

U 81/2012 vp

Valtioneuvoston kirjelmä Eduskunnalle komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston määräämiseksi direktiiviksi julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä (*Listayhtiöiden hallitusten sukupuolikiintiö -direktiivi*)

Perustuslain 96 §:n 2 momentin perusteella lähetetään Eduskunnalle Euroopan komission 14 päivänä marraskuuta 2012 tekemä ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi julkisesti noteerattujen yhtiöiden

toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä (KOM(2012) 614 Lopullinen) sekä ehdotuksesta laadittu muistio.

Helsingissä 31 päivänä tammikuuta 2013

Oikeusministeri *Anna-Maja Henriksson*

Lainsäädäntöjohtaja Antti T. Leinonen

OIKEUSMINISTERIÖ

MUISTIO
EU/2012/1672

VALTIONEUVOSTON KIRJELMÄ EDUSKUNNALLE KOMISSION EHDOTUKSESTA EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVIKSI JULKISESTI NO-TEERATTUJEN YHTIÖIDEN TOIMIVAAN JOHTOON KUULUMATTOMIEN JOHTOKUNNAN JÄSENTEN SUKUPUOLIJAKAUMAN TASAPAINOTTAMISESTA JA SIIHEN LIITTYVISTÄ TOIMENPITEISTÄ

1 Tiivistelmä

Komissio ehdottaa, että EU:n alueella säännellyillä markkinoilla noteeratun yhtiön (listayhtiö) muut kuin toimivaan johtoon kuuluvat hallituksen tai hallintoneuvoston jäsenet on valittava jäsen ehdokkaiden keskinäisen pätevyysarvioinnin perusteella, jos listayhtiön hallituksen tai hallintoneuvoston (hallintoelin) jäsenistä on laskutavasta riippuen alle 33,3—40 prosenttia hallintoelimesä aliedustettua sukupuolta (kiintiötavoite). Pätevyysarvioinnissa käytettäisiin yksiselitteisiä, ennalta määriteltyjä ja neutraaleja valintaperusteita ja arviointi pitäisi ottaa käyttöön direktiivin tullessa voimaan, mikä tapahtunee aikaisintaan vuonna 2015. Tavoitteena on, että kiintiötavoite saavutetaan viimeistään 1.1.2020 tai, jos listayhtiö on valtion tai muun julkisyhteisön määräysvallassa, viimeistään 1.1.2018. Lisäksi ehdotetaan listayhtiölle velvollisuutta laatia suunnitelma toimivaan johtoon kuuluvien hallintoelimen jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamiseksi ja velvollisuutta ilmoittaa valvontaviranomaiselle ja julkistaa suunnitelman toteuttamiseksi tehdyt toimenpiteet ja mahdollinen täyttämättä jättäminen.

Ehdotuksen mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä tehokkaat seuraamukset direktiivin perusteella säädettyjen kansallisten säännösten rikkomisesta ja huolehtia kaikin tarpeellisin toimin siitä, että säännöksiä noudatetaan.

Direktiivi olisi määräaikainen ja sen voimassaolo päättyisi 31.12.2028.

Komission ehdotuksen mukaan direktiivin oikeusperusta on SEUT 157 artiklan 3 kohta (miesten ja naisten tasa-arvo työtä ja ammatia koskevissa kysymyksissä).

Direktiivi lisäisi jonkin verran hallitusten valinnan läpinäkyvyyttä ja voisi parantaa valintaprosessin laatua vaikka ehdotuksessa ei ole sellaisia hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten valintakriteerejä, joita nykyään ei voitaisi odottaa suomalaiselta listayhtiöltä. Avoimempi valintamenettely voi edistää laajemminkin hallitusten monipuolistumista. Toisaalta hallituksen jäsenten valintamenettelyn muutokset sekä uudet raportointi- ja julkistamisvelvollisuudet lisäävät listayhtiöiden hallinnollista taakkaa jonkin verran. Jos ennen direktiivin voimaantuloa, joka on aikaisintaan vuonna 2015, toteutetuilla kansallisilla toimilla saavutetaan kiintiötavoite listayhtiöissä 1.1.2020 mennessä, direktiivillä ei ole merkittäviä vaikutuksia suomalaisten listayhtiöiden kannalta. Julkisyhteisön määräysvallassa olevien listayhtiöiden osalta direktiivin kiintiötavoitteet jo täyttyvät.

Komission ehdotus tukee Suomen hallituksen tasa-arvo-ohjelman toteutumista, kasvua ja yrittäjyyttä ja yritysten johtotehtäviä koskevien työmarkkinoiden tehokkuutta.

Suomi kannattaa direktiiviehdotuksen tavoitteita ja yhtyy niihin. Suomi voi hyväksyä direktiivin ja voi katsoa sen olevan EU-oikeuden suhteellisuus- ja toissijaisuusperiaatteen mukainen. Ehdotuksen SEUT-sopimuksen mukaista oikeusperustaa on kuitenkin selvennettävä käsittelyn aikana. Ehdotuksen käsittelyn aikana on selvennettävä sitä, mikä on riittävä ja tarkoituksenmukainen seuraamusjärjestelmä, josta kansallisessa laissa tulisi säätää. Myös tiettyjä yksityiskohtia on selvennettävä ehdotuksen käsittelyn yhteydessä (esimerkiksi lainvalintasäännöt ja ehdokkaiden arviointiperusteet) direktiivin toimivuuden varmistamiseksi.

2 Ehdotuksen tausta ja tavoite

Tausta. Komission mukaan EU ja jäsenvaltiot ovat vuosien varrella toteuttaneet useita toimia naisten edustuksen lisäämiseksi elinkeinoelämän eri tasoilla, mutta ne eivät ole onnistuneet erityisen hyvin. Komissio haluaa vauhdittaa kehitystä, koska myönteinen kehitys on prosenttimuutoksin mitattuna ollut viime vuosina erittäin hidasta. Komission mukaan jäsenvaltioiden sääntelytoimet ja muut valitut toimenpiteet poikkeavat paljon toisistaan ja käytännössä kummankin sukupuolen edustusta koskevat prosenttiosuudet vaihtelevat eri jäsenvaltioiden välillä suuresti. Komissio katsoo, että ellei yhtenäisistä toimenpiteistä säädetä, jäsenvaltioiden väliset erot repeävät nykyisiäkin suuremmiksi, mikä haittaa sisämarkkinan toimintaa.

Komission mielestä hallitustehtäviin pätevät naiset kohtaavat useita esteitä päästäkseen yritysten johtotehtäviin. Syinä haluttomuuteen nimittää heitä hallitustehtäviin komissio katsoo usein olevan sukupuolta koskevat stereotyyppiä, miesvaltainen liiketoimintakulttuuri ja avoimuuden puute, mitä kuvataan termillä ”lasikatto”. Komission mielestä se haittaa ylempien johtotehtävien työmarkkinoiden optimaalista toimivuutta koko EU:ssa.

Pätevien naisten taitojen vajaakäyttö heikentää talouden kasvupotentiaalia. Kaikkien käytettävissä olevien henkilöresurssien täysimääräinen hyödyntäminen on ratkaisevaa EU:n väestökehitykseen liittyvissä haasteissa, menestyksekkäässä kilpailussa globalisoituneessa taloudessa ja kilpailuedun hankkimisessa muihin maihin verrattuna. Lisäksi sukupuolijakauman epätasapuolisuus EU:n listayhtiöiden hallituksissa ja hallintoneuvostoissa on yrityksille menetetty tilaisuus sekä yritysten hallinnointi- ja ohjausjärjestelmän että niiden taloudellisen tuloksen kannalta.

Naisten ja miesten tasa-arvo on yksi unionin perusarvoista ja Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 2 artiklan ja 3 artiklan 3 kohdan keskeisistä tavoitteista. SEUT-sopimuksen 8 artiklassa edellytetään, että unioni pyrkii poistamaan eriarvoisuutta miesten ja naisten välillä sekä edistämään tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan.

