

15.12.2023

Lausuntopyyntö: Hallinnointikoodin uudistaminen

Arvopaperimarkkinayhdistys ry pyytää lausuntoja luonnoksesta uudistetuksi hallinnointikoodiksi. Lausuntoja pyydetään 5.2.2024 mennessä.

Hallinnointikoodiin ehdotetaan ns. kiintiödirektiiviä¹ vastaavasti suositusta naisten ja miesten tasapuolisesta edustuksesta hallituksessa sekä hallituksen sukupuolijakauman raportoimisesta vuosittain hallinto- ja ohjausjärjestelmää koskevassa selvityksessä (CG-selvityksessä).

Itsesäntelyllä pyritään myös edistämään naisten ja miesten tasapuolista edustusta pörssiyhtiöiden johdossa hallitustasoa laajemmin edellyttämällä vuosittaista raportointia hallituksen valiokuntien, osakkeenomistajien nimitystoimikunnan sekä johtoryhmän sukupuolijakaumasta. Nämä muutosehdotukset eivät ole kiintiödirektiivin edellyttämiä.

Yleisten koodiluonnosta koskevien kommenttien lisäksi pyydämme näkemyksiänne erityisesti seuraavista seikoista:

- **Hallituksen valiokuntien monimuotoisuus:**
 - Kannatatteko suosituksen 15 perusteluihin ehdotettua kirjausta valiokuntien monimuotoisuuteen liittyen sekä ehdotusta siitä, että eri valiokuntien sukupuolijakauma raportoitaisiin vuosittain CG-selvityksessä? Miten perustelette vastauksenne?
 - Tulisiko suosituksen 9 perusteluihin sisällyttää kirjaus, jonka mukaan hallituksen monimuotoisuutta koskevissa periaatteissa tulisi ottaa kantaa siihen, miten periaatteita sovelletaan hallituksen valiokuntiin? Miten perustelette vastauksenne?
- **Johtoryhmän monimuotoisuus**
 - Kannatatteko ehdotusta siitä, että johtoryhmän sukupuolijakauma (mukaan lukien liiketoimintojen johdon ja tukitoimintojen johdon sukupuolijakauma) raportoitaisiin vuosittain CG-selvityksessä? Miten perustelette vastauksenne?
 - Tulisiko hallinnointikoodiin sisällyttää uusi erillinen suositus siitä, että yhtiöt laatisivat ja selostaisivat johtoryhmän monimuotoisuutta koskevat periaatteet? Miten perustelette vastauksenne?
- **Hallituskokoonpanoa valmistelevan toimielimen monimuotoisuus**
 - Kannatatteko ehdotusta siitä, että hallituksen nimitysvaliokunnan tai osakkeenomistajien nimitystoimikunnan sukupuolijakauma raportoitaisiin vuosittain CG-selvityksessä? Miten perustelette vastauksenne?

¹ Pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä annettu direktiivi ((EU) 2022/2381).

15.12.2023

- **Tulisiko hallinnointikoodin suosituksen 19 perusteluihin sisällyttää kirjaus osakkeenomistajien nimitystoimikuntien monimuotoisuuden mahdollisista hyödyistä? Miten perustelette vastauksenne?**

Lausunnot ja mahdolliset muutosehdotukset koodiluonnokseen pyydetään toimittamaan sähköpostitse osoitteeseen info@cgfinland.fi.

Koodiuudistuksen tausta

Nykyinen hallinnointikoodi 2020 on ollut voimassa 1.1.2020 alkaen. Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n (AMY) hallitus päätti toukokuussa 2023 käynnistää hallinnointikoodin päivittämisen. Vireillä olevien sääntelyhankkeiden aikataulusta johtuen hallinnointikoodia uudistetaan vaiheittain.

Koodiuudistuksen ensimmäisessä vaiheessa päivitetään monimuotoisuutta koskevia hallinnointikoodin kirjauksia. Työryhmän toimeksiannon mukaan päivityksessä on määrä ottaa huomioon muun muassa pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä annettu direktiivi ((EU) 2022/2381, jäljempänä kiintiödirektiivi)², naisten urakehityksen haasteita listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtävissä käsitelleessä VN TEAS -selvityksessä (jäljempänä VN TEAS -selvitys)³ esitetyt suositukset sekä hallinnointikoodin soveltamiskäytännössä havaitut kehittämistarpeet. Lisäksi koodin päivityksessä pyritään selkeyttämään hallituksen monimuotoisuutta koskevien periaatteiden soveltamista osakkeenomistajien nimitystoimikuntien työskentelyssä. Työryhmä voi myös ehdottaa hallinnointikoodiin muita tarpeelliseksi katsomiaan vähäisiä muutoksia.

Hallinnointikoodin ensimmäisen vaiheen päivitys valmistellaan AMYn sihteeristön jäsenistä koostuvassa työryhmässä. Työryhmän jäseninä ovat toimineet johtava asiantuntija Ville Kajala Keskuskauppakamarista, Associate General Counsel Tapani Manninen Nasdaq Helsinki Oy:stä sekä johtava asiantuntija Hannu Ylänen Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry:stä. Työryhmä on valmistelun aikana kuullut eri sidosryhmiä.

