

Ville Kirvesniemi

17.9.2024

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Kirjallinen asiantuntijalausunto TyV 18.09.2024 klo 11.30

Asiantuntijalausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle laeiksi osakeyhtiölain 6 luvun ja kauppakamarilain 2 §:n muuttamisesta

STTK:n kommentit yleisesti esityksestä

- direktiivi naisten ja miesten aikaisempaa tasapuolisemmasta edustuksesta pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten keskuudessa tulee panna täytäntöön soveltamalla direktiiviä sen asettamaa vähimmäistasoa kunnianhimoisemmin ilman kansallisia optioita
- esitetty direktiivin edistäminen ja valvonta on hajaantunutta, minkä lisäksi seuraamusjärjestelmät ovat puutteellisia
- mukana tulee olla myös menettelytapoja, jolla kannustetaan muun muassa pieniä ja keskisuuria yrityksiä tasapainottamaan sukupuolijakaumaansa kaikilla johdon tasoilla.

STTK pitää esityksen taustalla olevaa direktiiviä tarpeellisena ja oikeasuuntaisena, sillä tällä hetkellä nykyisessä lainsäädännössä ei ole sitovaa sukupuolten tasa-arvoa koskevaa sääntelyä yhtiöiden hallituksista. STTK:n näkemyksen mukaan direktiivi tulee saattaa viivytyksettä osaksi kansallista lainsäädäntöä.

Sääntelyn avulla voitaisiin täydentää tällä hetkellä puutteellista sääntelyä sukupuolisyrijinnasta yhtiöiden johtoa valittaessa, vahvistaa velvoitetta sukupuolten tasa-arvon edistämisestä ja kasvattaa naisten osuutta suomalaisten pörssiyhtiöiden ylimmässä johdossa. Kiintiöillä voidaan vauhdittaa kehitystä sukupuolten välisestä tasa-arvosta pörssiyhtiöiden ylimmässä johdossa. Direktiivin avulla olisi myös mahdollista kehittää rekrytointiprosesseja johdon valinnassa systemaattisemmaksi ja ammattimaisemmaksi sekä raportoida direktiivin asettamista tasa-arvovelvoitteista entistä läpinäkyvämmiin. Direktiivin raportointivelvoitteen myötä pörssiyhtiöiden tulee raportoida hallintoelinten jäsenten sukupuolijakaumasta. STTK pitää tätä avoimuuden lisäämistä kannatettavana ja tärkeänä asiana tietoisuuden lisäämisen näkökulmasta.

Vaikka sukupuolten tasa-arvo suomalaisten pörssiyhtiöiden hallituksissa ja johdossa on vielä kaukana, STTK huomauttaa, että esityksessä on otettu käyttöön monia keinoja, joilla direktiivin vaikuttavuutta heikennetään tasa-arvon edistämisen näkökulmasta. Muun muassa ehdotettu maakohtaisten optioiden käyttäminen tai direktiivin reunaehdoista vastaava soveltamisala hidastavat tasa-arvokehitystä ja heikentävät sääntelyn vaikuttavuutta.

Ville Kirvesniemi

17.9.2024

Direktiivin suosituksesta huolimatta mukana ei ole mitään menettelytapoja, joilla kannustettaisiin myös pieniä ja keskisuuria yrityksiä tasapainottamaan sukupuolijakaumaansa kaikilla johdon tasoilla.

Soveltamisalaa koskevat ehdotukset (OYL 6 luvun 9 a §)

Hallituksen esityksen mukaan jatkovalmistelussa esityksestä poistettiin pörssiosuuskuntia koskeva kansallinen laajennusehdotus, jotta esitys vastaisi hallitusohjelman tavoitteita lisäsääntelyn välttämiseksi. STTK kannattaa esitystä laajempaa soveltamisalaa sekä vastustaa pörssiosuuskuntien pois jättämistä velvoitteiden soveltamisalan piiristä.

