



LAUSUNTO

VN/26591/2024

Vastaanottaja: Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Lausunto 18.9.2024

Kuuleminen 19.9.2024 eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa

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

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta (Tane) kiittää mahdollisuudesta lausua eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen esityksestä eduskunnalle laeiksi osakeyhtiölain 6 luvun ja kauppakamarilain 2 §:n muuttamisesta. Tane edistää sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnassa, joten lausunto keskittyy sukupuolten tasa-arvoon liittyviin näkökulmiin.

Keskeiset huomiot

Direktiivin yleisenä tavoitteena on edistää miesten ja naisten tasa-arvoa pörssiyritysten ylimmissä johtotehtävissä ja nopeuttaa sukupuolijakauman tasapainottumista. **Tane pitää direktiivin tavoitetta ja sen sisältämiä sääntelyvaihtoehtoja tarpeellisina, mutta huomauttaa, että direktiivin välittömät vaikutukset uhkaavat jäädä pieniksi Suomessa.**

Tanen keskeiset huomiot ovat:

- Esityksen tavoite panna täytäntöön direktiivin vähimmäisvaatimukset ei ole riittävä toimi sukupuolten tasapuolisen edustuksen vauhdittamiseksi Suomessa.
- Pienille ja keskisuurille yrityksille tulee tarjota tehokkaita kannustimia ja tukea sukupuolten tasa-arvon edistämiseen.



- Keskuskauppakamarin edellytyksiä toteuttaa kaikkia direktiivin säätämiä tehtäviä tulee arvioida tarkemmin.
- Rekrytointiprosessien kehittämistä tulee tukea voimallisesti sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Direktiivin soveltamisala

Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että kiintiötavoitetta sovelletaan suurimpiin pörssiyhtiöihin. Muiden pörssiyhtiöiden odotetaan edistävän vastaavaa tavoitetta itsesääntelyn avulla. Tane kiinnittää huomiota siihen, että direktiivin reunaehdot täyttäviin pörssiyhtiöihin kuuluu ainoastaan noin 35 suurta suomalaista pörssiyhtiötä. Selkeä enemmistö yrityksistä jää kokonsa vuoksi soveltamisalan ulkopuolelle.

Kun soveltamisalan kohteena on 35 yritystä Suomessa ja kussakin on keskimäärin kahdeksan hallituksen jäsentä, koskettaa hallituksen esitys keskimäärin 280 hallituspaikkaa, joista vähintään 40 % (112 paikkaa) tulisi vuoden 2026 kesäkuuhun mennessä olla aliedustetulla sukupuolella. **Näin ollen direktiivin täytäntöönpano koskettaa suoraan varsin harvaa ja sen vaikutukset tasa-arvon edistymiseen taloudellisessa päätöksenteossa ja naisten osuuden kasvattamisessa yritysten johtotehtävissä ovat suhteellisen rajalliset.** Tane huomauttaa, että verrattuna pieniin ja keskisuuriin yrityksiin, direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa suurissa pörssiyrityksissä hallituspaikat jakautuvat jo tällä hetkellä tasaisemmin sukupuolen mukaan (kevään 2024 tietojen perusteella keskimäärin 36 prosenttia). Kehitys on ollut hitaampaa nimenomaan pienissä ja keskisuurissa yrityksissä.

Vaikutukset muihin pörssiyhtiöihin

Direktiivi kannustaa jäsenvaltioita ottamaan käyttöön menettelytapoja, joilla tuetaan ja kannustetaan pk-yrityksiä tasapainottamaan merkittävästi sukupuolijakaumaa kaikilla johdon tasoilla ja yhtiöiden hallintoelimissä. Tältä osin Tane katsoo, että kansallisen täytäntöönpanon kunnianhimoa tulisi nostaa direktiivin hengen mukaiseksi. **Tane kannustaa esityksen täydentämistä konkreettisilla toimilla, joilla pienten ja keskisuurten yritysten hallintoelinten ja johdon sukupuolijakaumaa saadaan tasoitettua.** Esimerkkinä voisi toimia Ruotsin suunnittelema raportointivelvollisuuden ulottaminen koskemaan laajempaa yritysjoukkoa kuin mitä direktiivi edellyttää.

Tanen näkemyksen mukaan aliedustetun sukupuolen lisääminen PK-yritysten johdossa edistäisi direktiivin tavoitteen saavuttamista ja tason ylläpitämistä myös suurten yritysten



osalta. On oletettavaa, että johto- ja hallitustyöskentely kooltaan ja liikevaihdoltaan pienemmissä yrityksissä lisäksi tarvittavaa osaamista ja voisi osaltaan vaikuttaa siihen, että yhä useammalla aliedustettua sukupuolta edustavalla olisi myöhemmin urallaan mahdollisuus tulla valituksi suurten yritysten johtotehtäviin. Siten naisten työurien edistäminen pienissä ja keskisuurissa yrityksissä laajentaisi sitä joukkoa, jolla on hallitustyössä ja muissa johtotehtävissä edellytettyä osaamista ja auttaisi näin myös hallituksen esityksessä mainittuun ilmiöön, jossa yksittäinen henkilö toimii useamman yhtiön hallituksessa (nk. kultahameilmiö). Sen sijaan hallituksen esityksessä luotetaan siihen, että suuret pörssiyritykset toimivat esimerkkinä pienemmille yrityksille.