Tavoitteet. Ehdotuksella pyritään edistämään sukupuolten välistä tasapainoa talouselämän päätöksenteossa ja hyödyntämään täysimääräisesti tarjolla olevien ehdokkaiden lahjakkuusvarantoa sukupuolten edustuksen tasapainottamiseksi yritysten hallituksissa ja hallintoneuvostoissa. Komission mukaan ehdotus edistää Eurooppa 2020 -strategian tavoitteiden toteutumista. Ehdotuksella raivataan esteitä, joita naiset kohtaavat hallitus- ja hallintoneuvostotehtäviin pyrkiessään sekä parannetaan yritysten hallinnointi- ja ohjausjärjestelmiä sekä niiden tulosta.

Komission mukaan tasapuolisten mahdollisuuksien tarjoamiseksi naisille ja miehille ja listayhtiöille sisämarkkinoilla aiheutuvien käytännön hankaluuksien välttämiseksi vaikuttaa välttämättömältä yhdenmukaistaa vähimmäisvaatimukset, jotka koskevat listayhtiöiden nimityspäätösten perustamista ehdokkaiden pätevyyden objektiiviseen vertailuun ja naisten ja miesten vähimmäisosuutta listayhtiön toimivaan johtoon kuulumattomista hallituksen tai hallintoneuvoston jäsenistä.

Komission mukaan naisten jatkuva aliedustus listayhtiöiden hallituksissa ja hallintoneuvostoissa on keskeinen osa sitä, että hallintoelimen kokoonpano on ylipäätään hyvin yksipuolinen, millä on kielteisiä vaikutuksia. Jäsenistöltään monipuolisissa hallintoelimissä on yleensä mahdollisuus avoimempaan keskusteluun, ideointiin ja kyseenalaistamiseen. Hallintoelimen yksipuolinen kokoonpano liittyy ennen kaikkea siihen, että yrityksillä ei ole riittävästi markkinataloudellisia kannustimia muuttaa tilannetta. Hallitusten ja hallintoneuvostojen jäsennimityksiin liittyvät puutteelliset käytännöt edistävät profiililtaan samankaltaisten jäsenten valintaa. Valinta tapahtuu usein liian pienestä ihmisjoukosta, josta toimivaan johtoon kuulumattomat hallintoelimen jäsenet rekrytoidaan usein ”hyvä veli -verkoston” kautta hallintoelimen vanhojen jäsenten liike- tai henkilökohtaisten tuttavien joukosta. Ongelmaa pahentaa avoimuuden puute, sillä hallintoelimen kokoonpanosta ei useinkaan ole riittävästi tietoa eikä tieto ole suuren yleisön saatavissa. Hallintoelinten kokoonpanon tavoitteissa, rekrytointin avoimuudessa ja hallintoelinten sukupuolijakaumasta tiedottamisessa havaitut

ongelmat vaikuttavat yritysten koko tulokseen, niiden vastuuvollisuuteen ja sijoittajien mahdollisuuksiin arvioida ja eritellä kaikkea relevanttia tietoa asianmukaisesti ja oikea-aikaisesti sekä EU:n rahoitusmarkkinoiden toimivuuteen. Tämän seurauksena sisämarkkinoiden kestävä kasvun ja työllistämisen potentiaali saattaa jäädä hyödyntämättä täysimääräisesti. Komission mukaan näistä syistä tarvitaan selkeät vaatimukset listayhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien hallintoelimen jäsenten sukupuolijakaumasta, rekrytointiprosessin avoimuudesta (pätevyysvaatimukset) ja hallintoelinten sukupuolijakaumaa koskevan raportoinnin suhteen.

Komission tasa-arvostrategian 2010—2015 yksi prioriteetti on sukupuolten tasa-arvo päätöksenteossa, mukaan lukien tasa-arvo yritysten johtotehtävissä. Neuvoston 7.3.2011 hyväksymän Euroopan tasa-arvosopimuksen vuosille 2011—2020 mukaan sukupuolten tasa-arvoa edistävät politiikat ovat välttämättömiä talouskasvulle, vauraudelle ja kilpailukyvyille. Siinä kehoitetaan toimiin, joilla edistetään naisten osuuden lisäämistä talouselämän vastuullisissa tehtävissä, naisten ja miesten tasapuolista osallistumista kaikkentasaiseen päätöksentekoon kaikilla aloilla, jotta kaikki kyvyt hyödynnetään kunnolla. Suomen kansalliset tavoitteet ja toimenpiteet sukupuolten tasa-arvon toteuttamiseksi yritysten johtotehtävissä ovat 4.3 kohdassa.

Käytännössä hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten valintamenettelyn avoimuuden lisääminen voi yleisemmin edistää hallitusten ja hallintoneuvostojen jäsenistön monipuolisuutta.

3 Ehdotuksen pääasiallinen sisältö ja arvio säännösehdoista

Direktiivin soveltamisala. Ehdotuksen mukaan direktiiviä sovelletaan listayhtiöihin, joiden arvopaperit ovat kaupankäynnin kohteena säännellyllä markkinalla EU:n alueella (Rahoitusvälineiden markkinoista sekä neuvoston direktiivien 85/611/ETY ja 93/6/ETY ja Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2000/12/EY muuttamisesta ja neuvoston direktiivin 93/22/ETY kumoamisesta an-

netun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (2004/39/EY) 4 artiklan 1 kohdan 14 alakohta). Soveltamisala vastaa säännellyillä markkinoilla kaupankäynnin kohteeksi otettavien arvopaperien liikkeeseenlaskijoita koskeviin tietoihin liittyvien avoimuusvaatimusten yhdenmukaistamisesta ja direktiivin 2001/34/EY muuttamisesta annetun on Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (2004/109/EY, avoimuusdirektiivi) soveltamisalaa (1 artikla ja 2 artiklan 1 kohta). Direktiiviä sovelletaan liikkeeseenlaskijaan, jonka osakkeet, velkakirjat tai muut arvopaperit ovat kaupankäynnin kohteena säännellyllä markkinalla. Direktiiviehdotusta ei sovelleta liikkeeseenlaskijoihin, joiden arvopaperit ovat kaupankäynnin kohteena monenkeskisessä kaupankäyntijärjestelmässä. Soveltamisala poikkeaa tältä osin tilinpäätösdirektiivin (78/660/ETY) 46 a artiklassa säädetyn yhtiön hallinto- ja ohjausjärjestelmästä annettavan selvityksen laatimisvelvollisuudesta. Tätä selvitystä vaaditaan aina yhtiöltä, jonka osake on kaupankäynnin kohteena säännellyllä markkinalla. Suomessa tilinpäätösdirektiivin vaatimusta sovelletaan myös yhtiöihin, joiden osake on kaupankäynnin kohteena monenkeskisessä kaupankäyntijärjestelmässä. Ehdotuksen käsittelyn yhteydessä selvitetään erilaisen soveltamisalan perusteet.

Ehdotuksesta ei ilmene, sovelletaanko listayhtiöön direktiivin täytäntöön panemiseksi annettavaa listayhtiön yhtiöoikeudellisen kotipaikan jäsenvaltion lainsäädäntöä vai sen jäsenvaltion lainsäädäntöä, jossa yhtiön arvopaperit ovat kaupankäynnin kohteena säännellyillä markkinoilla. Ehdotusta on selvennettävä tältä osin. Tarkoituksenmukaisinta olisi soveltaa listayhtiön kotivaltion lainsäädäntöä, jota sovelletaan muiltakin osin yhtiön hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten valintaan. Lainvalintaa on selvennettävä myös niiden EU:n alueella säännellyn kaupankäynnin kohteena olevien listayhtiöiden osalta, joiden yhtiöoikeudellinen kotipaikka on kolmannessa valtiossa.

Komissio perustelee sääntelyn kohdentamista listayhtiöihin sillä, että kyseisillä yhtiöillä on suuri taloudellinen merkitys ja näkyvyys ja että ne asettavat tason koko yksityiselle sektorille. Lisäksi sen mukaan listayhti-

öiden hallitukset ovat suurempia kuin muiden yhtiöiden. Listayhtiöitä säännellään jo yhtenäisten periaatteiden mukaisesti EU:ssa. Hallintoelinten jäsenillä, jotka eivät kuulu yhtiön toimivaan johtoon, on keskeinen rooli yhtiön ylimmän johdon nimittämisessä ja yrityksen henkilöstöpolitiikan muotoilemisessa. Aliedustetun sukupuolen osuuden lisääminen toimivaan johtoon kuulumattomien hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten keskuudessa heijastuu komission arvion mukaan myönteisesti sukupuolijakaumaan yrityksen kaikilla uratasoilla (ks. 6.7.2011 annettu päätöslauselma, joka koskee naisia ja yritysjohtoa (2010/2115(INI)) sekä 13.3.2012 annettu päätöslauselma naisten ja miesten tasa-arvosta Euroopan unionissa vuonna 2011).

