

VALTIONEUVOSTON PERIAATEPÄÄTÖS SUKUPUOLTEN TASAPUOLISEN EDUSTUKSEN TOTEUTUMISESTA PÖRSSIYHTIÖIDEN HALLITUKSISSA

1. Tausta

Hallituksen tasa-arvo-ohjelman (2012–2015) mukaan kesällä 2014 arvioidaan tarve ryhtyä lainsäädännöllisiin toimiin sukupuolten tasapuolisemman edustuksen turvaamiseksi pörssi-yhtiöiden hallituksissa. Tasapuolisen edustuksen toteutumista pörssi-yhtiöissä arvioitiin hallituksen iltakoulussa 14.1.2015 tasa-arvo-ohjelman loppuraportin yhteydessä. Hallituksen iltakoulun arvion taustaksi oli laadittu muistio ministeriöiden yhteistyönä (Taustamuistio 9.1.2015, Hallituksen tasa-arvo-ohjelman (2012–2015) mukainen arvio sukupuolten tasapuolisen edustuksen toteutumisesta pörssi-yhtiöiden hallituksissa).

Suomalaisissa pörssi-yhtiöissä naisten osuus on noussut kaikkien yhtiöiden hallituksissa vuoden 2008 keskimäärin 12 prosentista 23 prosenttiin, suurissa pörssi-yhtiöissä luku on noin 30 prosenttia ja valtioneemmistöisissä pörssi-yhtiöissä noin 40 prosenttia (2014). Tähän on merkittävästi vaikuttanut hallituksen valtio-omisteisia yhtiöitä koskevat tasa-arvotavoitteet, valtion omistajapolitiikka ja pörssi-yhtiöiden itsesääntely. Arvopaperimarkkinayhdistys hyväksyi vuonna 2008 Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin, joka ohjeistaa yrityksiä aiempaa velvoittavammin siihen, että hallituksissa on oltava molempia sukupuolia. Valtioneemmistöisten pörssi-yhtiöiden hallituksissa naisten osuudet ovat olleet korkeammalla tasolla hallituksen vuodesta 2004 lähtien asettamien, valtio-omisteisia yhtiöitä koskevien tasa-arvotavoitteiden vuoksi. Tavoitteiden toteutumista on edistetty ja seurattu osana hallituksen tasa-arvo-ohjelman toimeenpanoa.

Hallituskaudella 2011–2015 suurissa ja keskisuurissa pörssi-yhtiöissä tasa-arvokehitys on hidastunut. Suurissa pörssi-yhtiöissä naisten osuus laski 2014 keväänä vuoden 2013 31 %:sta 29 %:iin. Keskisuurissa pörssi-yhtiöissä naisten osuus on pysynyt samana (23 %) kolmena perättäisenä vuonna. Pienissä pörssi-yhtiöissä naisten osuus on noussut vuoden 2012 16 %:sta 20 %:iin vuonna 2014. Tasa-arvokehityksen hidastumiseen on esitetty useita syitä, kuten yhtiöiden vuosikertomuksiin perustuvien Keskuskauppakamarin selvitysten perusteella seuraavat syyt: 1) yleisin valintaperuste on henkilön kokemus toimitusjohtajana ja liiketoimintayksikön johtamisesta, missä tehtävissä suomalaisissa pörssi-yhtiöissä on vain noin 40 naista, ja 2) naisia ei ole listautumista harkitsevien pienten kasvuyhtiöiden liiketoimintajohdossa taikka omistajina. Lisäksi syyksi on esitetty muun muassa rekrytointiprosessien puutteita. EU:ssa naisia on keskimäärin 20 prosenttia suurimpien pörssi-yhtiöiden hallituksissa tai hallintoneuvostoissa. Vaihtelu maiden välillä on kuitenkin suurta. Suuressa osassa vertailumaita komission tilastotiedot koskevat vain suurten pörssi-yhtiöiden hallituksia tai hallintoneuvostoja (2014).

Komission direktiiviehdotuksessa (2012) sukupuolten tasapuolisesta edustuksesta listayhtiöiden hallintoelimissä on säännökset pörssi-yhtiön hallituksen tai hallintoneu-

voston jäsenten ehdolle panosta, valintakriteerien määrittelystä ja ilmoittamisesta sekä valintojen julkistamisesta yhtiössä, jossa aliedustetun sukupuolen edustus on alle 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista toimitusjäsentä tai alle 33 prosenttia kaikista toimitusjäsenistä.