Kiintiötavoite

Esityksen mukaan kiintiötavoitetta sovelletaan toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten hallintoelinpaikkoihin. Tärkeä on huolissaan siitä, että Keskuskauppakamarin arvion mukaan kiintiötavoite ei toteudu 2026 puoliväliin mennessä nykyisellä kasvuvauhdilla.¹

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta pitää tärkeänä, että tavoitteen saavuttamista edellytetään jokaiselta soveltamisalaan kuuluvalta yritykseltä ja toteutumista seurataan aktiivisesti ainakin jo kerran ennen kesäkuuta 2026. Tavoitteiden saavuttamiseksi ei riitä se, että yrityksissä keskimäärin täytetään direktiivin vaatima taso. Tämä on tärkeää etenkin huomioiden soveltamisalaan kuuluvien yritysten verrattain pieni määrä (n. 35 yritystä).

Samalla tasa-arvoasiain neuvottelukunta nostaa esiin huolensa siitä, ettei hallituksen esityksessä ole merkittäviä uusia toimia sille, miten tavoitteeseen tullaan pääsemään annetussa ajassa. Aliedustetun sukupuolen edustuksen lisääminen nojaa hallituksen esityksessä pitkälti olemassa oleviin työkaluihin, kuten esimerkiksi hallinnointikoodiin, jota ollaan päivittämässä mm. kiintiödirektiivin huomioimiseksi². Suurten pörssiyritysten kohdalla naisten osuus hallituksissa on vuosien 2015–2022 välillä ollut 30–35 % välillä. Mikäli direktiivin mukaisia velvoitteita ei saavuteta määräaikaan mennessä, on syytä arvioida, minkälaisiin lisätoimiin tilanteen korjaamiseksi voidaan ryhtyä.

¹ Keskuskauppakamari, Naisjohtajakatsaus 1/2024. Maaliskuu 2024. Saatavilla: https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2024/03/Naisjohtajakatsaus_01-2024.pdf.

² <https://www.cgfinland.fi/2023/lausuntopyynto-hallinnointikoodin-muutosehdotuksista/>



Keskuskauppakamarille säädettävät tehtävät

Direktiivin mukaan jäsenvaltioiden on nimettävä yksi tai useampi elin yhtiöiden hallintoelinten sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämiseen, analysointiin, seurantaan ja tukemiseen (10 artikla). Esityksessä ehdotetaan, että Keskuskauppakamari hoitaisi direktiivissä tarkoitettua tehtävää, koska Keskuskauppakamari seuraa jo nykytilassa naisten osuutta pörssiyhtiöiden hallituksessa ja johdossa, joten tehtävä ei ole sille uusi. Keskuskauppakamari on vuodesta 2011 lähtien laatinut vuosittain selvityksen naisten sijoittautumisesta pörssiyhtiöiden johtoon (Naisjohtajakatsaus). Keskuskauppakamari on myös vuodesta 2012 lähtien järjestänyt Naisjohtajien mentorointiohjelmaa.

Tane toteaa, että hallituksen esityksessä mainitut Keskuskauppakamarin jo tekemät toimet vaikuttavat täyttävän edellytykset yhtiöiden hallintoelinten sukupuolten tasapuolisen edustuksen analysoinnista ja seurannasta. **Tane kuitenkin huomauttaa, että hallituksen esityksessä ei ole riittävän tarkoin kuvattu, miten direktiivin edellyttämät edistämis- ja tukemisveloitteet täytetään ja onko Keskuskauppakamarilla nykyisellään riittävät edellytykset kaikkien direktiivin sille edellyttämien tehtävien toteuttamiseen. Uusien tehtävien vaikutuksia Keskuskauppakamarille tulee arvioida tulevaisuudessa myös resurssien näkökulmasta.**

Lisäksi Tane kehottaa arvioimaan minkälaisiin toimiin Keskuskauppakamari voi ryhtyä, mikäli sen jäsenenä toimivat direktiivin soveltamisalaan kuuluvat yhtiöt eivät täytä tavoitetta. Tane katsoo, että Keskuskauppakamarin on tärkeää toimia myös suhteessa jäsenyrityksiinsä.

Jäsenvaltio-option käyttö

Hallituksen esityksessä ehdotetaan otettavaksi käyttöön direktiivin 12 artiklan 1 kohdassa sallittu optio, joka mahdollistaa hallituksen jäsenten valintaprosessia koskevien tarkempien säännösten soveltamisen lykkäämisen. Lykkäämistä perustellaan sillä, että direktiivin soveltamisalaan sisältyvien yritysten hallituksissa on tällä hetkellä n. 35 % naisia.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta katsoo, että 6 artikla pörssiyhtiöiden rekrytointiprosessin muuttamisesta olisi tarjonnut mahdollisuuden nopeuttaa kehitystä ja samalla kannustanut yrityksiä arvioimaan kriittisesti omia valintamenettelyjään.

Selkeiden, neutraalisti muotoiltujen ja yksiselitteisten perusteiden auki kirjaaminen edistäisi sukupuolten tasa-arvoa lisäämällä avoimuutta. Valintamenettelyn läpinäkyvyyden lisäämisellä voisi sukupuolten tasa-arvon edistämisen lisäksi olla positiivista vaikutusta yritysten johdon monimuotoisuuteen ja yhdenvertaisuuteen laajemmin. Tutkimusten mukaan



systemaattinen rekryointiprosessi on keskeinen työkalu sukupuolten tasapuolisen edustuksen lisäämiseksi ja se tukee myös valitsijoiden omien odotusten ja tapojen vaikutusten minimointia valintaan.³

Pia Sundell
varapuheenjohtaja
Tasa-arvoasiain neuvottelukunta

Taina Riski
pääsihteeri
Tasa-arvoasiain neuvottelukunta

³ Ks. Listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtävät: Naisten urakehityksen haasteet 2023. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:7.