



Työ- ja tasa-arvo-osasto/Tasa-arvoyksikkö

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta Kirjallinen lausunto

Asia: HE 60/2024 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi osakeyhtiölain 6 luvun ja kauppakamarilain 2 §:n muuttamisesta

Keskitymme lausunnossa direktiivin soveltamisalaan, raportointiin, jäsenvaltio-option käyttöön sekä sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämiseen, analysointiin, seurantaan ja tukemiseen yhtiöiden hallintoelimissä.

Esityksessä ehdotetaan, että direktiivin nojalla annettavia kansallisia säännöksiä sovelletaan direktiivin reunaehdot täyttäviin pörssiyhtiöihin. Esityksen tavoitteena on panna täytäntöön direktiivin vaatimukset siltä osin kuin voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö ei täytä niitä noudattaen direktiivissä asetettua vähimmäistasoa. Näin esityksen mukaisesti soveltamisalassa pidättäydytään suurimpiin pörssin päälistan yhtiöihin, jotka ylittävät tietyt henkilöstön määrää ja liikevaihtoa tai tasetta koskevat raja-arvot. Tällaisia on Suomessa esityksen arvion mukaan tällä hetkellä noin 35 yhtiötä. Tämä on vain pieni osa pörssiyhtiöiden kokonaismäärästä. Lisäksi Suomessa sukupuolten tasapuolinen edustus on edistynyt erityisesti juuri direktiivin alaan kuuluvissa suurissa pörssiyhtiöissä. Kuten esityksessä todetaan, naisten osuus soveltamisalaan kuuluvien yhtiöiden hallituksissa oli keskimäärin 36 prosenttia. Naisten osuus oli puolestaan matalin pienissä pörssiyhtiöissä ja hieman suurempi keskisuurissa pörssiyhtiöissä.¹ Esityksen ja Keskuskauppakamarin ennusteen mukaan erityisesti pienemmissä pörssiyhtiöissä 40 prosentin tavoitteen saavuttaminen on hidasta. Näin ollen direktiivin vaikutukset jäisivät Suomessa suhteellisen rajalliseksi ja vaikutukset pienempiin pörssiyhtiöihin vähäisiksi. Olisikin edelleen harkittava säännösten soveltamisalassa direktiivin reunaehtoja laajempaa soveltamisalaa, mahdollisesti porrastetulla täytäntöönpanolla.

Lisäksi tai vaihtoehtoisesti olisi mahdollista harkita raportointivelvollisuuden laajentamista myös muihin kuin suuriin pörssiyhtiöihin valtiovarainministeriön asetuksen soveltamisalaa koskevassa kohdassa. Kuten esityksessä todetaan, Ruotsissa raportointivelvollisuus on tarkoitus ulottaa koskemaan laajempaa yritysjoukkoa kuin mitä direktiivi edellyttää. Esityksen mukaan raportointivelvoitteen voidaan arvioida aiheuttavan vähäistä hallinnollista taakkaa.

Esityksessä ehdotetaan, että hyödynnetään direktiivin 12 artiklan 1 kohdassa sallittua optiota, jonka mukaan jäsenvaltio voi jättää soveltamatta 6 artiklaa ja tarvittaessa 5 artiklan 2 kohtaa. Suomi ylittää kohdan 12.1.a aliedustettua sukupuolta koskevan prosenttirajan (30 % toimivaan johtoon kuulumattomista hallintoelinpaikoista; Suomessa osuus 36 % vuonna 2024), jonka perusteella on mahdollista käyttää jäsenvaltio-optiota. STM suhtautuu varauksellisesti jäsenvaltio-option käyttöön. Vaikka naisten osuus pörssiyhtiöiden hallitusten jäsenistä on noussut 2010-luvulta lähtien, viimeisten vuosien aikana kehitys on hidastunut. Kun direktiivin tavoitteena on, että aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten hallintoelinpaikoista kesäkuun 2026 loppuun mennessä, on nykytilanteen parantamiseksi ja tavoitteen saavuttamisen varmistamiseksi löydettävä konkreettisia ja uusia keinoja.

VN TEAS –hankkeen *Listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtävät – naisten urakehityksen haasteet* (2023) yksi keskeinen johtopäätös oli, että rekrytointiprosessin systemaattisuuden lisääminen rekrytoinnin eri vaiheissa, ml. ehdokkaiden arviointi ja arviointikriteerien määrittely, on olennainen keino varmistaa eri sukupuolten tasapuolinen kohtelu ja näin edistää sukupuolten tasapuolista edustusta pörssiyhtiöiden hallituksissa. Direktiivin artiklaan 6 sisältyvien menettelytapojen käyttöönotto olisi konkreettinen väline vahvistaa rekrytointiprosessien systemaattisuutta.

¹ Vuonna 2023 naisten osuus small cap –yhtiöissä oli 28 %, mid cap –yhtiöissä 33 % ja large cap –yhtiöissä 37 % (Keskuskauppakamari, 2024). On huomattava, että luvut eivät suoraan vastaa direktiivissä käytettyä suuren pörssiyhtiön määritelmää.



Työ- ja tasa-arvo-osasto/Tasa-arvoyksikkö

Jäsenmaiden on nimettävä elin yhtiöiden hallintoelinten sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämiseen, analysointiin, seurantaan ja tukemiseen. Esityksessä ko. tehtävään nimettäisiin Keskuskauppakamari. Lisäksi direktiivissä kannustetaan jäsenvaltioita ottamaan käyttöön menettelytapoja, joilla tuetaan ja kannustetaan pieniä ja keskisuuria yrityksiä tasapainottamaan merkittävästi sukupuolijakaumaa kaikilla johdon tasoilla ja yhtiöiden hallintoelimissä. Keskuskauppakamari on jo pitkään laatinut säännöllisesti raportteja ja analyysseja naisten asemasta pörssiyhtiöiden johtotehtävissä sekä vetänyt Naisjohtajien mentorointiohjelmaa. Sukupuolten tasapuolisen edustuksen seurannan ja analysoinnin lisäksi tulisi kuitenkin laajemmin kiinnittää huomiota siihen, miten tasapuolista edustusta edistetään ja tuetaan kaikenkokoisissa pörssiyhtiöissä ja kaikissa johtotehtävissä aktiivisesti ja pitkäjänteisesti monipuolisilla toimilla.