Hallituksen esityksen soveltamisalarajaus yrityskoolle on Suomen olosuhteisiin nähden suuri. Sääntelyä ei esityksen mukaan sovelleta mikroyrityksiin eikä pieniin ja keskisuiuriin yrityksiin, joiden palveluksessa on vähemmän kuin 250 työntekijää ja joiden vuosiliikevaihto on enintään 50 miljoonaa euroa tai taseen loppusumma enintään 43 miljoonaa euroa. Hallituksen esityksen mukaan soveltamisalan piirissä olevia yrityksiä on Suomessa vuoden 2022 tilinpäätöstietojen mukaan noin 35. Sääntelyn tulisi olla mahdollisimman kattavaa, jotta lainsäädännöllä todellisuudessa edistettäisiin naisten asemaa työelämässä.

Sääntelyn soveltaminen kaikkiin pörssiyhtiöihin ja pörssiosuuskuntiin edistäisi tasa-arvokehitystä itsesääntelyä tehokkaammin. Esityksessäkin on tuotu esiin, että muun muassa Norjassa ja Ranskassa 40 prosentin kiintiöt ovat voimassa kaikissa pörssiyhtiöissä niiden koosta riippumatta, mikä on kasvattanut sukupuolten tasa-arvoa tehokkaasti.

Lisäksi YK:n naisten syrjinnän vastaista yleissopimusta valvova CEDAW-komitea on vuoden 2022 raportissaan suositellut Suomelle kiintiöiden käyttöönottoa suurten ja keskisuurten pörssiyhtiöiden hallituksissa. Komitea on suositellut Suomea harkitsemaan kiintiöiden käyttöönottoa myös pienemmissä ja listaamattomissa yrityksissä. (CEDAW C/FIN/CO/8, 1.11.2022, kohdat 17–18)

Ehdotetut kiintiötavoitteet (OYL 6 luvun 9 a §)

STTK pitää tärkeänä, että sukupuolten tasa-arvoa edistetään yrityksissä suunnitelmallisesti sekä hallituksissa että muissa hallintoelimissä. Tasa-arvotavoitteiden saavuttamiseksi huomiota tulisi kiinnittää myös toimivaan johtoon kuuluvien hallintoelinten jäsenten sukupuolijakaumaan. STTK kuitenkin kannattaa ehdotettua hallituksen jäsenten 40 prosentin kiintiötavoitetta.

Ehdotettu raportointi (VMA 7 §:n 5 kohta)

Ehdotuksessa ollaan lisäämässä soveltamisalaan kuuluville pörssiyhtiöille 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 pörssiyhtiö on jo toteuttanut tai aikoo toteuttaa saavuttaakseen tavoitteet.

Ville Kirvesniemi

17.9.2024

Raportoinnin valvonta vaikuttaa osin hajanaiselta. Toimivaltainen viranomainen olisi esityksen mukaan Finanssivalvonta. Finanssivalvonnalla olisi mahdollisuus määrätä raportoinnin laiminlyönnistä tai rikkomisesta seuraamusmaksu. Yhtä lailla raportoinnin kohdalla mainitaan myös Helsingin Pörssi, joka valvoo hallinnointikoodin noudattamista. Hallinnointikoodi sisältää muun muassa selvitysosuuden hallinnointi- ja ohjausjärjestelmästä. Hallinnointikoodin noudattamatta jättämistä koskevat asiat kuuluvat esityksen mukaan Pörssin, markkinavalvonnan ja mahdollisesti kurinpitomenettelyn piiriin.

Ehdotus sukupuolten tasapuolista edustusta pörssiyhtiöissä edistävästä toimielimestä (Kauppakamarilaki 2 § 3 mom. 5 kohta)

Jäsenvaltioiden on nimettävä yksi tai useampi elin yhtiöiden hallintoelinten sukupuolisen edustuksen edistämiseen, analysointiin, seurantaan ja tukemiseen. Esitys on, että tämä taho olisi Keskuskauppakamari.