Direktiiviehdotuksen soveltamisalaan kuuluvalla listayhtiön hallintoelimellä tarkoitetaan yksiportaista hallintomallia käyttävässä yhtiössä hallitusta ja kaksiportaista hallintomallia käyttävässä yhtiössä hallintoneuvostoa (2 artiklan 2 kohta). Ehdotuksessa määritellään yksi- ja kaksiportainen hallintomalli ja niihin kuuluvien toimielimet ja jäsenet. Keskeiset käsitteet ovat päivittäiseen johtamiseen osallistuvat (en: executive director) ja päivittäisen johtamisen ulkopuolelle olevat toimielimen jäsenet (en: non-executive director, 2 artiklan 3—7 kohta). Ehdotusta sovellettaessa hallituksen jäsenenä pidetään myös hallitukseen tai hallintoneuvostoon kuuluvia henkilöstön edustajia. Yksiportaista hallintomallia käyttävässä listayhtiössä ehdotuksen 4 artiklassa säädettävä sukupuolikiintiövaatimus lasketaan niistä hallituksen jäsenistä, jotka eivät osallistu yhtiön päivittäiseen johtamiseen (2 artiklan 3—5 kohta), tai hallituksen kaikista jäsenistä (4 artiklan 7 kohta). Kaksiportaista hallintomallia käyttävässä yhtiössä 4 artiklan sukupuolikiintiövaatimus lasketaan kaikista hallintoneuvoston jäsenistä (2 artiklan 3—5 kohta). Kaksiportaista hallintomallia käyttävässä yhtiössä kiintiövaatimusta ei sovelleta lainkaan hallitukseen eikä sitä vastaavaan päivittäisestä johtamisesta päättävään elimeen, kuten Suomessa osakeyhtiölaissa sääntelemättömään johtoryhmään ja Saksan osakeyhtiölain mukaiseen Vorstand-toimielimeen.

Käytännössä yksiportainen hallintomalli on selvästi yleisin tai ainoa mahdollinen listayh-

tiössä, joiden yhtiöoikeudellinen kotipaikka on pohjoismaissa, Isossa Britanniassa tai Irlannissa. Kaksiportainen hallintomalli on ainoa sallittu tai yleinen hallintomalli niissä listayhtiöissä, joiden yhtiöoikeudellinen kotipaikka on manner-eurooppalaisissa jäsenvaltioissa. Käytännössä Suomessa henkilöstön edustus on listayhtiöissä johtoryhmätasolla. Keskuskauppakamarin keväällä 2012 tekemään selvitykseen vastanneista listayhtiöistä vain yhdessä oli henkilöstön edustaja hallituksen jäsenenä, lisäksi kahdessa yhtiössä henkilöstön edustajalla oli läsnäolo- ja puheoikeus hallituksen kokouksissa.

Ehdotuksessa määritellään myös valtion tai muun julkisyhteisön määräysvallassa oleva listayhtiö (public undertaking), jossa viranomainen voi suoraan tai välillisesti käyttää määräysvaltaa osake- tai äänenemmistön perusteella tai sen perusteella, että julkisyhteisö voi nimittää yli puolet yhtiön edellä mainitun hallintoelimen jäsenistä (2 artiklan 9 kohta).

Direktiiviehdotuksen soveltamisalan ulkopuolelle on rajattu sellaiset listayhtiöt, joilla on alle 250 työntekijää ja joiden liikevaihto on enintään 50 miljoonaa euroa tai taseen loppusumma enintään 43 miljoonaa euroa (*pieni ja keskisuuri yritys* — 2 artiklan 8 kohta ja 3 artikla). Arvopapereiden yleisölle tarjoamisen tai kaupankäynnin kohteeksi ottamisen yhteydessä julkistettavasta esitteestä ja direktiivin 2001/34/EY muuttamisesta annetussa Euroopan ja neuvoston direktiivissä (2003/71/EY, esitedirektiivi) on vastaavat raja-arvot, joiden perusteella pieniin ja keskisuuriin yrityksiin sovelletaan kevyempää esitesääntelyä, kun ne tarjoavat arvopapereitaan.

Hallituksen ja hallintoneuvoston jäsen ehdokkaiden pätevyysarviointi. Ehdotuksen mukaan yksiportaista hallintomallia käyttävässä listayhtiössä, jonka toimivaan johtoon kuulumattomista hallituksenjäsenistä alle 40 prosenttia on aliedustettua sukupuolta, on valittava tällaiset hallituksen jäsenet vertailuvan pätevyysarvioinnin perusteella, jotta yhtiö voi saavuttaa 40 prosentin kiintiötavoitteen 1.1.2020 mennessä. Julkisyhteisön määräysvallassa olevan listayhtiön on kuitenkin saavutettava kiintiötavoite jo 1.1.2018 mennessä. Jos aliedustetun sukupuolen osuus hallituksen tai hallintoneuvoston kaikista jäse-

nistä (en director) on vähintään kolmannes, jäsenvaltio voi sallia sen, että pätevyysarviointivaatimuksia ei tarvitse soveltaa (4 artiklan 7 kohta). Ehdotuksessa ei ole rajoitettu poikkeusvaatimuksen soveltamista sellaisiin yhtiöihin, joiden hallituksessa on toimivaan johtoon kuuluvia jäseniä. Tällaisen vaatimuksen lisääminen voisi johtaa siihen, että hallitukseen valittaisiin nykyistä useammin myös toimitusjohtaja, mitä useissa yhtiöissä pidetään ongelmallisena hyvän hallinnon kannalta.

Pätevyysarvioinnissa on käytettävä yksiselitteisiä, ennalta määriteltyjä ja neutraaleja valintaperusteita. Kaksiportaista hallintomallia käyttävässä listayhtiössä sama koskee vain hallintoneuvoston jäsenten valintamenettelyä (4 artiklan 1 kohta ja 2 artiklan 5 kohta). Ehdotuksen mukaan määrämuotoinen pätevyysarviointi olisi pakollista, mutta arvioinnin noudattaminen hallituksen jäseniä valittaessa ei olisi pakollista (14 johdantokappaleen mukaan direktiivillä ei pyritä tarkasti yhdenmukaistamaan hallitus- ja hallintoneuvostopaikkoihin (suomennoksen ”johdotunkapaikkoihin” on käännösvirhe) liittyviä valintamenettelyitä ja pätevyysvaatimuksia ja 22 johdantokappaleen mukaan päätös hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten soveltuvuudesta jää siis yritysten ja niiden osakkaiden tehtäväksi). Valintaperusteiden direktiivin mukaisuutta voi olla vaikea arvioida ehdotuksen sanamuodon perusteella. Käytännössä hallituksen jäsenten valintaperusteet voivat sisältää hyvin monenlaisia tekijöitä, jotka liittyvät esimerkiksi koulutukseen, kokemukseen, kansallisuuteen, omistajakunnan edustavuuteen ja koko hallituksen kokoonpanoon. Valintaan voivat vaikuttaa myös sellaiset liikesalaisuuden piiriin kuuluvat yhtiön tulevaisuuden suunnitelmat, joista ei voi suunnitelmia vaarantamatta kertoa valinnasta päättävälle yhtiökokoukselle. Ehdotuksen käsitteilyn yhteydessä on selvennettävä pätevyysarvioinnissa hyväksyttäviä valintaperusteita.

