

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 hallitukseen 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:

Pääomasijoittajat ry:llä ei ole huomauttamista kysymyksenasetteluun tai tiedonkeruun menetelmiin. Näkemyksemme mukaan selvityksen kysymykset ovat olleet olennaisia ja tiedonkeruu on ollut riittävän laajaa ja kokonaisvaltaista yleiskuvan luomiseksi asiasta.

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.

Pääomasijoittajat ry pitää valittua kotimaista selvitysaineistoa olennaisena ja relevanttina. Erityisesti Keskuskauppakamarin tekemät tutkimukset - Naisjohtaja selvitykset ja katsaukset - antavat kattavan kuvan naisjohtajuuden tilan kehittymisestä Suomessa ja yleisemminkin Euroopassa pitkällä aikajänteellä.

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 omistuspuhjan yrityksillä

Kommentit selvityksessä huomioon otettuun aiempaan tutkimukseen:

Tutkimusaineistoa on hyödynnetty laajasti. Osa tutkimuksista, joihin kirjallisuuskatsauksessa on viitattu, on suhteellisen vanhaa eikä välttämättä kuvasta tämän päivän arvo- ja asenne ympäristöä.

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).

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

Pääomasijoittajat ry muistuttaa, että eri maissa on päädytty erilaisiin ratkaisuihin hyvin erilaisista syistä johtuen. Toisissa maissa elinkeinoelämä on itse ollut aloitteellinen asioiden edistämiseksi esimerkiksi itsesääntelyn keinoin ja toisissa maissa aloite on voinut tulla viranomaistahoilta. Suomen kannalta merkityksellisiä ovat Ruotsi, jonka yhtiöoikeus on lähellä Suomen yhtiöoikeutta sekä Iso-Britannia, jota pidetään yleisesti ottaen yhtenä parhaista maista yhtiöiden hallinnointiin liittyvissä asioista.

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:

Pääomasijoittajat ry katsoo, että selvityksessä on selkeästi esitetty ja koottu yhteen eri tekijät, jotka vaikuttavat naisten listayhtiöiden hallituspaikkojen valintaan. Varsinaisia uusia aikaisemmin keskustelemattomia avauksia selvitys ei sisällä, mutta konkreettisten keinojen listaamisella on oma arvonsa.

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

ei kovin tärkeä keino

Yleiset kommentit/ehdotukset direktiivin täytäntöönpanoon liittyen:

Kiintiödirektiivin ongelmana on muun muassa se, että se ei pureudu ongelman alkusyyhyn vaan yrittää korjata seurausta. Hallitusjäsenet valitaan henkilöiden joukosta, jolla on tyypillisesti toimitusjohtaja ja/tai johtoryhmäkokemusta. On kiinnitettävä huomiota siihen, että naisia rekrytoidaan riittävästi myös näihin tehtäviin.

Direktiivin täytäntöönpanossa tulee huomioida se, että Suomessa on päästy varsin hyviin tuloksiin ilman lainsäädäntöä. Keskuskauppakamarin selvitykset osoittavat, keskiarvon olevan jo 31 % ja OMX 25 yhtiöiden keskiarvon olevan 36,1 %.

Toisaalta kehitys on jossain määrin hidastunut viimeisinä vuosina. Tätä ilmiötä voi osittain selittää se, että Suomessa päälliställä on paljon pieniä yrityksiä, joissa on myös suhteellisen pienet hallitukset ja joissa rotaatio hallituksen jäsenissä on vähäisempää.

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

Pääomasijoittajat ry toteaa, että Suomen nykytila antaa mahdollisuuden jäsenvaltio-optioiden käyttämiselle. Jäsenvaltio-optioita harkittaessa tulisi selvittää aiheuttaako direktiivin täysimittainen täytäntöönpano esteen listautumismarkkinalle.

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

Avoimemmat tiedot pätevyysvaatimuksista ovat yleisesti ottaen kannatettava asia. Artiklassa esitetty on kuitenkin nykykäytäntöön verrattuna vieras eikä vastaa esimerkiksi osakkeenomistajien nimitystoimikuntien käytäntöjä. Artiklassa esitetty aiheuttaa myös huolta hakijoiden yksityisyyden suojan kannalta.

Kommentit/arviot direktiivissä edellytetyistä säännösten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista:

Suomessa monet pörssiyrityistäkin ovat pieniä ja niillä on rajalliset resurssit. On oletettavaa, että mahdolliset rikkomukset tapahtuvat juuri näissä pienemmissä yhtiöissä ja mahdollisesti tahattomastikin. On toivottavaa, että sovellettavat seuraamukset ovat kohtuullisia.

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

melko tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Nimitysvaliokuntien ja -toimikuntien yleistyttyä viimeisen vuosikymmenen aikana, ovat pörssiyrityksien rekrytointikäytännöt ammattimaistuneet aikaisemmasta.

Rekrytointiprosessien kehittäminen suositusten kautta siten, että kandidaattilistoilta löytyy aina molempia sukupuolia on kannatettava.

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.

ei kovin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Tietoisuuden lisääminen on aina kannatettavaa, mutta yksittäiset oppaat ja ohjeistukset eivät välttämättä johda toivottuun lopputulokseen. Pörssiyrityksille lainsäädännön lisäksi luontevin soveltamisohje on listayhtiöiden hallinnointikoodi, johon voitaisiin hyvin lisätä syvemmät osiot ko. tematiikasta.