On tärkeää, että direktiivin toimeenpanoa edistää, analysoi, seuraa ja tukee sellainen toimielin, joka on sitoutunut yhtiöiden hallintoelinten sukupuolisen edustuksen tasa-arvon edistämiseen direktiivin mukaisesti. Toimielimen tulisi pystyä näitä tavoitteita tosiasiaassa myös ajamaan ja toteuttamaan. Lisäksi toimielimen tulisi ottaa käyttöön ja ylläpitää sellaisia menettelytapoja, joilla tuetaan ja kannustetaan pieniä ja keskisuuria yrityksiä tasapainottamaan merkittävästi sukupuolijakaumaa kaikilla johdon tasoilla ja yhtiöiden hallintoelimissä. Näistä syistä toimielimen tehtävien ja tavoitteiden edistämisen seurantaan tulee kiinnittää huomiota.

Direktiiviin sisältyvien jäsenvaltio-optioiden käyttäminen

STTK ei kannata jäsenvaltiokohtaisten optioiden käyttöönottoa, sillä se voi hidastaa tasa-arvokehitystä ja heikentää sääntelyn vaikuttavuutta merkittävästi.

Rekrytointiprosessia koskevien säännösten täytäntöönpano (OYL 6 luvun 9 b §)

STTK ei kannata sitä, että rekrytointiprosessia koskevat säännökset jätettäisiin täytäntöönpanematta.

Esityksessä ehdotetaan, että direktiivin 6 artiklaa, jossa säädetään hallituksen jäsenten rekrytointiprosessista, ei sovellettaisi. Hallituksen esityksen mukaan optiota tulee käyttää, koska yhtiöillä ei olisi muuten riittävästi aikaa sopeuttaa toimintaansa menettelyjen käyttöönottamiseksi. Kuten esityksessä mainitaan, itsesääntelyn ja hallinnointikoodin ansiosta sukupuolen tasa-arvon tavoitteita on kuitenkin asetettu jo monessa yhtiössä. Näin ollen riittävä aika sopeutustoimille menettelyjen käyttöönottamiseksi ei ole riittävä perustelu option käyttöönottamiselle. Kyse olisi esityksen mukaisesti lähinnä prosessien uudelleenjärjestelystä ja pienemmistä muutoksista joissain yhtiöissä.

Direktiivin rekrytointia koskevien vaatimusten soveltamisella olisi muitakin positiivisia vaikutuksia, kuin sukupuolijakauman tasa-arvon edistäminen. Direktiivin rekrytointia koskevien vaatimusten soveltaminen voisi muuttaa rekrytointiprosessia entistä systemaattisemmaksi ja ammattimaisemmaksi.

Ville Kirvesniemi

17.9.2024

Tämän ohella ennalta vahvistetut valintaperusteet voisivat edistää läpinäkyvyyttä ja luottamusta sijoittajien ja osakkeenomistajien keskuudessa. Muun muassa näistä syistä STTK pitää valitettavana, että jäsenvaltio-optiot on tarkoitus ottaa käyttöön huolimatta siitä, että päinvastainen ratkaisu olisi antanut tehokkaita keinoja edistää tasa-arvokehitystä ja puuttua syrjintään hallintoelinten jäsenten valinnassa.

Osakeyhtiölaissa ei ole tarkempaa sääntelyä hallituksen jäsenten valintamenettelystä eikä hallituksen jäsenten yleistä kelpoisuutta pidemmälle meneviä vaatimuksia hallituksen kokoonpanolle. Nykyiset osakeyhtiölain (tai muut asiaan liitännäiset) säännökset eivät vastaa direktiivin vaatimuksia. Arvopaperimarkkinayhdistyksen hallinnointikoodi on suositus eli sillä ei ole direktiivin edellyttämää velvoittavuutta.