Kiintiötavoitteen laskeminen. Tämän artiklakohdan perusteella kiintiötavoite lasketaan yksiportaista hallintomallia käyttävässä yhtiössä ainoastaan yhtiön toimivaan johtoon kuulumattomista jäsenistä. Hallituksen jäsenenä olevaa yhtiön toimitusjohtajaa ja muuta

yhtiön toimivaan johtoon kuuluvaa henkilöä ei oteta huomioon kiintiövaatimusta sovellettaessa. Sen sijaan mahdollinen ”päätoiminen” hallituksen puheenjohtaja lasketaan mukaan. Käytännössä Suomessa listayhtiöiden hallitusten jäsenten lukumäärää on keskimäärin pienempi kuin esimerkiksi manner-eurooppalaisissa jäsenvaltioissa (Keskuskaupakamarin arvio). Käytännössä suuressa osassa Pohjoismaiden ulkopuolisista jäsenvaltioista listayhtiön yhtiökokouksessa voidaan tehdä päätöksiä vain ennen kokousta osakkaille tiedoksi annetuista päätösvaihtoehtoista, kuten ennen kokousta osakkaille ilmoitetuista ehdokkaista yhtiön hallintoelimen jäseneksi. Suomessa ja muissa pohjoismaissa listayhtiön yhtiökokous voi tehdä päätöksiä myös kokouksen aikana tehtyjen ehdotusten perusteella. Tämän vuoksi kaikki suomalaisen listayhtiön hallituksen tai hallintoneuvoston jäsenten vaalissa on mahdollista ehdottaa valittaviksi henkilöitä, joista yhtiöllä ei ole tietoa ennen kokousta, joten tällaisten ehdokkaiden ehdotuksen mukaista pätevyysarviointia ei voida edellyttää.

Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (www.cgfinland.fi) mukaan ”[h]allituksen jäseneksi valittavalla on oltava tehtävän edellyttämä pätevyys ja mahdollisuus käyttää riittävästi aikaa tehtävän hoitamiseen. Hallituksessa on oltava molempia sukupuolia.” (suositus 9). Hallinnointikoodin mukaan ”[n]imitysvaliokunnan ehdotus hallituksen kokoonpanoksi on ilmoitettava yhtiökokouksutsussa (suositus 11). Jälkimmäisen suosituksen selitysosana mukaan ”- - osakkeenomistajien on saatava tieto jäsenehdokkaista hyvissä ajoin ennen yhtiökokousta. - - - Jäsenehdokkaiden henkilötietojen esittäminen yhtiön internetsivuilla edistää osakkeenomistajien mahdollisuutta muodostaa kantansa jäsenten valinnassa, erityisesti uusien jäsenehdokkaiden osalta.” Suositus tarkoituksena on, että listayhtiön hallitus ja toimitusjohtaja noudattavat sitä valmistellessaan yhtiökokousta.

Ehdotuksen mukaan kiintiötavoitteen täyttämiseksi riittää, että toimivaan johtoon kuulumattomien hallintoelimen jäsenten lukumäärä on lähinnä 40 prosenttia vastaava lukumäärä eikä kuitenkaan enempää kuin 49 prosenttia (4 artiklan 2 kohta). Laskusääntö on tarpeen sen vuoksi, että EU:n yhtiölain-

säädännössä ei säännellä listayhtiön hallintoelimen jäsenten vähimmäislukumäärästä, joten jäsenvaltioista riippuen voi olla mahdollista, että listayhtiön hallintoelimestä on vain 1–4 jäsentä. Ehdotuksessa ei ole vastaavaa nimenomaista säännöstä siitä, miten vähimmäisosuus lasketaan silloin, kun raja-arvona on 33,33 prosenttia kaikista hallituksen tai hallintoneuvoston jäsenistä (4 artiklan 7 kohta). Ehdotetun 4 artiklan 2 kohtaa tulisi selventää siten, että artiklan 7 kohdan raja-arvoa käytettäessä pyöritys tehdään 33,33 prosenttia lähinnä vastaavaan lukumäärään.

Ehdotuksen mukaan kiintiötavoitteen saavuttamiseksi jäsenvaltioiden on varmistettava (en: ensure), että listayhtiön toimivaan johtoon kuulumattomien hallintoelimen jäsenten valinnassa (en: selection) annetaan etusija aliedustetulle sukupuolelle, jos kyseinen ehdokas on soveltuvuus, kyvykkyys ja ammatikokemus huomioon ottaen toisen sukupuolen edustajaan verrattuna yhtä pätevä ja jos toisen sukupuolen edustaja ei ole objektiivisen arvioinnin perusteella tehtävään sopivampi, kun otetaan huomioon kaikki hakijoiden henkilöön liittyvät perusteet (4 artiklan 3 kohta). Ehdotuksessa käytetty englanninkielinen ilmaus viittaa nimenomaan ”ehdokasasetteluun” eikä vaaliin (en: election).

Ehdotuksen johdannon mukaan jäsenvaltion ei voida katsoa rikkovan direktiivin 4 artiklan 3 kohtaa vaikka osakkeenomistajat valitsevat ehdolla olevista jäsen ehdokkaista hallintoelimen jäsenet kiintiötavoitteen vastaisesti (14 ja 22 johdantokappale). Ehdotuksen johdannon mukaan valintaoikeus on edelleen osakkeenomistajilla, jos se on kansallisen yhtiöoikeuden mukaista. Kiintiötavoitteen täyttämiseen liittyvien direktiivin vaatimusten täyttämiseksi riittää, että hallituksen jäsen ehdokkaiden pätevyysarviointi tehdään direktiivin mukaisesti ja että yhtiö on muutenkin toiminut 5 artiklassa tarkoitetun suunnitelman laatimista ja raportointia koskevien säännösten mukaisesti. Suomessa hallituksen tai hallintoneuvoston jäsenet valitaan yhtiökokouksessa lähtökohtaisesti suljetulla äänestyksellä, jossa yksittäisen osakkaan äänestyskäyttäytyminen ei tule yhtiön eikä muiden osakkaiden tietoon. Direktiivin säännöksiä on selvennettävä listayhtiön hallin-

toelimen valintaa koskevan kansallisen yhtiölainsäädännön ja –käytännön huomioon ottamiseksi esimerkiksi siten, että hallintoelimen jäsenten valintaa koskevaa ehdotusta valmistelevalle yhtiölle on otettava tämän kohdan vaatimukset huomioon ehdotusta tehdessään ja siten, että vastaavaa vaatimusta ei voida asettaa osakkeenomistajalle, joka ehdottaa jäseniä hallintoelimeen ja äänestävät ehdolla olevista henkilöistä.

Ehdotuksen mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat kansallisten oikeusjärjestelmiensä mukaiset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jos valitsematta jätetty ali-edustettua sukupuolta oleva ehdokas olettaa tosiseikkojen perusteella olleensa yhtä pätevä kuin toista sukupuolta oleva nimitetty ehdokas, listayhtiön on osoitettava, että 3 kohdan säännöksiä ei ole rikottu (4 artiklan 5 kohta). Ehdotuksesta ja sen perusteluista ei ilmene, mikä on ehdotetun todistustaakkasäännön suhde listayhtiön liikesalaisuuksia koskevaan sääntelyyn (yhtiössä voi olla harkittavana esimerkiksi sellainen julkistamaton yritysjärjestely, jonka toteuttamista edistäisi tietyn henkilön valitseminen yhtiön hallitukseen).

Ehdotuksen mukaan vaatimusta aliedustetun sukupuolen kiintiötavoitteesta listayhtiön hallintoelimestä ei sovelleta, jos aliedustetun sukupuolen osuus yhtiön työntekijöistä on vähemmän kuin 10 prosenttia (4 artiklan 6 kohta). Ehdotuksen käsittelyn yhteydessä selvitetään poikkeaman perusteita.

