

# Direktiivi (EU) 2022/2381: sääntelytarve ja vaihtoehdot

## Pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä annetun direktiivin (EU) 2022/2381 pääkohdat

### 1 Direktiivin tavoite ja pörssiyhtiöiden pääasialliset velvollisuudet

Direktiivillä pyritään saavuttamaan naisten ja miesten aikaisempaa tasapuolisempi edustus pörssiyhtiöiden<sup>1</sup> hallintoelinten jäsenten keskuudessa. Direktiivissä säädetään toimenpiteistä, joilla pyritään nopeuttamaan sukupuolijakauman tasapainottumista (1 artikla). Kyse on vähimmäisharmonisoinnista (9 artikla). 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 (2 artikla ja 3 artiklan 8 alakohta).

Direktiivin mukaan pörssiyhtiöitä koskee toinen seuraavista 30.6.2026 mennessä saavutettavista tavoitteista: aliedustetun sukupuolen edustajilla tulee olla a) vähintään 40 % hallituksen riippumattomista jäsenistä taikka b) vähintään 33 prosenttia kaikista hallintoelinpaikoista, kun mukaan luetaan sekä toimivaan johtoon kuuluvat että toimivaan johtoon kuulumattomat hallintoelinten jäsenet (5 artiklan 1 kohta). Lisäksi pörssiyhtiöiden, joita edellä b alakohdassa säädetty tavoite ei koske, tulee asettaa yksilöllisiä määrällisiä tavoitteita sukupuolijakauman tasapainottamiseksi toimivaan johtoon kuuluvien hallintoelinten jäsenten keskuudessa (5 artiklan 2 kohta, ensimmäinen virke).

Pörssiyhtiöiden, jotka eivät ole saavuttaneet edellä mainittuja määrällisiä tavoitteita, on mukautettava menettelyä, jolla valitaan ehdokkaat nimitettäväksi tai valittaviksi hallintoelimen jäsenten tehtäviin.<sup>2</sup> Valintaa varten on määritettävä selkeät, neutraalisti muotoillut ja yksiselitteiset perusteet, jotka on vahvistettava ennen valintamenettelyä ja joita on sovellettava syrjimättömällä tavalla ja koko ehdokasasettelua koskevan

<sup>1</sup> Pörssiyhtiöllä tarkoitetaan direktiivissä yhtiötä, jonka rekisteröity kotipaikka on jäsenvaltiossa ja jonka osakkeet on otettu kaupankäynnin kohteeksi direktiivin 2014/65/EU 4 artiklan 1 kohdan 21 alakohdassa tarkoitetuilla säännellyillä markkinoilla yhdessä tai useammassa jäsenvaltiossa.

<sup>2</sup> Direktiivin johdanto-osiossa (ks 42. johdantokappale) on otettu huomioon, että ehdokasasetteluun liittyvät menettelyt vaihtelevat jäsenvaltioittain ja pörssiyhtiöiden välillä. Edelleen, johdanto-osiossa lähdetään siitä, että ehdokasasettelua koskevat vaatimukset olisi täytettävä kansallisen lainsäädännön ja asianomaisten pörssiyhtiöiden yhtiöjärjestyksen mukaisesti. Direktiivillä vahvistetaan ainoastaan vähimmäisvaatimukset hallintoelimen jäseneksi ehdokkaiden valitsemiseksi, jotta voidaan soveltaa unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä vahvistettuja ehtoja pyrittäessä sukupuolten tasa-arvoisen edustuksen tavoitteeseen. Toisaalta johdantokappaleissa viitattu unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö koskee työpaikkaan palkkaamista (ks. 38 johdantokappale).

menettelyn ajan. Henkilö tai henkilöt on valittava kunkin ehdokkaan pätevydestä tehdyn vertailevan analyysin perusteella (6 artiklan 1 kohta).

Jos pörssiyhtiön hallintoelimeen ehdolla olevat henkilöt ovat yhtä päteviä ottaen huomioon henkilöiden soveltuvuus, kyvykkyys ja ammatillinen suorituskyky, pörssiyhtiöllä on velvollisuus asettaa etusijalle aliedustettua sukupuolta edustava ehdokas. Poikkeuksellisesti voidaan valita toista sukupuolta edustava ehdokas, jolloin tulee esittää merkitykseltään tärkeämpiä oikeudellisia syitä, kuten muut monimuotoisuutta koskevat toimintalinjat. Tällöinkin on tehtävä sellainen objektiivinen arviointi, jossa otetaan huomioon tämän toista sukupuolta edustavan ehdokkaan erityistilanne ja joka perustuu syrjimättömiin perusteisiin ja jotka johtavat tasapainoon toista sukupuolta olevan ehdokkaan hyväksi (6 artiklan 2 kohta).