Lisäksi tulee huomata, että monimuotoisuuteen liittyvät asiat painottuvat entistä enemmän sijoittajien ohjeistuksissa, mikä ohjanee yrityksiä toivottuun suuntaan.

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

ei kovin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen

On tärkeä seurata kevään 2023 yhtiökousten päätöksiä hallitusten kokoonpanoista, nyt kun direktiivi on tullut voimaan vaikkakaan ei vielä täytäntöönpanuksi.

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:

Hallinnointikoodi on tärkein työkalu edistää pörssiyrityiden hallituskokoonpanon monimuotoisuutta ja valmistelua. Se on vakiintunut osa pörssin sääntelyä ja sen noudattamista valvotaan ja sen noudattamisesta on saatavilla lisätietoa. Koodi tulee ottaa huomioon myös tulevassa kehitystyössä.

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:

Ks. edellinen kohta. Lisäksi toteamme, että on syytä varmistaa, että hallitusvalintoja valmistelevissa toimielimissä on molemmat sukupuolet edustettuina. Keskuskauppakamarin naisjohtajakatsauksessa (Heinäkuu 2022) https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2022/07/Naisjohtajakatsaus_062022.pdf on tuotu esille se, miten hallitusvalintoja valmistelevien toimielinten oma kokoonpano vaikuttaa naisten osuuteen hallituksissa.

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:

On yritysten oman edun mukaista seurata ja kehittää diversiteettiä ja inklusiivisuutta yrityksessä. Toimenpiteet, joilla aktiivisesti edistetään naisten etenemistä yrityksissä urapolulla keskijohtoon ja sen myötä ylimpään johtoon ovat kannatettavia. Rekrytointiprosesseissa on tärkeää määrätietoisesti hakea kandidaattilistalle molempia sukupuolia. Yhdenmukaiset käytännöt listatuissa ja listaamattomissa yrityksissä vähentävät riskiä listautumiskynnyksen nousemisesta.

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:

Olisi hyvä, että asiaa edistettäisiin listayhtiöiden lisäksi myös listaamattomissa yhtiöissä. Usein ensimmäiset hallituspaikat ovat listaamattomissa yrityksissä. On tärkeää, että naisten lukumäärä lisääntyisi myös niiden johtopaikoilla.

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

erittäin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Yksilöiden itsensä vastuu oman uran rakentamisessa on merkityksellinen. Lisäksi tarvitaan kuitenkin toimija niin yritysten kuin yhteiskunnankin taholta, jotta naisten urakehitys ei seisaudu rakenteellisiin haasteisiin.

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

erittäin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Tuki ja mahdollisuuksien tarjoaminen työnantajien taholta niin verkostojen rakentamiseen kuin muuhun urakehitykseen liittyvään kehittämiseen vähentävät rakenteellisia haasteita.

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

erittäin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Sijoittajat pystyvät omilla toimillaan tehokkaasti edistämään diversiteettiä sijoituskohteidensa hallituksissa ja ovat näin toimineetkin. Tämän osalta ei ole tarvetta lisätä sääntelyä.

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).

melko tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Toimialajärjestöt ovat luontevia tahoja levittämään informaatiota ja parhaita käytäntöjä sekä kokoamaan yhteen tietoja toimialan erityispiirteiden mukaisista syistä haasteisiin tai onnistumisiin.

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:

Korkeakouluissa ja oppilaitoksissa sekä laajemminkin jo oppivelvollisuuden aikana on hyvä kiinnittää aikaisempaa tarkemmin huomiota sukupuolten tasa-arvoon.

On myös hyvä lisätä opiskelijoiden tietämystä siitä, mille toimialoille syntyy uusia kasvuyrityksiä ja miten eri toimialat ovat painottuneet esimerkiksi pörssiyritysten joukossa.

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

melko tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

On hyvä, että rekrytointiyritysten osaamisen taso on ja pyritään pitämään korkealla. Prosesseissa sen varmistaminen, että listoille haetaan kandidaatteja laaja-alaisesti, on kaikkien osapuolten etu.

On syytä kiinnittää huomiota siihen, että rekrytointiprosessit toimivat myös hallitustehtäviä aikaisemmassa vaiheessa. Tilastojen mukaan pullonkaula on syntynyt siitä, että naisia ei ole ollut riittävässä määrin johtoryhmätehtävissä. Tämän haasteen poistuminen tasottaisi naisten tietä hallituspaikoillekin.

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 pörssiyrityöiden hallinto- ja ohjausjärjestelmästä laadittavan selvityksen kehittämisen esim. rekrytointiprosessien tai seuraajasuunnittelun raportoinnin osalta):

-

Muut kommentit/ehdotukset

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

Muistion toisessa kappaleessa viitataan raja-arvojen osalta hallituksen "riippumattomiin jäseniin", mikä ei vastaa direktiivin sanamuodon mukaista toimivaan johtoon kuulumattoman jäsenen määritelmää. Oikea termi olisi hallituksen ulkopuolinen jäsen.

Horttanainen Anne
Pääomasijoittajat ry