Listayhtiöiden lisätoimenpiteet ja raportointi. Ehdotuksen mukaan jäsenvaltion on huolehdittava siitä, että listayhtiöt sitoutuvat toimiin, joilla voidaan toteuttaa tasapainoinen sukupuolijakauma myös yhtiön toimivaan johtoon kuuluvien hallituksen jäsenten osalta 1.1.2012 mennessä ja valtion tai muun julkisyhteisön määräysvallassa olevassa listayhtiössä 1.1.2018 mennessä (2 artiklan 4 alakohta, jonka suomennoksessa on käännösvirhe, ja 5 artiklan 1 kohta). Tällainen toimenpide voinee olla esimerkiksi yhtiön laatima ohjelma kiintiötavoitteen saavuttamiseksi. Käytännössä suomalaisissa yksipor- taista hallintomallia käyttävissä listayhtiöissä hallitukseen kuuluu enintään yksi yhtiön toimivaan johtoon kuuluva henkilö eli toimitusjohtaja. Joissakin pienemmissä omistajavetoisissa listayhtiöissä hallituksen jäsenenä

on myös muita toimivaan johtoon kuuluvia. Tästä syystä kohdan vaatimus yhtiökohtaisista lisätoimista on Suomessa vähäinen, koska se koskee käytännössä suomalaisista listayhtiöistä vain kaksiportaista hallintomallia käyttäviä yhtiöitä ja muutamia pienempiä listayhtiöitä, jotka ylittävät direktiivin raja-arvot.

Ehdotuksen mukaan listayhtiön on annettava kansallisille valvontaviranomaisille kerran vuodessa tiedot hallituksen sukupuolijakaumasta jaoteltuna toimivaan johtoon kuuluviin ja muihin jäseniin sekä tiedot toimenpiteistä, joita ne ovat toteuttaneet saavuttaakseen yleisen kiintiötavoitteen ja oman kiintiötavoitteen. Listayhtiön on myös julkistettava nämä tiedot internetsivuillaan. Tiedot on annettava ja julkistettava ensimmäisen kerran kahden vuoden kuluttua direktiivin voimaantulosta (5 artiklan 2 kohta). Jos listayhtiö ei täytä yleistä tai yhtiökohtaista kiintiötavoitetta, edellä mainittujen tietojen yhteydessä on myös julkistettava poikkeaman syyt ja kuvauksen toimenpiteistä, joihin yhtiö on ryhtynyt tavoitteiden saavuttamiseksi (5 artiklan 3 kohta). Käytännössä tavoitteista poikkeaminen voi johtua siitä, että hallituksen tai hallintoneuvoston ehdotuksen valmistelussa ei ole noudatettu pätevyysarviointia koskevia vaatimuksia, tai siihen, että yhtiökokouksessa osakkaat äänestävät hallituksen tai hallintoneuvoston ehdotuksesta poikkeavalla tavalla.

Ehdotuksen mukaan myös miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä (2006/54/EY, tasa-arvodirektiivi) tarkoitetulla tasa-arvoelimellä tulee olla toimivalta edistää, analysoida, valvoa ja tukea sukupuolijakauman tasapainottamista listayhtiöiden hallituksissa ja hallintoneuvostoissa (5 artikla 4 kohta). Tasa-arvodirektiivin mukaan tasa-arvoelimellä on toimivalta avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita syrjintävalituksia tutkittaessa sekä oikeus teettää riippumattomia selvityksiä syrjintään liittyvistä kysymyksistä, julkaista riippumattomia raportteja ja antaa suosituksia syrjintään liittyvistä kysymyksistä sekä oikeus vaihtaa tie-

toja vastaavien eurooppalaisten elinten kanssa (tasa-arvodirektiivin 20 artiklan 2 kohta).

Seuraamukset. Jäsenvaltioiden on säädettävä tämän direktiivin mukaisesti annettavien kansallisten säännösten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista ja huolehdittava siitä, että direktiiviin perustuvia kansallisia säännöksiä noudatetaan. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja ennalta estäviä. Tällaisia seuraamuksia voivat olla muun muassa hallinnolliset taloudelliset seuraamukset ja hallituksen valinnan mitätöinti tuomioistuimen päätöksellä (6 artikla). Myös poikkeaman julkistaminen ja poikkeamaa koskeva huomautus täyttänevät ehdotuksessa seuraamukselle asetetut vaatimukset. Ehdotuksen jatkovalmistelussa selvennetään, mitkä seuraamukset täyttävät direktiivin vaatimukset.

Vähimmäisvaatimukset. Ehdotuksen mukaan jäsenvaltiot voi säätää direktiiviä pidemmälle menevistä vaatimuksista naisten ja miesten tasa-arvoisen kohtelun edistämiseksi yhtiöissä, joiden yhtiöoikeudellinen kotipaikka on kyseissä jäsenvaltiossa (en: incorporated in their territory), kunhan säännökset eivät haittaa sisämarkkinoiden toimintaa eivätkä aiheuta epäoikeutettua syrjintää (7 artikla).

Täytäntöönpano. Kansallisen täytäntöönpanon määräajaksi komissio ehdottaa kahta vuotta direktiivin julkaisemisesta (8 artiklan 1 ja 2 kohta). Tällä perusteella direktiivi voi tulla voimaan aikaisintaan vuonna 2015.

Jos jäsenvaltio on jo säätänyt ennen direktiivin voimaantuloa kansallisista toimenpiteistä direktiivin tavoitteiden täyttämiseksi, jäsenvaltio voi tietyin edellytyksin pidättäytyä soveltamasta 4 artiklan 1 ja 3—5 kohdan vaatimuksia hallituksen jäsenten pätevyysarvioinnista, aliedustetun sukupuolen ehdokkaan etusijasta, listayhtiöiden raportointi- ja julkistamisvelvollisuudesta ja todistustaakasta. Poikkeuksen soveltamisen edellytyksenä on, että jäsenvaltio osoittaa, että näiden toimenpiteiden ansiosta aliedustetun sukupuolen on mahdollista saada vähintään 40 prosenttia listayhtiöiden toimivaan johtoon kulumattomien jäsenten hallitus- tai hallintoneuvostopaikoista 1.1.2020 mennessä ja julkisyhteisön määräysvallassa olevassa listayhtiössä 1.1.2018 mennessä (8 artiklan 3 koh-

ta). Ehdotuksen käsittelyn yhteydessä selvitetään, minkälaisia toimenpiteitä tässä artiklakohdassa tarkoitetaan.

On epäselvää, sovelletaanko poikkeusmahdollisuutta myös siinä tapauksessa, että jäsenvaltio sallii sukupuolikiintiötavoitteen laskemisen 4 artiklan 7 kohdan perusteella siten, että aliedustetulla sukupuolella on oltava 33,33 prosenttia hallituksen kaikista jäsenistä. Lisäksi on myös epäselvää, voiko jäsenvaltio sallia poikkeuksen soveltamisen siten, että sitä voivat soveltaa sellaiset listayhtiöt, joiden osalta voidaan osoittaa direktiivin poikkeusmahdollisuuden edellytysten täyttyvän. Näiltä osin ehdotuksen tarkistaminen edistäisi sen tavoitteiden toteuttamiseksi tarpeellisten kansallisten toimenpiteiden toteuttamista ja noudattamista jo ennen direktiivin voimaantuloa ja siinä mainittuja määräaikoja. Jos poikkeusta voisi soveltaa vain jäsenvaltion kaikkien listayhtiöiden täyttäessä vaatimukset, tällainen edellytys vähentää olennaisesti jäsenvaltioiden ja yksittäisten listayhtiöiden halukkuutta vapaaehtoiseen toimiin ennen direktiivin voimaantuloa. Suomessa näin määriteltyä poikkeusmahdollisuutta voitaisiin soveltaa ainakin julkisyhteisön määräysvallassa oleviin listayhtiöihin, jotka jo täyttävät kiintiötavoitteen.

Uudelleenarviointi. Ehdotuksen mukaan jäsenvaltioiden on raportoitava komissiolle 1.1.2017 lähtien joka toinen vuosi direktiivin täytäntöönpanosta. Komissio antaa Euroopan parlamentille ja neuvostolle 31.12.2021 mennessä arvion direktiivin soveltamisesta. Komission on erityisesti arvioitava sitä, onko direktiivin tavoitteet saavutettu ja onko direktiivin voimassa oloaika syytä jatkaa tai onko direktiiviä tarpeen muuttaa (9 artikla).

Direktiivin voimassaolo. Ehdotettu direktiivi on määräaikainen. Se tulee voimaan

komission ehdotuksen mukaan 20 päivän kuluessa direktiivin julkaisemisesta ja lakkaa olemasta voimassa 31.12.2028 (11 artikla).