Ehdokkaan, joka on otettu huomioon valittaessa ehdokkaita nimitettäväksi tai valittaessa hallintoelimen jäsenen tehtävään, pyynnön johdosta pörssiyhtiöiden on annettava tälle tiedot valinnan perustana olleista pätevyysvaatimuksista, ehdokkaiden objektiivisesta vertailusta näiden vaatimusten pohjalta sekä tarvittaessa erityisistä seikoista, joiden perusteella valinnassa päädyttiin poikkeuksellisesti muuta kuin aliedustettua sukupuolta edustavaan ehdokkaaseen (6 artiklan 3 kohta).

Aliedustettua sukupuolta olevalla, valitsematta jätetyllä ehdokkaalla on oikeus panna asia vireille tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa. Vaatimuksensa tueksi tällaisen ehdokkaan on esitettävä näyttöä, jonka perusteella voidaan olettaa, että kyseinen ehdokas on ollut yhtä pätevä kuin toista sukupuolta oleva ehdokas, joka on valittu nimitettäväksi tai valittavaksi pörssiyhtiön hallintoelimen jäseneksi. Pörssiyhtiön on puolestaan osoitettava, että direktiivin 6 artiklan 2 kohdan nojalla annettuja säännöksiä ei ole rikottu (6 artiklan 4 kohdan ensimmäinen alakohta).

Jos valinta tapahtuu osakkeenomistajien tai työntekijöiden äänestyksellä, pörssiyhtiöiden on annettava äänestäjille asianmukaiset tiedot direktiivissä säädetyistä toimenpiteistä mukaan lukien seuraamukset, jos pörssiyhtiö jättää noudattamatta direktiivin nojalla annettuja säännöksiä (6 artiklan 5 kohta).

## 2 Poikkeusmahdollisuudet direktiivin mukaisista velvollisuuksista

Jäsenvaltio voi jättää soveltamatta hallituksen jäsenten rekrytointiprosessia koskevaa 6 artiklaa ja tarvittaessa 5 artiklan 2 kohtaa, jos seuraavat edellytykset ovat täyttyneet viimeistään 27.12.2022:

- a) aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään 30 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista hallintoelinpaikoista tai vähintään 25 prosenttia kaikista hallintoelinpaikoista pörssiyhtiöissä; tai
- b) jäsenvaltion kansallisessa lainsäädännössä edellytetään, että
  - i) aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään 30 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista hallintoelinpaikoista tai vähintään 25 prosenttia kaikista hallintoelinpaikoista pörssiyhtiöissä;

ii) näiden vaatimusten noudattamatta jättämiseen sovelletaan tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia täytäntöönpanotoimenpiteitä, jos i alakohdassa tarkoitettuja vaatimuksia ei noudateta; ja

iii) kaikki pörssiyhtiöt, joita kansallinen lainsäädäntö ei koske, asettavat yksilöllisiä määrällisiä tavoitteita kaikkien hallintoelinpaikkojen osalta.

(12 artiklan 1 kohdan ensimmäinen alakohta) <sup>3</sup>

Kuitenkin, jos myöhemmin havaitaan, että direktiivin soveltamatta jättämisen edellytyksenä olevat vaatimukset eivät enää täyty, direktiivin 6 artiklan ja tarvittaessa 5 artiklan 2 kohdan nojalla annettuja säännöksiä on sovellettava viimeistään kuuden kuukauden kuluttua siitä, kun tällaiset edellytykset eivät enää täyty (12 artiklan 3 kohta).

### 3 Raportointi

Pörssiyhtiöiden tulee antaa toimivaltaisille viranomaisille kerran vuodessa tietoja hallintoelintensä jäsenten sukupuolijakaumasta. Tiedot on eriteltävä toimivaan johtoon kuuluvien ja kuulumattomien hallintoelinten jäsenten osalta. Lisäksi pörssiyhtiöiden tulee antaa toimivaltaisille viranomaisille tiedot toimenpiteistä, joita ne ovat toteuttaneet saavuttaakseen direktiivin 5 artiklan 1 kohdassa ja tapauksen mukaan 2 kohdassa tarkoitettuja tavoitteita. Pörssiyhtiöiden tulee lisäksi julkaista nämä tiedot verkkosivustoillaan (7 artiklan 1 kohta). Jos pörssiyhtiö ei ole saavuttanut jotakin edellä tarkoitetuista tavoitteista, tietoihin on sisällytettävä selvitys, miksi tavoitteita ei saavutettu, sekä kattava kuvaus toimenpiteistä, joita pörssiyhtiö on jo toteuttanut tai aikoo toteuttaa saavuttaakseen tavoitteet (7 artiklan 2 kohta). Tiedot on tapauksen mukaan sisällytettävä myös yhtiön hallinnointi- ja ohjausjärjestelmää koskevaan selvitykseen (7 artiklan 3 kohta).

