

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 hallituksiin 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:

DIFillä ei ole huomauttamista selvityksen laatimistapaan.

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.

DIFillä ei ole huomauttamista selvitykseen valittujen aiempien kotimaisten selvitysten käyttämiseen. Eryteisesti Keskuskauppakamarin selvitykset muodostavat kattavaa, vertailukelpoista tietoa pitemmältä ajalta.

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:

DIFillä ei ole huomauttamista asiaan.

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).

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

Ruotsi ja Iso-Britannia ovat luontevimmat vertailumaat. Ruotsalainen yhtiöoikeus ja pörssiyritysten hallinnointinormisto soveltuu suomalaisen sääntelyn vertailukohtaksi hyvin. Iso-Britannia on laajasti nähty vertailumaana (benchmark) corporate governance -asioissa.

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:

Asiaan ja aiempiin tutkimuksiin perehtyneille selvitys ei tarjoa yllätyksiä vaan vahvistaa aiempaa käsitystä tilanteesta.

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

ei lainkaan tärkeä keino

Yleiset kommentit/ehdotukset direktiivin täytäntöönpanoon liittyen:

Sukupuolten tasa-arvoa on kyetty Suomessa edistämään hyvin pörssiyrityiden hallinnointikoodin suosituksilla. Selvityksen tekemisen jälkeen on ilmestynyt uusi Keskuskauppakamarin naisjohtajakatsaus (maaliskuu 2023), jossa havaittiin naisten osuuden pörssiyrityiden hallituksissa nousseen 31 prosenttiin, ja suurissa pörssiyrityöissä (large cap) jo 35 prosenttiin. On myös huomattava, että Suomessa pörssin päälistalla on pienempiä yrityksiä kuin monissa vertailumaissa, mikä alentaa kaikkien pörssiyrityiden kohdalla naisten prosenttiosuutta. Niin Suomessa kuin muuallakin naisten keskimääräinen osuus hallituspaikoista on suurempi suurissa yhtiöissä kuin pienissä yhtiöissä.

Todettakaan myös, että Suomessa on Ison-Britannian ohella suurin osuus naisia suurten pörssiyrityiden johtoryhmissä, eikä kummassakaan maassa ole lakisääteisiä sukupuolikiintiöitä (European Gender Diversity Barometer (<https://ecoda.eu/wp-content/uploads/2019/08/Ecoda-Ethics-Boards-Gender-Diversity-in-Governing-Bodies-2023.pdf>)).

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

DIF katsoo, että direktiivin 5 artiklan 2 kohtaa ei ole tarpeellista soveltaa Suomessa ottaen erityisesti huomioon sen, että ilman kiintiösääntelyä Suomessa on Ison-Britannian ohella suurin osuus naisia suurten pörssiyrityiden johtoryhmissä, eikä kummassakaan maassa ole lakisääteisiä sukupuolikiintiöitä (European Gender Diversity Barometer (<https://ecoda.eu/wp-content/uploads/2019/08/Ecoda-Ethics-Boards-Gender-Diversity-in-Governing-Bodies-2023.pdf>)).

Lisäksi tulee jättää soveltamatta direktiivin rekrytointiprosessia koskevat artiklat (tarkemmin seuraavassa kohdassa).

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

Koska Suomessa on sukupuolten tasa-arvoa edistetty onnistuneesti jo ennestään, DIF katsoo, että Suomen tulee jättää soveltamatta direktiivin rekrytointiprosessia koskevat artiklat. Suomen nykytilanne täyttää direktiivin edellytykset soveltamatta jättämiselle. Rekrytointiprosessia koskevien artiklojen soveltamatta jättäminen on tärkeää myös siitä syystä, että artiklat ovat käytännölle vieraat eivätkä vastaa pörssiyrityiden hallitusten rekrytointiprosesseja. Säännökset voisivat myös loukata hallituskandidaattien yksityisyydensuojaa.