Päivitetyn hallinnointikoodin on tarkoitus tulla voimaan arviolta alkusyksystä 2024. Ehdotetun siirtymäsäännöksen mukaan päivitetyn suosituksen 8 mukainen naisten ja miesten tasapuolinen edustus hallituksessa tulisi saavuttaa viimeistään 30.6.2026. Sitä ennen sovellettaisiin hallinnointikoodin 2020 suositusta 8.

Hallinnointikoodin päivittämisen toisessa vaiheessa on tarkoitus keskittyä kestävyysnäkökohtiin liittyviin hallinnointikoodin kirjauksiin. Tätä koskevasta toimeksiannosta, työryhmästä ja aikataulusta päätetään myöhemmin erikseen. Toisen vaiheen päivitystyön arvioidaan alkavan vuoden 2024 aikana.

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:32022L2381>

³ <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-365-4>

15.12.2023

Hallinnointikoodin keskeiset muutosehdotukset

Hallinnointikoodin soveltamisala ehdotetaan laajennettavaksi koskemaan Nasdaq Helsinki Oy:ssä listattujen pörssiyhtiöiden lisäksi Nasdaq First North Premier Growth Market -markkinasegmentillä kaupankäynnin kohteena olevia suomalaisia yhtiöitä. Nasdaq First North Growth Marketin sääntöjen mukaan First North Premier -markkinasegmentillä kaupankäynnin kohteena olevien osakkeen liikkeeseenlaskijoiden on noudatettava hallinnointikoodia.

Seuraavassa on esitetty keskeisimmät muutosehdotukset koodin yksittäisiin suosituksiin ja niiden perusteluihin:

Suositus 1: *Suosituksen perusteluihin* on lisätty maininta siitä, että poikkeama hallituksen tasapuolista sukupuolijakaumaa koskevasta suosituksesta 8 ilmoitetaan ja perustellaan yhtiökokouksussaan. Jos poikkeama on kuitenkin perusteltu jo hallituskokoonpanoa koskevan ehdotuksen julkistamisen yhteydessä, yhtiökokouksussaan riittää viittaus aiemmin julkistettuihin perusteluihin.

Suositus 7: *Suosituksen perusteluihin* on lisätty perusteluja liittyen hallituskokoonpanon valmisteluprosessin systemaattisuuteen ja hyviin valmistelukäytäntöihin. Lisäys perustuu VN TEAS -selvityksen suosituksiin.

Suositus 8: *Suositus* siitä, että hallituksessa on oltava molempia sukupuolia, ehdotetaan korvattavaksi suosituksella, jonka mukaan naisten ja miesten on oltava hallituksessa tasapuolisesti edustettuna. Tasapuolinen edustus tulisi saavuttaa kiintiödirektiivin mukaiseen määräaikaan 30.6.2026 mennessä. Suositus koskisi kaikkia hallinnointikoodin soveltamisalaan kuuluvia yhtiöitä.

Suosituksen perusteluissa on esitetty tarkempi ohjeistus siitä, milloin hallituksen sukupuolijakauman katsotaan olevan tasapuolinen. Kirjaus vastaa kiintiödirektiivin 40 prosentin tavoitetta pyöryssääntöineen. Lisäksi suosituksen perusteluissa on kuvattu tiedot, jotka esitetään perusteltaessa poikkeamaa tasapuolista sukupuolijakaumaa koskevasta suosituksesta. Tieto suosituksesta poikkeamisesta ilmoitettaisiin ja perusteltaisiin jo hallituksen kokoonpanoa koskevan ehdotuksen julkistamisen yhteydessä sekä yhtiökokouksussaan.

Suositus 9: *Suositukseen* on lisätty vaatimus selostaa se, miten hallituksen monimuotoisuutta koskevat periaatteet ovat toteutuneet. Muutoksen tavoitteena on edistää läpinäkyvyyttä periaatteiden toteutumisesta.

Suositus 15: *Suosituksen perusteluihin* on lisätty maininta siitä, että valiokunnan jäsenten osaamisen, kokemuksen ja näkemysten monimuotoisuus tukee avointa keskustelua ja edistää valiokunnan kykyä käsitellä valiokunnan vastuulla olevia asioita monipuolisesti.

15.12.2023

- Suositus 18: *Suosituksen perusteluihin* on lisätty maininta siitä, että nimitysvaliokunta esittää tarvittaessa myös perustelut sille, jos hallituksen kokoonpanoa koskeva ehdotus poikkeaa hallinnointikoodin suosituksista tai hallituksen monimuotoisuutta koskevista periaatteista.
- Suositus 19: *Suosituksen perusteluihin* on lisätty maininta siitä, että osakkeenomistajien nimitystoimikunta esittää tarvittaessa myös perustelut sille, jos hallituksen kokoonpanoa koskeva ehdotus poikkeaa hallinnointikoodin suosituksista tai hallituksen monimuotoisuutta koskevista periaatteista.