4 Vaikutukset Suomessa

4.1 Listayhtiöiden hallitusten sukupuolikiintiödirektiivin soveltamisala

Direktiiviä sovelletaan listayhtiöihin. Soveltamisalan ulkopuolelle jäävät pienet ja keskisuuret listayhtiöt. NasdaqOMX Helsinki Oy:n ylläpitämässä Helsingin Listalla oli 15.11.2012 listattuna yhteensä 119 yhtiötä. Näistä lähes puolet, 57 oli listan oman luokittelun mukaan pieniä (markkina-arvo alle 150 miljoonaa euroa), 39 keskisuuria (markkina-arvo vähintään 150 miljoonaa euroa) ja 28 suuria (markkina-arvo vähintään 1 miljardi euroa). Kahta yhtiötä lukuun ottamatta liikkeeseenlaskijat ovat suomalaisia yhtiöitä.

Direktiiviehdotuksessa raja-arvo pienen ja keskisuuren listayhtiön sekä muiden listayhtiöiden välillä on kuitenkin määritelty työntekijämäärästä ja liikevaihdosta tai taseen loppusummasta riippuvaksi. Samaa raja-arvoa käytetään esitedirektiivissä pienten ja keskisuurten yritysten kevyempiin esitevaatimuksiin. Tällä perusteella jaoteltuna Helsingin Pörssissä on 25 listayhtiötä, jotka eivät olisi direktiivin soveltamisalan piirissä.

Alla olevassa taulukossa on esitetty, kuinka monta prosenttia Helsingin Pörssissä kaupankäynnin kohteena olevien listayhtiöiden hallitusten jäsenistä on tällä hetkellä aliedustettua sukupuolta. Tiedot on kerännyt Keskuskauppakamari syksyllä 2012. Kaikissa tapauksissa aliedustettu sukupuoli on nainen. Niissä hallituksista, joissa toimitusjohtaja on hallituksen jäsen, hänet on laskettu mukaan prosenttiosuuksiin.

Raja-arvo	Suuri	Keskisuuri	Pieni	Yhteensä
Vähintään 40 %	5	2	3	10
33,33—39,99 %	5	7	0	12
Alle 33,33 % tavoitteen jäävät yhtiöt				
20—33,32 %	8	10	9	27
13—19 %	7	14	15	36
0 %			9	9
Yhteensä	25	33	36	94
Ei sovelleta	-	4	21	25
Yhteensä kaikki	25	37	57	119

NasdaqOMX Helsinki Oy:n ylläpitämällä Helsingin Listalla oli 15.11.2012 listattuna yhteensä viisi yhtiötä, joissa on hallintoneuvosto. Naisten osuus hallintoneuvoston jäsenistä oli keskimäärin 13,3 prosenttia. Keväällä 2012 valtioneuvaluokissa listayhtiöissä naisten osuus hallituksen jäsenistä oli 42,9 %.

4.2 Taloudelliset vaikutukset

Listayhtiöt ja sijoittajat. Direktiiviehdotus lisää jonkin verran hallitusten valinnan läpinäkyvyyttä. Tämä parantaa sijoittajan mahdollisuutta olla aktiivinen kyseisten toimenpiteiden ja ratkaisujen suhteen: myydä sijoitus tai hankkia sitä lisää sekä vaikuttaa yhtiökokouksessa.

Listayhtiön kannalta vaikutukset ovat kahdensuuntaiset: ehdotettu raportointi ja julkistamisvelvollisuus ovat uusia tiedonantovelvollisuuksia. Ne lisäävät listayhtiön hallinnollista taakkaa jonkin verran. Valintaprosessia koskevat vaatimukset voivat myös osaltaan lisätä listayhtiöiden hallinnollista taakkaa jos niiden hallituksen jäsenten valintaprosessi ei täytä direktiivin laatuvaatimuksia, käytännössä usein tilanteessa, jossa ehdokaiden etsimistä ja arviointi ei ole ulkoistettu.

Toisaalta hallituksen jäsenen valinnan valmistelua koskevat lisävaatimukset voivat parantaa prosessin laatua. Direktiivin 4 artiklassa ei ole sellaisia hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten valintakriteerejä, joita nykyään ei voitaisi odottaa suomalaisen listayhtiön jo muutenkin noudattavan.

On myös huomattava, että Suomessa listayhtiöiden hallituksen jäsenten toimikausi on pääsääntöisesti yksi vuosi, mikä mahdollistaa osakkeenomistajille suhteellisen joustavan mahdollisuuden täydentää ja muuttaa hallituksen kokoonpanoa yhtiön tarpeiden mukaan.

EU-tason sääntelyllä asetettavista mukaisista yhtenäisistä tavoitteista voi seurata, että Suomen ja muiden Pohjoismaiden nykyisiin kiintiöosuuksien tasoon liittyvä kilpailuetu supistuu sitä mukaan kuin muut jäsenvaltioissa kiintiöosuudet lähenevät Suomen tasoa. Toisaalta hallituksen jäsenten valintamenet-

telyn avoimuuden lisääntyminen voi edistää laajemminkin hallitusten monipuolistumista.

Teoriassa direktiivin soveltamisalan työntekijämäärään perustuva raja-arvo voi vähentää yhtiöiden halukkuutta hakeutua pörssilistalle. Raja-arvo voi vaikuttaa myös siihen, palkkaako yhtiö uutta työvoimaa vai ulkoistaako yhtiö toimintaansa.

Periaatteessa direktiivin vaatimukset voivat johtaa myös hallitusten koon kasvamiseen ja hallintoneuvostojen yleistymiseen.

Jos ennen direktiivin voimaantuloa (aikaisintaan vuonna 2015) toteutetuilla kansallisilla toimilla saavutetaan kiintiötavoite listayhtiöissä 1.1.2020 mennessä, Suomi voi lykätä direktiivin 4 artiklan menettelysäännösten soveltamista siten, että direktiivillä ei ole merkittäviä vaikutuksia listayhtiöiden kannalta. Julkisyhteisön määräysvallassa olevien listayhtiöiden osalta direktiivin kiintiötavoitteet jo täyttyvät, joten 4 artiklan vaatimuksilla ei ole vaikutuksia näiden yhtiöiden kannalta. Jos direktiiviehdotuksen 8 artiklan 3 kohtaa muutetaan käsittelyn aikana edellä direktiivin sisällön kuvauksen kohdalla kaavailulla tavalla, kansallisilla toimilla voidaan vaikuttaa siihen, että direktiivin 4 artikla ei vaikuta kiintiötavoitteen toteuttamiseen aktiivisesti pyrkiviin yhtiöihin ainakaan ennen vuotta 2020.

Käytännössä direktiivin vaatimukset listayhtiöiden lisätoimista (5 artikla) koskevat Suomessa vain niitä listayhtiöitä, joissa on hallintoneuvosto, ja niitä yksittäisiä pienempiä listayhtiöitä, joissa yhtiön hallituksessa on useampia yhtiön johtamiseen osallistuvia jäseniä, jotka ovat usein myös yhtiön osakkeenomistajia. Tavallisesti suomalaisten listayhtiöiden hallituksissa on enintään yksi toimivaan johtoon kuuluva jäsen eli yhtiön toimitusjohtaja. Tällaisilta yhtiöiltä ei käytännössä voi edellyttää suunnitelmaa valittavan uuden toimitusjohtajan sukupuolesta taikka siitä, kumpaa sukupuolta olevia osakkeenomistajia tulisi valita hallituksen jäseniksi.

Valvontaviranomaiset. Direktiivin noudattamisen valvonnasta aiheutuviin viranomaiskuluihin vaikuttaa se, miten valvonta voidaan ja on tarkoituksenmukaista järjestää. Ehdotuksen käsittelyn yhteydessä selvitetään val-

vontaa ja seuraamuksia koskevien säännöshdotusten sisältöä ja kansallisia vaihtoehtoja valvonnan ja seuraamusten järjestämiseen.

4.3 Yhteiskunnalliset vaikutukset

Komission ehdotus tukee Suomen hallituksen tasa-arvo-ohjelman toteutumista, kasvua ja yrittäjyyttä ja yritysten johtotehtäviä koskevien työmarkkinoiden tehokkuutta.

