ei ilmene millainen seuraamus tästä olisi, joten sen tehokkuutta, oikeasuhtaisuutta tai varoittavuutta ei ole Pron lausunnossa arvioitu.

Myös raportoinnin laiminlyönnin seuraukset jäävät epäselviksi, kommentit tarkemmin raportointikohdassa.

Ammattiliitto Pro on huolissaan direktiivin valvonnan hajanaisuudesta. 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 Keskuskaupakamari nimitettäisiin hoitamaan direktiivin mukaista tehtävää sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistäjänä, analysoijana, seuraajana ja tukijana. Osakkeenomistajillakin lienee joku rooli, joka esityksessä jää avoimeksi.

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 kaikki kansalliset mahdollisuudet heikentää direktiiviä. Ammattiliitto Pron mielestä tämä on valitettavaa ja aiheuttaa sen, että uudistus ei tule edistämään sukupuolten tasa-arvoa yhtiöiden johtotehtävissä niin tehokkaasti kun olisi tarvetta ja mahdollista.

Lehtoranta Tanja
Ammattiliitto Pro ry