

Asia: VN/6136/2023

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi osakeyhtiölain, osuuskuntalain ja kauppakamarilain muuttamisesta

Lausunnonantajan lausunto

Lausuntonne yleisesti esityksestä

Pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2022/2381 on tarpeellinen. On kuitenkin huomioitava, että direktiivin soveltamisalan yrityskoko on Suomen olosuhteisiin iso. Poikkeamismahdollisuudet direktiivin mukaisista velvollisuuksista saattavat estää tai vähintään hidastaa tasa-arvon edistymistä.

Esityksessä on suurelta osin tyydytty direktiivin täytäntöönpanoon jäsenvaltio -optioita käyttämällä ja tyytymällä vähimmäistasoon. Kunnianhimon tasoa tulisi nostaa. Direktiivin tavoitteiden edistäminen jää epäselväksi. Seuraamusjärjestelmä on puutteellinen ja epäselvä. Koska direktiivi on määräaikainen, olisi kunnianhimo kansallisessa implementoinnissa tästäkin syyttä tarpeellista ja perusteltua.

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

Akava kannattaa esitystä laajempaa soveltamisalaa. Direktiivissä kannustetaan jäsenvaltioita ottamaan käyttöön menettelytapoja, joilla erityisesti tuetaan keskisuuria ja pieniä yrityksiä kehittämään tasa-arvoisesti sukupuolijakaumaa hallintoelimissä ja yrityksen johdossa.

Esityksessä luotetaan itsesääntelyyn ja esimerkin voimaan eikä uusi keinoja tai kannusteita esitetä. Hallinnointikoodin monimuotoisuutta koskevista suosituksista eivät ole sellaisenaan yhtiöitä laintasoisesti velvoittavia.

Soveltamisala ulottuu suomalaisten pörssiyhtiöiden kapeaan kärkeen. Kannatamme soveltamisalan laajentamista esitettyä kattavampaan soveltamiseen, vähintään keskisuuriin yrityksiin tai koskemaan kaikkia listattuja yrityksiä tai pyrkiä ylipäättään siihen, että soveltamisalan ulkopuolelle jäävien yritysten määrä on mahdollisimman pieni. Suomessa hallituksen esityksen soveltamisala ulottuu pörssiyrityksiin, joissa sukupuolten tasa-arvo on kehittynyt parhaiten. Sen sijaan soveltamisalan ulkopuolelle jäävien yritysten sukupuolijakauma on huomattavasti heikompi.

Lisäksi raja- ja poikkeusmuun muassa tilintarkastuslain suuren pörssiyrityksen määräyksestä ja siten olisi vastoin hyvän sääntelyn periaatteita, joissa pitäisi pyrkiä mahdollisimman suureen yhdenmukaisuuteen, jotta yrityksiä koskeva sääntely olisi yrityksille mahdollisimman selkeää. Paras ratkaisu olisi siis laajentaa sääntely koskemaan kaikkia pörssilistattuja yhtiöitä.

Tutkimustieto osoittaa, että sukupuolten monimaisuudella on monia, tutkittuja vaikutuksia yrityksen menestykseen ja talouteen. Esimerkiksi Norjassa vaikutukset ovat olleet hyvin myönteisiä sukupuolten tasa-arvoiselle kehitykselle. Itsesääntely on riittämätön metodi.

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

Direktiivin mukaan pörssiyrityksiä koskee toinen seuraavista 30.6.2026 mennessä saavutettavista tavoitteista:

- a) aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten hallintoelinpaikoista; tai
- b) aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään 33 prosenttia kaikista hallintoelinpaikoista, kun mukaan luetaan sekä toimivaan johtoon kuuluvat että toimivaan johtoon kuulumattomat hallintoelinten jäsenet.