Hallituksen tasa-arvo-ohjelman (2012—2015) mukaan seurataan sukupuolten tasa-
puolisemman edustuksen toteutumista pörssi-
yhtiöiden hallituksissa. Jos tasapuolisempi
edustus ei etene riittävästi, siirrytään lainsä-
dännöllisiin toimiin sukupuolten tasapuoli-
semman edustuksen turvaamiseksi pörssi-
yhtiöiden hallituksissa. Tasa-arvo-ohjelman
mukaan arvio riittävästä kehityksestä tehdään
kesäkuussa 2014. Lainvalmistelussa otetaan
huomioon mm. valtio-omisteisissa ja -enem-
mistöisissä pörssiyhtiöissä sovellettava
40 prosentin vähimmäisosuus, tasapuoli-
semman edustuksen vaihtoehtoiset toteutta-
mistavat ja kohtuulliset siirtymäajat.

Lisäksi valtio jatkaa tasa-arvo-ohjelmassa
vuonna 2004 aloitettuja toimenpiteitä naisten
osuuden lisäämiseksi valtio-omisteisten yhti-
öiden hallituksissa. Tavoitteena on muun
muassa, että valtion kokonaan omistamissa
yhtiöiden hallituksissa on oltava naisia ja
miehiä vähintään 40 %. Myös listayhtiöissä,
joissa valtio on enemmistössä, tavoitteena on
saavuttaa 40 %:n tasot. Yhtiöissä, joissa val-
tio on vähemmistöomistaja, valtiota edusta-
vien toimijoiden on nimettävä ehdokkaita
hallitusten jäseniksi tasa-arvotavoitteiden
mukaisesti. Myös hallitusohjelmassa linja-
taan, että valtio edistää omistamisensa yhti-
öissä sukupuolten välistä tasa-arvoa pyrkien
suunnitelmallisesti turvaamaan riittävä nais-
ten edustus valtio-omisteisten yhtiöiden halli-
tuksissa. Keväällä 2012 valtion enemmistö-
omistamissa listayhtiöissä naisten osuus hal-
lituksen jäsenistä oli 42,9 % prosenttia ja lis-
tayhtiöissä, joissa valtiolla ei ole tosiasiallista
määräysvaltaa, naisten osuus hallituksen jä-
senistä oli 29,3 %.

Valtion omistajapolitiikkaa koskevan val-
tioneuvoston 3.11.2011 periaatepäätöksen
mukaan valtio on omistajana toteuttanut tasa-

arvolakia yhtiöiden hallituksia valittaessa.
Tämän lisäksi pidetään tärkeänä, että yhtiöi-
den ylintä johtoa, johtoryhmiä ja muita johto-
tehtäviä nimettäessä tulee varmistaa, että mo-
lempien sukupuolten edustajilla on yhtäläiset
mahdollisuudet edetä urallaan ja kohota joh-
totehtäviin. Myös hallituksen nimityksiä ja
palkitsemista valmisteleviin toimieliimiin py-
ritään valitsemaan tasaisesti molempien su-
kupuolten edustajia.

4.4 Vaikutukset Suomen lainsäädäntöön

Direktiiviehdotus merkitsee toteutuessaan,
että Helsingin Pörssissä listattujen yhtiöiden,
jotka kaikki tällä hetkellä ovat osakeyhtiöitä,
hallituksen jäsenten valinnan valmistelume-
nettelylle asetetaan lisävaatimuksia, joita yh-
tiön tulee noudattaa. Koska hallituksen valit-
sevat yleensä osakkeenomistajat, tämä mer-
kitsee, että hallintoelimen olisi annettava
osakkeenomistajille selvitys siitä, että halli-
tuksen tai hallintoneuvoston ehdotus on val-
misteltu direktiivin mukaisesti. Direktiivin
tarkoittamat hallituksen jäsenten valintaa
koskevat valmisteluvelvoitteet olisi lisättävä
osakeyhtiölakiin. Lisäksi, arvopaperimarkki-
nalain [8 lukuun] olisi lisättävä direktiivin
tarkoittamia tietoja koskeva julkistamisvel-
voite.

Ehdotuksessa ei ole nimenomaisia sään-
nöksiä 4 ja 5 artiklaan perustuvien listayhti-
öiden velvollisuuksien noudattamista valvo-
vista kansallisista viranomaisista. Mainittujen
artiklojen mukaan listayhtiöiden on vain toi-
mitettava jäsenvaltion nimeämille viranomai-
sille direktiivin mukaiset tiedot määräajoin.
Nämä vaatimukset voidaan täyttää esimer-
kiksi siten, että listayhtiön on toimitettava
tiedot pörssille tai muulle kaupankäynnin jär-
jestäjälle.

Ehdotuksen mukaan tasa-arvodirektiivissä
tarkoitettulla tasa-arvoelimellä on toimivalta
edistää, analysoida, valvoa ja tukea sukupuoli-
lijakauman tasapainottamista listayhtiöiden
hallituksissa ja hallintoneuvostoissa (5 artik-
lan 4 kohta). Voimassa olevia tasa-arvolain
työelämää koskevia syrjintäsäännöksiä ei so-
velleta hallituksen jäsenten valintaan. Ehd-
otuksen käsittelyn yhteydessä selvitetään tar-
kemmin, miten 5 artiklan 4 kohta vaikuttaisi

tasa-arvoelimen tehtäviin ja tasa-arvolainsäädäntöön.

Ehdotuksen mukaan jäsenvaltion on säädettävä kansallisten säännösten rikkomisen seuraamuksista ja niiden soveltamisesta (6 artikla). Käytännössä tarve valvontaviranomaisen nimeämiseen riippuu myös siitä, millaiset seuraamukset direktiivin rikkomisesta säädetään. Ehdotuksen käsittelyn aikana selvitetään, mitkä ovat sallittuja ja Suomen kannalta tarkoituksenmukaisia seuraamuksia. Suomen oikeusjärjestyksen ja markkinakäytännön kannalta tarkoituksenmukaisia seuraamuksia voisivat olla esimerkiksi rikkomisen julkistaminen ja huomautus sekä hallinnollinen rahamääräinen seuraamus. Yhtiön hallintoelimen valintapäätöksen pätemättömyys tai mitättömyys aiheuttaisivat tarpeetonta haittaa niin yhtiöille kuin niiden sijoittajille, sopimuskumppaneille ja muille sidosryhmille. Jos esimerkiksi hallinnollinen taloudellinen seuraamus katsotaan tarpeelliseksi seuraamukseksi, on määriteltävä sen määräämiseen toimivaltainen viranomainen.

Sama koskee tahoja, joka valvoo direktiivin mukaisten menettely-, raportointi- ja julkistamisvaatimusten noudattamista.

Jos direktiiviin jää kansallisten seuraamusten säätämistä koskeva velvollisuus, soveltuva seuraamusjärjestelmä pitää selvittää ja valmistella huolellisesti. Valintaan vaikuttavat olennaisesti se, millaiset ovat direktiivin tarkoittamat listayhtiön velvollisuudet. Mitä ankarampi seuraamus, sen tarkkarajaisempi toimintavelvollisuuden tulee olla.

4.5 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Ehdotuksen mukaan listayhtiöiden on toimitettava direktiivin 4 ja 5 artiklan mukaiset tiedot kansalliselle viranomaiselle. Käytännössä tiedot vastaanottavaksi ja tallentavaksi viranomaisiksi voidaan nimetä esimerkiksi pörssi tai muu kaupankäynnin järjestäjä. Direktiivin noudattamiseksi tarpeellisten seuraamusten laatu ja säännösten nuodattamisen valvonnan taso vaikuttavat siihen, mille viranomaistaholle valvonta ja seuraamusten määrääminen osoitetaan.

5 Unionin oikeusperusta

Oikeusperusta. Ehdotus perustuu SEUT-sopimuksen 157 artiklan 3 kohtaan. Kohdan oikeusperustaa sovelletaan kaikkiin sitoviin toimenpiteisiin, joilla pyritään varmistamaan miesten ja naisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä mukaan luettuna erityisetuja tarjoavat toimenpiteet. SEUT-sopimuksen 157 artiklan 4 kohdan mukaan myös erityisetuja tarjoavat toimenpiteet ovat mahdollisia Euroopan tuomioistuimen määrittämin edellytyksin.