Jäsenvaltioiden on toimitettujen tietojen perusteella julkaistava ja saatettava säännöllisesti ajan tasalle luettelo pörssiyhtiöistä, jotka ovat saavuttaneet jonkin 5 artiklan 1 kohdassa tarkoitetuista tavoitteista (7 artiklan 1 kohta).

Edellä tarkoitettuja velvoitteita ei sovelleta jäsenvaltiossa, joka on direktiivin 12 artiklan nojalla jättänyt soveltamatta 6 artiklaa ja jonka kansallisessa lainsäädännössä säädetään säännöllisistä raportointivelvoitteista, joilla varmistetaan, että pörssiyhtiöiden osalta julkaistaan säännöllisesti tietoja niiden saavuttamasta edistyksestä naisten ja miesten tasapuolisemmasta edustuksesta hallintoelimissään (7 artiklan 4 kohta).

### 4 Seuraamukset

Jäsenvaltioiden on säädettävä direktiivin 5 artiklan 2 kohdan, 6 artiklan ja 7 artiklan mukaisesti määrättävistä kansallisten säännösten rikkomiseen pörssiyhtiöissä sovellettavista seuraamuksista.

---

<sup>3</sup> Oikeusministeriön alustavan tiedon mukaan direktiivin 12 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan nojalla Suomella on mahdollisuus olla soveltamatta direktiivin 5 artiklan 2 kohdan ja 6 artiklan nojalla annettavia säännöksiä. Oikeusministeriö selvittää tarkemmin direktiivissä säädettyjen edellytysten täyttymisen osana täytäntöönpanon jatkovalmistelua.

Erityisesti on huolehdittava, että käytettävissä on hallinnollisia tai oikeudellisia menettelyjä, joilla voidaan varmistaa velvoitteiden täyttäminen. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Niihin voi sisältyä sakkoja tai tuomioistuimen tai toimivaltaisen viranomaisen toimivalta mitätöidä tai kumota annettujen kansallisten säännösten vastaisesti tehty valintapäätös (8 artiklan 1 kohta).

## 5 Tasa-arvoelimen nimeäminen ja kansallinen täytäntöönpano

Jäsenvaltion on nimettävä yksi tai useampi elin yhtiöiden hallintoelinten sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämiseen, analysointiin, seurantaan ja tukemiseen. Tällainen elin voi olla esimerkiksi Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY 20 artiklan mukaisesti nimetty tasa-arvoelin (10 artikla).

Direktiivi on pantava kansallisesti täytäntöön ja notifioitava komissiolle 28.12.2024 mennessä. Lisäksi, jos jäsenvaltio on direktiivin 12 artiklan nojalla jättänyt soveltamatta 6 artiklan mukaisia säännöksiä, jäsenvaltion on toimitettava komissiolle tiedot, jotka osoittavat, että 12 artiklassa vahvistetut edellytykset täyttyvät (8 artiklan 1 kohta seuraamusten osalta sekä 11 artikla).

## 6 Uudelleentarkastelu

Jäsenvaltioiden on toimitettava komissiolle viimeistään 29.12.2025 ja sen jälkeen kahden vuoden välein kertomus direktiivin soveltamisesta. Tällaisiin kertomuksiin on sisällytettävä kattavat tiedot:

- toimenpiteistä, joilla 5 artiklan 1 kohdassa säädettyihin tavoitteisiin pyritään;
- direktiivin 7 artiklan mukaisesti toimitetut tiedot;
- tapauksen mukaan edustavat tiedot pörssiyritysten 5 artiklan 2 kohdan mukaisesti asettamista yksilöllisistä määrällisistä tavoitteista (13 artiklan 1 kohta).

Jäsenvaltioiden, jotka ovat direktiivin 12 artiklan nojalla jättäneet soveltamatta 6 artiklaa ja tapauksen mukaan 5 artiklan 2 kohtaa, on sisällytettävä edellä tarkoitettuihin kertomuksiin tiedot, joista käy ilmi:

- täyttyvätkö 12 artiklassa vahvistetut edellytykset;
- jos täyttyvät, tiedot siitä, miten ne täyttyvät, sekä siitä, edistyvätkö ne edelleen naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen saavuttamisessa toimivaan johtoon kuulumattomien hallintoneuvostopaikkojen tai kaikkien hallintoneuvostopaikkojen osalta pörssiyrityksissä (13 artiklan.2 kohta).