Hallituksen esityksessä kiintiö- vaihtoehtoksi esitetään vaihtoehtoa a). Akava hyväksyy esitetyn kiintiösääntely -vaihtoehdon

Mitä mieltä olette ehdotetusta raportoinnista? (VMA 7 §:n 5 kohta)

Ehdotuksessa ollaan lisäämässä soveltamisalaan kuuluville pörssiyrityksille 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 pörssiyritys on jo toteuttanut tai aikoo toteuttaa saavuttaakseen tavoitteet.

Raportoinnin valvontavelvoitetta tulisi tarkentaa toimivaltaisen viranomaisen sekä seuraamusten osalta. Esityksen mukainen toimivaltainen viranomainen on Finanssivalvonta ja sillä olisi mahdollisuus määrätä seuraamusmaksu raportoinnin laiminlyönnistä tai rikkomisesta. Helsingin Pörssi osaltaan valvoo osaltaan hallintokoodin noudattamista. Hallintokoodin noudattamatta jättämisestä koskevat asiat kuuluvat esityksen mukaan Pörssin, markkinavalvonnan, ja mahdollisesti kurinpitomenettelyyn, piiriin.

Mitä mieltä olette ehdotetusta sukupuolten tasapuolista edustusta pörssiyrityksissä edistävistä toimenpiteistä? (Kauppakamarilaki 2 § 3 mom. 5 kohta)

Direktiivin mukaan jäsenvaltioiden on nimettävä yksi tai useampi elin yhtiöiden hallintoelinten sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämiseen, analysointiin, seurantaan ja tukemiseen.

Esityksen mukaan tällainen toimielin on Keskuskauppakamari, joka on kuitenkin suhtautunut avoimen kielteisesti kiintiödirektiiviin. Keskuskauppakamari on laatinut ansiokkaasti vuodesta 2011 selvityksen sukupuolten jakautumisesta yritysten johdossa (Naisjohtajakatsaus). Erityisen huolestuttavaa on kuitenkin se, että Keskuskauppakamarilla ei ole osaamista tai edellytyksiä tasa-arvoa koskevan sääntelyn mukaisesta tasa-arvon edistämisestä, seurannasta ja tukemisesta.

Esitystä tulee täydentää ja täsmentää tältä osin. Akava esittää harkittavaksi, tulisiko elimiä olla kaksi, joista toinen Keskuskauppakamarin lisäksi voisi olla Tasa-arvovaltuutettu.

Mitä mieltä olette direktiivin sisältyvien jäsenvaltio-optioiden käyttämisestä?

Akava ei pidä jäsenvaltio-optioiden käyttämisestä Suomelle tarpeellisena eikä kannata niiden käyttöönottoa, vaikka option käytön oikeuttava poikkeusedellytys täyttyy Suomessa. Tarkasteltaessa kehitystä ja Keskuskauppakamarin raportteja, täyttää Suomi täpärästi vaatimuksen 30 prosentin minimivaatimuksen naisten osuudesta hallitusten ja hallintoneuvoston jäsenistä. (vuonna 2023 naisten osuus 30,7 %). Suomessa muutoksen suunta on hidastunut ja pelkona on, että kunnianhimon taso jää minimitasolle ja option käyttäminen hidastaa kehitystä. Perustelut jäsenvaltio-optioiden käyttämiselle ovat ristiriidassa hallitusohjelman kanssa. Orpon hallitusohjelmassa linjataan, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi yhteiskunnassa ja kaikenlaisen syrjinnän kitkemiseksi työelämästä työskennellään määrätietoisesti.

Rekrytointiprosessia koskevan jäsenvaltio-option käyttöönotto on ei ole perusteltua. Rekrytointiprosessin direktiivin mukaisten vaatimusten käyttöönotto kannustaisi ja loisi kannusteita kehittää prosesseja ja lisätä niiden läpinäkyvyyttä.

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

Systemaattisesti hoidettu rekrytointiprosessi hyödyntää kaikkia osapuolia ja on keino lisätä sukupuolten välistä tasa-arvoa. Tietoisuuden rakentaminen ja lisääminen on olennaista myös säännösten noudattamisen kannalta. Systemaattisten rekrytointiprosessien etujen tietoon saattaminen toisaalta myös lisännee yritysten kiinnostusta kehittää rekrytointiprosesseja.