Ehdotuksen oikeusperusta on epäselvä. SEUT-sopimuksen 157 artiklan 3 kohdan tulkintaan liittyvässä Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön (C—232/09) mukaan työsuhteen olennaisena ominaispiirteenä on se, että henkilö tekee tietyn ajanjakson toiselle tämän johdon alaisena suorituksia korvauksista vastaan. Vastaus siihen, onko edellä mainitussa työntekijän määritelmässä tarkoitettu alisteisuusuhde olemassa, on annettava kussakin yksittäistapauksessa osapuolten välisiin suhteisiin liittyvien seikkojen ja olosuhteiden perusteella. Kyseisessä tapauksessa irtisanottu raskaana ollut nainen oli hallituksen jäsen latvialaisessa yhtiössä, jossa hallintoneuvosto oli päättänyt hänen toimitushteestaan. Toisaalta direktiiviehdotus koskee sellaisten yhtiöistä riippumattomien hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten valintamenettelyä, jotka eivät ole yhtiön palveluksessa eivätkä osallistu yhtiön päivittäiseen johtamiseen (2 artiklan 4 ja 5 kohta) eivätkä siten ole yhtiön toimielinten valvonnan alaisia. Oikeusperustaa selvitetään ehdotuksen käsittelyn aikana.

Toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaate. Komissio katsoo, ehdotuksen olevan toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaatteiden mukainen, koska direktiiviehdotuksen mainittuja tavoitteita ei ole saavutettu jäsenvaltioiden kansallisilla toimilla. Sitomattomilla toimenpiteillä, kuten EU:n aiemmilla suosituksilla ja itsesääntelykehotuksilla, ei ole saavutettu eikä voida odottaa saavutettavan sukupuolten tasa-arvon parantamista talouselämän päätöksenteossa koskevaa, koko EU:n laajuista tavoitetta. Komission mukaan ehdotus rajoit-

tuu yhteisten tavoitteiden määrittelyyn ja antaa jäsenvaltioille riittävästi vapautta määrittellä, miten ne voidaan kansallisella tasolla parhaiten saavuttaa ottaen huomioon kansalliset, alueelliset ja paikalliset olosuhteet mukaan luettuna kansallinen yhtiöoikeus ja käytännöt hallitus- ja hallintoneuvostopaikkojen täyttämiseksi. Ehdotus edellyttää ainoastaan sellaisia muutoksia kansalliseen yhtiölainsäädäntöön, jotka ovat ehdottoman välttämättömiä nimityspäätöksiä koskevien vähimmäistason yhdenmukaistamisvaatimusten kannalta, ja se sallii erilaiset hallintomallit eri jäsenvaltioissa. Lisäksi ehdotus ei koske pk-yrityksiä, joille tällaisista toimenpiteistä saataisi koitua kohtuuton taakka. Lisäksi kuten edellä on selostettu, määrälliset tavoitteet asetetaan ainoastaan listayhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomille hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenille, mikä vähentää huomattavasti häiriötä yritysten jokapäiväisessä johtamisessa. Koska yritysten toimivaan johtoon kuulumattomien hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten tehtävät liittyvät pääasiassa valvontaan, niihin on helpompaa löytää päteviä ehdokkaita yhtiön tai tietyn toimialan ulkopuolelta, mikä on tärkeä seikka sellaisilla talouden aloilla, joilla jommankumman sukupuolen osuus työvoimasta on erityisen vähäinen. Ehdotetun direktiivin määräaikaisuus (ks. 10 artikla) tukee toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaatteen täyttymistä.

Eduskunnan työ- ja tasa-arvovaliokunnan mukaan asiassa ei ole toissijaisuusongelmia (TyV 12.12.2012 pöytäkirja 74/2012).

6 Direktiiviehdotuksen käsittely

Direktiiviehdotuksesta ja U-kirjeluonnoksesta järjestettiin 15.1.2013 kuuleminen yhtiöille, niiden etutahoille ja sidosryhmille, kansalaisjärjestöille, viranomaisille ja tutkijoille (yhteen veto www.om.fi). Lisäksi mainitut tahot ovat voineet antaa kirjallisia kommentteja 21.12.2012—21.1.2013.

U-kirjeluonnos on käsitelty tammikuussa 2013 seuraavissa valtioneuvoston EU-asioiden valmistelujaostoissa: rahoituspalvelut ja pääomanliikkeet (10), sisämarkkinat (8) ja sosiaaliasiat (25).

Direktiiviehdotusta käsitellään neuvoston sosiaaliasiain työryhmässä 1.2.2013 lähtien.

7 Muiden jäsenvaltioiden kannat

Muista jäsenvaltioista perustellun lausunnon toissijaisuusperiaatteen rikkomisesta ovat antaneet Tsekki, Tanska, Ruotsi, Hollanti, Iso-Britannia, Espanja ja Puola. Osa asiasta lausuneista jäsenvaltioista on sitä mieltä, että direktiivin antaminen on ennakko-aikaista, koska varsin lyhyen aikaa käytössä olleiden kansallisten toimien olennaiset vaikutukset eivät ole vielä ilmenneet.

8 Ahvenanmaan itsehallinto

Asia kuuluu Ahvenanmaan itsehallintolain (1144/1991) 5 luvun 27 §:n perusteella valtakunnan lainsäädäntövaltaan.

9 Valtioneuvoston kanta

Suomi suhtautuu myönteisesti direktiivin tavoitteisiin.

EU-tasoiset toimenpiteet, joilla hallintoelinten jäsenten valinnassa noudatettavat yleiset periaatteet yhtenäistetään Euroopassa, ovat Suomen kaltaisen pienen markkinan kannalta edullisempi tie kuin puhtaasti kansallinen sääntely.

Komission direktiiviehdotus on muotoiltu väljästi. Sen sisältämät vaatimukset eivät ole kohdeyhtiöille kohtuuttomia ottaen huomioon tavoitellut hyödyt, osaamisen tehokkaampi käyttö kyseisissä johtotehtävissä mukaan lukien. Käytännössä direktiiviehdotuksen pakottavat vaatimukset suomalaisille listayhtiöille koskevat vain hallituksen tai hallintoneuvoston jäseniksi ehdolla olevien avointa pätevyysarviointia sekä valintojen ja niiden perusteiden raportointia ja julkistamista. Lisäksi direktiivin täytäntöönpanon ja kiintiötavoitteen saavuttamisen määräajat ovat riittävät ottaen huomioon molempien sukupuolten tämän hetkiset edustusosuudet suomalaisten listayhtiöiden hallituksissa ja valtioneuvoston tasa-arvo-ohjelma vuosille 2012—2015. Jos ennen direktiivin voimaantuloa, joka on aikaisintaan vuonna 2015, toteutetuilla kansallisilla toimilla saavutetaan kiintiötavoite 1.1.2020 mennessä, direktiivil-

lä ei ole merkittäviä vaikutuksia suomalais-ten listayhtiöiden kannalta.

Direktiivin seuraamuksia ja valvontajärjestelmää koskevat säännökset ovat varsin väljiä ja antavat kansallisesti mahdollisuuden luoda tarkoituksenmukaisin järjestelmä.

Moniin muihin EU:n jäsenvaltioihin verrattuna Suomen on helpompi noudattaa direktiivin kiintiötavoitetta johtuen naisten ja miesten tasavertaisesta koulutustasosta ja naisten asemasta yritysten työmarkkinoilla.

Edellä mainituista syistä Suomi voi hyväksyä direktiivin ja katsoa sen olevan EU-oi-

keuden suhteellisuus- ja toissijaisuusperiaatteen mukainen. Direktiiviehdotuksen SEUT-sopimuksen mukaista oikeusperustaa on kuitenkin selvennettävä.

Ehdotuksen käsittelyn aikana on selvennettävä myös edellä 3 kohdassa mainittuja epäselvyyksiä ja tulkinnanvaraisuuksia, kuten sitä, mikä on riittävä ja tarkoituksenmukainen seuraamusjärjestelmä, josta kansallisessa laissa tulisi säätää. Suomi selvittää seuraamusjärjestelmää ja sen vaikutuksia Suomessa ja ottaa kantaa seuraamuksiin direktiiviehdotuksen valmistelun edetessä.