Jäsenoption käyttämisen seurauksena rekrytointiprosessia koskevat säännökset tulisivat voimaan erillisellä asetuksella vasta tilanteessa, jossa aliedustetun sukupuolen osuus laskee alle 30 prosentin ja silloinkin voimaannapo tapahtuu tarvittaessa annettavan erillisen valtioneuvoston asetuksen kautta. Ehdotuksen mukaan oikeusministeriö arvioi lainsäädäntötarvetta.

Ehdotetut seuraamukset

Direktiivissä todetaan, että seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. STTK toteaa, että ehdotetut seuraamukset ovat esityksen perusteella puutteellisia, eivätkä ne siten täytä direktiivin asettamia seuraamusten tunnusmerkkejä.

Direktiivin mukaan seurauksiin voi sisältyä sakkoja tai tuomioistuimen tai toimivaltaisen viranomaisen toimivalta mitätöidä tai kumota tehty kansallisten säännösten vastainen päätös. Koska esityksessä varsinaisen hallituksen kokoonpanon säätelyn sijaan säädetään vain tavoitteesta, esityksen mukaan alle 40 prosentin kiintiön toteutumatta jääminen ei ole jäsenvaltio-option seurauksena sellainen lainvastaisuus, ”jonka johdosta osakkeenomistaja voi moittia yhtiökokouksen päätöstä yhtiötä vastaan ajettavalla kanteella.”

Myöskään tilanteessa, jossa valtio-optiota ei voitaisi enää soveltaa, eli jos esitetty 30 prosentin kiintiö alitettaisiin, varsinaista seuraamusta ei tulisi, vaan asiassa sovellettaisiin osakeyhtiölain kohtaa tietojen antamisesta ehdokkaalle. Tilanteessa, jossa yhtiö ei olisi noudattanut valinnan perusteena olevia pätevyyttä tai tietojen antamista koskevia vaatimuksia, vastuu määräytyisi osakeyhtiölain perusteella. Tämän osalta direktiivin mukainen seuraamusjärjestelmän kuvaus on jätetty puutteelliseksi, eikä esityksessä ole tarkemmin arvioitu sitä, miten kuvatus kaltainen seuraamusjärjestelmä soveltuisi suhteessa direktiivin vähimmäisvaatimuksiin.

Myös raportoinnin laiminlyönnin seuraamuksiin ja soveltamiseen on syytä kiinnittää huomiota. STTK korostaa direktiivin valvonnan hajanaisuutta. Toimivaltainen viranomainen raportoinnin valvonnassa olisi esityksen mukaan Finanssivalvonta, lisäksi raportointia valvoisi Pörssi. Suomi jäsenvaltiona valvoisi kahden vuoden välein kiintiödirektiivin soveltamista ja oikeusministeriö valvoisi asetuksen antamista osana jatkuvaa lainsäädäntötarpeen arviointia.



Ville Kirvesniemi

17.9.2024

Lisäksi Keskuskauppakamari nimitettäisiin hoitamaan direktiivin mukaista tehtävää sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistäjänä, analysoijana, seuraajana ja tukijana.

Seuraamusmaksuja määrättäessä tulisi ottaa huomioon muun muassa laiminlyöntien toistuvuus sekä se, että laiminlyöntien taustalla toimii suuri listautunut yhtiö.

Muut näkemykset direktiivin täytäntöönpanoon liittyen

Jäsenvaltioiden on mahdollista säätää direktiiviä pidemmälle menevistä velvoitteista tai toteuttaa pidemmälle meneviä toimenpiteitä edistääkseen sukupuolijakauman tasapainottamista. Esityksessä esitetään kuitenkin, että direktiivi pannaan täytäntöön direktiivissä asetetun vähimmäistason mukaan sekä käytetään kansalliset mahdollisuudet heikentää direktiiviä. STTK:n mielestä tämä on valitettavaa ja aiheuttaa sen, että uudistus ei tule edistämään sukupuolten tasa-arvoa yhtiöiden johtotehtävissä niin tehokkaasti kun olisi tarvetta ja mahdollista.

Lisätietoja

Ville Kirvesniemi, juristi
ville.kirvesniemi@sttk.fi