Direktiivin 6 artiklassa säädetään hallituksen jäsenten rekrytointiprosessista. Direktiivissä asetetaan menettelyllisiä vaatimuksia, jotka koskevat ehdokkaiden valintaa nimitettäviksi tai valittaviksi hallintoelimen jäseniksi läpinäkyvältä pohjalta ja ansioiden perusteella. Suomessa pörssi -yhtiöiden hallitusten jäsenten aliedustetun sukupuolen edustajien määrä on ollut 27.12.2022 noin 31 prosenttia ja soveltamisalaan kuuluvissa pörssiyhtiöissä noin 35 prosenttia, joten Suomi voi jättää soveltamatta rekrytointia koskevia säännöksiä. Esityksessä ehdotetaan, että Suomi jättää soveltamatta näitä säännöksiä huolimatta siitä, että hallituksen jäsenten valintamenettelystä eikä hallituksen jäsenen vaatimuksista säännellä osakeyhtiö- tai osuuskuntalaisia, paitsi yleisen kelpoisuuden määrittelyn osalta.

Rekrytointiprosessien heikkoudet voivat olla esteenä naisten etenemiselle. Systemaattisten rekrytointiprosessien merkityksen kirkastaminen olisi tarpeellista. Hyvin toteutetulla rekrytointiprosessilla

voidaan huomioida laajempi kompetenssin määritelmä ja lisäarvo yritykselle

Tarkasteltaessa direktiivin tavoitteita ja arvioidessa sitä, vastaako esitys direktiivin vaatimuksia, eivät ne Akavan näkemyksen mukaan toteudu direktiivin tarkoittamalla tavalla. Arvopaperiyhdistyksen hallinnointikoodi on suositus eikä se täytä velvoittavuutta direktiivin tarkoittamalla tavalla. Rekrytointiprosessia koskevalla sääntelyllä voitaisiin vaikuttaa myös siihen, että usein hyvin miesvaltaisesti rakentuneet nimitystoimielinten sukupuolijakaumalla on merkitystä ehdokkaiden valintaan, sillä homogeeniset (tässä tapauksessa esim. miesvaltaiset toimielimet) eivät todennäköisesti edistä sukupuolten tasaista jakautumista

Mitä mieltä olette ehdotetuista seuraamuksista?

Tehokkaat ja oikeasuhtaiset sekä ennaltaehkäisevät seuraamukset ovat keskeisiä direktiivin tavoitteiden saavuttamiseksi, ja seuraamukset säännösten laiminlyönnistä tulee olla selkeitä ja vaikuttavia.

Kansainvälinen vertailu on osoittanut, että kiintiöitä koskeva sääntely ja sen laiminlyönnin sanktiointi on edistänyt sukupuolten tasa-arvoa yhtiöiden johdossa huomattavasti ja kehitys on ollut nopeampaa kuin maissa, jossa on toimittu suositusten pohjalta ja/tai ilman sanktioita.

Sitovaan kiintiösääntelyyn tulisi liittää tehokas valvonta- ja sanktiojärjestelmä.

Akava kiinnittää huomiota siihen, täyttääkö malli direktiivin vähimmäisvaatimukset sekä täyttävätkö ne direktiivin mukaisia seuraamusten tunnusmerkit (tehokkuus, oikeasuhteisuus, varoittavuus). Nyt lain noudattamatta jättäminen ei aiheuttaisi seuraamuksia, samoin raportoinnin laiminlyönnistä ja/tai puutteellisuudesta johtuvat seuraamukset ovat epäselvät. Säännösten noudattamatta jättäminen tai laiminlyönti ja näihin sovellettavien seuraamusten sisältyminen kansalliseen lainsäädäntöön on tärkeä keino edistää direktiivillä tavoiteltuja vaikutuksia.

Muut näkemykset direktiivin täytäntöönpanoon liittyen?

-

Savinko Lotta
Akava ry