Kommentit/arviot direktiivissä edellytetyistä säännösten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista:

DIF pitää tärkeänä, että säännösten rikkomisesta säädettävät seuraamukset ovat kohtuullisia. On syytä ottaa huomioon, että mahdolliset rikkomiset tulevat tapahtumaan pienillä resursseilla varustetuissa pienissä yhtiöissä.

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

ei kovin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Pörssiyrityiden hallitusten rekrytointiprosessit ovat kehittyneet merkittävästi 2000-luvulla, ja ne hoidetaan suunnitelmallisesti ja ammattimaisesti yhtiön tarpeiden näkökulmasta. Lisäksi on

huomattava, että pörssiyhtiöiden hallinnointikoodi on tehokas keino edistää hyviä käytäntöjä pörssiyhtiöissä. Se on myös huomattavasti lainsäädäntöä nopeampi ja joustavampi keino muuttuvissa tilanteissa.

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:

Pörssiyhtiöiden hallinnointikoodi on tärkein lähde tällaisissa asioissa.

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

ei kovin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen

DIF katsoo parhaaksi seurata tilanteen kehittymistä esim. Keskuskauppakamarin selvitysten avulla.

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:

Pörssiyhtiöiden hallinnointikoodi on tärkein työväline edistää hallituskokoonpanon valmistelua ja monimuotoisuutta. Koodi on pörssiyhtiöille ennestään tuttu pitkältä ajalta ja pörssiyhtiöitä sitova pörssin sääntelyn osana. Lisäksi pörssi valvoo koodin noudattamista. Myös Keskuskauppakamarin selvityksillä saadaan arvokasta tietoa koodin noudattamisesta.

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:

Pörssiyhtiöiden hallinnointikoodi on tärkein työväline edistää hallituskokoonpanon valmistelua ja monimuotoisuutta. Koodi on pörssiyhtiöille ennestään tuttu pitkältä ajalta ja pörssiyhtiöitä sitova pörssin sääntelyn osana. Lisäksi pörssi valvoo koodin noudattamista. Myös Keskuskauppakamarin selvityksillä saadaan arvokasta tietoa koodin noudattamisesta.

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 oma etu seurata ja edistää hyviä käytäntöjä rekrytointiprosesseissa.

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:

On yritysten oma etu seurata ja edistää monimuotoisuutta yrityksessä. Hallituskokoonpanojen monimuotoisuus on vahvasti esillä myös DIFin toiminnassa.

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

erittäin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

-

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

erittäin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

-

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:

Monet suuret omistajat ja sijoittajat ovat erittäin aktiivisia hallituskokoonpanojen monimuotoisuuden edistämässä.

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).

erittäin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Toimialajärjestöt voivat olla tehokas tiedonjakaja yrityksille tutuna ja luotettuna tahona.

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:

Naisten ainevalinnat eivät ole kaikin osin tukeneet naisten etenemistä yritysjohtoon maassa, jonka yritykset edustavat erityisesti raskasta teollisuutta ja teknologiaa.

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

melko tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Rekrytointiyritysten osaaminen on jo nyt varsin korkealla tasolla.

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 pörssi-yhtiöiden hallinto- ja ohjausjärjestelmästä laadittavan selvityksen kehittäminen esim. rekrytointiprosessien tai seuraajasuunnittelun raportoinnin osalta):

-

Muut kommentit/ehdotukset

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

Muistion toisessa kappaleessa on referoitu direktiiviä virheellisesti. Muistion mukaan aliedustetun sukupuolen edustajista tulee olla vähintään 40 prosenttia hallituksen riippumattomista jäsenistä. Direktiivin mukaan säännös koskee yhtiön toimivaan johtoon kuulumattomia jäseniä (non-executive directors), ei riippumattomia. Pörssi-yhtiöiden hallinnointikoodin suosituksessa 10 on määritelty riippumattomuus, joka on siis eri asia kuin toimivaan johtoon kuulumattomuus.

Linnainmaa Leena
Directors' Institute Finland - Hallitusammattilaiset ry