Saamiensa tietojen pohjalta komissio laatii asiasta omat kertomuksensa vuodesta 2026 alkaen sekä säännöllisin väliajoin sen jälkeen (13 artiklan 2 kohdan toinen alakohta sekä artiklan 3 ja 4 kohta).

## 7 Direktiivin kansallinen täytäntöönpano: sääntelytarve ja vaihtoehdot

Suomessa direktiiviin perustuvia kansallisia säännöksiä sovellettaisiin ainakin osakeyhtiölain (624/2006) 1 luvun 10 §:n pörssiyrityksen ja osuuskuntalain (421/2013) 5 luvun 2 §:n pörssiosuuskunnan määritelmän

mukaisiin yrityksiin, jotka täyttävät kirjanpitolain (1336/1997) 1 luvun 4 c §:ssä tarkoitetun suuryrityksen määritelmän. Vastaavista pörssiyhtiöitä koskevista vaatimuksista on säädetty myös eräissä sektorilaeissa.

Voimassa olevassa osakeyhtiö- ja osuuskuntalaissa hallituksen (ja hallintoneuvoston) jäsenten valinta on lähtökohtaisesti osoitettu yhtiökokoukselle ja osuuskunnan kokoukselle. Pörssiyhtiöiden käytäntö vastaa mainittuja olettasäännöksiä. Osakeyhtiö- ja osuuskuntalaissa ei ole tarkempaa sääntelyä hallituksen jäsenten valintamenettelystä (vrt. direktiivin 6 artiklan rekrytointiprosessia koskevat vaatimukset) eikä hallituksen jäsenten yleistä kelpoisuutta pidemmälle meneviä vaatimuksia hallituksen kokoonpanolle (vrt. direktiivin 5 artiklan vaatimukset molemman sukupuolen edustuksesta). Pörssiyhtiöiden noudattamassa hyvää hallintotapaa koskevassa Arvopaperimarkkinayhdistyksen laatimassa Hallinnointikoodissa on suosituksia mm. hallituskokoonpanoon liittyvän ehdotuksen valmistelusta, hallituksen kokoonpanosta ja monimuotoisuudesta (suositukset 7, 8 ja 9) sekä nimitysvaliokunnasta ja –toimikunnasta (suositukset 15, 18 ja 19).

Direktiivin johdosta kansallisesti olisi säädettävä direktiivin 5 artiklan 1 kohdan mukaisista tavoitteista sekä direktiivin 6 ja 7 artiklassa tarkoitetuista rekrytointiprosessia ja raportointia koskevista velvollisuuksista.

Direktiivin vähimmäisvaatimusten mukaan, jos valmistelun aikana varmistuu ennakkotietoa vastaavasti, että viimeistään 27.12.2022 mennessä suomalaisissa suurissa pörssiyhtiöissä on täytetty toinen direktiivin 12 artiklan 1 kohdassa tarkoitetuista vaatimuksista, tiettyjen 5—7 artiklassa tarkoitettujen velvollisuuksien<sup>4</sup> voimaantuloa on mahdollista lykätä jättämällä näiden vaatimusten täytäntöönpanoa koskevien kansallisten säännösten voimaantulo erikseen annettavan voimaantuloasetuksen varaan. Jos mainitut vaatimukset jatkossakin täytetään, direktiivin vähimmäisvaatimusten mukaan voimaantuloasetusta ei tarvitsisi antaa. Jos mainittuja vaatimuksia ei jatkossa enää täydetä, direktiivin mukaan kansalliset säännökset olisi saatettava voimaan kuuden kuukauden kuluessa vaatimusten täyttämättä jättämisestä (12 artiklan 3 kohta).

Direktiivin johdosta kansallisesti olisi säädettävä direktiivin 8 artiklassa tarkoitetuista tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista. Käytännössä myös sanktioita koskevan sääntelyn kannalta olennainen merkitys on sillä, käytetäänkö täytäntöönpanossa edellä mainittua jäsenvaltio-optiota.

Direktiivin johdosta Suomen olisi nimettävä direktiivin 10 artiklan mukaisesti toimielin sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämiseen, analysointiin, seurantaan ja tukemiseen. Toimielin ei ole tiedossa valmistelun tässä vaiheessa.

Direktiivin johdosta olisi varmistuttava myös siitä, että Suomessa viranomaisilla on oikeus saada pörssiyhtiöiltä ja mahdollisesti pörssiltä tiedot, jotka ovat välttämättömiä direktiivin 13 artiklassa tarkoitettua uudelleentarkastelua koskevien velvollisuuksien täyttämiseksi.

---

<sup>4</sup> Erityisesti 6 artiklan rekrytointiprosessia koskevat yksityiskohtaiset säännökset sekä 7 artiklan toimivaltaiselle viranomaiselle raportointia koskevat säännökset.