Direktiiviehdotuksen tavoitetaso tulisi saavuttaa 2020 mennessä. Direktiiviehdotus ei rajoita osakkaiden äänivaltaa eikä tavoitteen saavuttamatta jättämistä sanktioita. Ehdotus ei koske pieniä ja keskisuuria pörssiyrityksiä (<250 työntekijää ja liikevaihto <50 me tai taseen loppusumma <43 me). Suomessa direktiiviehdotuksen soveltamisalaan kuuluisi noin 90 pörssiyritystä. Jäsenvaltion ei ehdotuksen mukaan tarvitse soveltaa ehdollepanoa koskevia vaatimuksia ennen vuotta 2020, jos jäsenvaltiossa on kansallinen järjestelmä (laki, itsesääntely jne.), jonka perusteella tavoitetaso saavutetaan määräjassaa. Puheenjohtajamaa Italian kompromissiehdotuksessa vaatimuksia ei tarvitsisi ottaa käyttöön ennen vuotta 2020, jos jäsenvaltiossa on saavutettu riittävä kansallinen kehitys, jollaisena muista tekijöistä riippuen pidetään 20–30 prosentin tasoa. Käsittely jatkuu neuvoston työryhmässä, jossa direktiiviehdotuksen vastustajilla on estävä määrävähemmistö. TSTK neuvostossa 11.12.2014 asia ei edennyt.

2. Arvio ja linjaukset

Hallitus toteaa, että sukupuolten tasapuolinen edustus pörssiyritysten hallituksissa on edennyt viime vuosina ja on eurooppalaisittain hyvällä tasolla. Hallitus ei pidä kehitystä kuitenkaan tavoitteen kannalta vielä riittävänä. Tavoitteena on edistää mahdollisimman pätevien hallituksen jäsenten valintaa siten, että eri sukupuolta olevilla ehdokkailla on tasapuoliset mahdollisuudet tulla valituiksi. Tämän vuoksi tarvitaan seuraavat tavoitteet ja lisätoimenpiteet kehityksen edistämiseksi:

- Hallitus asettaa tavoitteeksi, että suurissa ja keskisuurissa (large cap ja mid cap) pörssiyrityksissä naisia ja miehiä on vähintään 40 prosenttia hallituksen jäsenistä 1.1.2020 mennessä. Tavoitteen piiriin kuuluu tällä hetkellä noin puolet kaikista pörssiyrityksistä.
- Suurten ja keskisuurten pörssiyritysten tulee viimeistään 30.6.2016 asettaa ja julkistaa yhtiökohtainen tavoite tasapuolisen edustuksen saavuttamisesta. Vuoden 2017 alusta lähtien yhtiöiden on vuosittain julkistettava, miten tavoitteiden toteutumisessa on edistytty sekä toimenpiteet tavoitteen toteuttamiseksi.
- Hallitus seuraa aktiivisesti tavoitteen toteutumista ja yhtiöiden toimia. Vuonna 2018 syksyllä arvioidaan toteutuneen ja odotettavissa olevan kehityksen perusteella lainsäädäntötarve prosenttitavoitteen osalta. Vuonna 2017 arvioidaan lainsäädäntötarve yrityskohtaisten tavoitteiden asettamisen ja niihin liittyvän raportoinnin osalta. Kansallisen sääntelyn tarpeen arvioinnissa otetaan huomioon EU:ssa käsiteltävänä oleva edellä mainittu direktiiviehdotus.
- Suurten pörssiyritysten muuta kuin taloudellista informaatiota koskeva direktiivi saatetaan Suomessa voimaan vuonna 2016, missä yhteydessä arvioidaan, onko tarpeen hallituksen tasa-arvotavoitteiden toteuttamiseksi soveltaa yhtiön hallituksen monimuotoisuuden raportointivaatimuksia myös edellä mainitun direktiiviehdotuksen ulkopuolelle jääviin pörssiyrityksiin.

Hallitus pitää tärkeänä, että myös jatkossa asetetaan valtio-omisteisia yhtiöitä koskevat tasa-arvotavoitteet sekä selvitetään ohjelman laajentamista myös kuntasektorin ja muihin julkisoikeudellisessa määräysvallassa oleviin yrityksiin, jotta kaikkia julkisessa määräysvallassa olevien yritysten hallintoelimiä käsitellään yhtenäisin periaattein.

Tavoitteiden, toimenpiteiden ja toteuttamisaikataulun asettamisella pyritään vaikuttamaan pörssiyhtiöihin ja markkinaosapuoliin sekä muihin toimijoihin siten, että hallituksen tavoitteiden mukainen tasapuolinen edustus saavutettaisiin yhtiöiden ja markkinaosapuolten omin toimin.