Hallinnointia koskeva raportointi:

Raportointiosioista on poistettu suositus antaa CG-selvitys toimintakertomuksesta erillisenä kertomuksena. Muutoksen taustalla on kestävyysraportointidirektiivi, jonka mukaan kestävyysraportti esitetään jatkossa osana toimintakertomusta. Yhtiöt voivat harkintansa mukaan jatkossa esittää myös CG-selvityksen osana toimintakertomustaan.

Lisäksi CG-selvityksessä ehdotetaan jatkossa esitettäväksi hallituksen, hallituksen eri valiokuntien, mahdollisen hallintoneuvoston, osakkeenomistajien nimitystoimikunnan sekä johtoryhmän sukupuolijakauma prosenttiosuuksin esitettynä. Johtoryhmän osalta sukupuolijakauma ehdotetaan esitettäväksi erikseen myös liiketoimintojen johtoon ja tukitoimintojen johtoon kuuluvien johtoryhmän jäsenten osalta.

Hallituksen sukupuolijakauman tasapuolisuus

Hallinnointikoodin suositusta 8 ehdotetaan muutettavaksi siten, että naisten ja miesten tulisi olla hallituksessa tasapuolisesti edustettuna. Ehdotetun siirtymäsäännöksen mukaan suosituksen mukainen tasapuolinen edustus tulisi saavuttaa viimeistään 30.6.2026. Ehdotus on yhteydessä kiintiödirektiivin kansalliseen täytäntöönpanoon, jota oikeusministeriö parhaillaan valmistele.

Kiintiödirektiiviä sovelletaan vain direktiivissä määritellyt kokorajat ylittäviin pörssiyhtiöihin. AMY ehdottaa, että hallinnointikoodissa suositus naisten ja miesten tasapuolisesta edustuksesta ulotettaisiin koskemaan kaikkia hallinnointikoodin soveltamisalaan kuuluvia yhtiöitä (pörssiyhtiöt ja First North Premier -yhtiöt).

Pörssiyhtiöiden hallitusten sukupuolijakaumaan on kiinnitetty suomalaisessa itsesääntelyssä ensimmäisen kerran huomiota hallinnointikoodissa 2003. Hallinnointikoodista 2008 alkaen koodissa on ollut nimenomainen suositus siitä, että hallituksessa tulee olla molempia sukupuolia. AMY pitää perusteltuna, että kiintiödirektiivistä huolimatta hallitusten tasapuolista sukupuolijakaumaa edistetään jatkossakin myös itsesääntelyn keinoin.

Yhtiöt, joiden hallituksen kokoonpano ei vastaisi suositusta ilmoittaisivat ja perustelisivat poikkeaman suosituksesta. Suosituksen 8 perusteluissa

15.12.2023

kuvattaisiin tarkemmin, mitä tietoja poikkeaman perustelujen tulisi sisältää. Avoimuuden lisäämiseksi poikkeama tulisi ilmoittaa ja perustella jo hallituskokoonpanoa koskevan ehdotuksen julkistamisen yhteydessä sekä yhtiökoukouskutsussa. Suositusten 18 ja 19 perusteluihin ehdotetuilla muutoksilla pyritään varmistamaan se, että perustelut esittää se toimielin, joka valmistelee hallituskokoonpanoa koskevan ehdotuksen.

Hallituksen valiokuntien monimuotoisuus

Työryhmä on harkinnut tarvetta ja keinoja edistää monimuotoisuutta ja tasa-
puolista sukupuolijakaumaa paitsi hallituksissa myös hallituksen valiokun-
nissa. Keskuskauppakamarin julkaisemien selvitysten mukaan naiset ovat
suhteelliseen osuuteensa nähden aliedustettuina nimitysvaliokunnissa ja yli-
edustettuina tarkastusvaliokunnissa.⁴ Tilanne on jatkunut samankaltaisena
vuodesta toiseen.

Hallinnointikoodin suosituksen 15 perusteluihin ehdotetaan lisättäväksi kir-
jaus valiokuntien monimuotoisuuden hyödyistä. Lisäksi CG-selvityksessä eh-
dotetaan ilmoitettavaksi tieto kunkin valiokunnan sukupuolijakaumasta pro-
senttiosuuksin esitettynä.

Työryhmä harkitsi myös sitä, että suosituksen 9 perusteluihin sisällytettäisiin
kirjaus siitä, että yhtiöiden tulisi hallituksen monimuotoisuutta koskevissa
periaatteissa tulisi ottaa kantaa siihen, miten periaatteita sovelletaan halli-
tuksen valiokuntiin. Tämä olisi omiaan kannustamaan yhtiöitä pohtimaan
monimuotoisuuden edistämistä valiokuntatasolla.

Työryhmä totesi kuitenkin, että monimuotoisuutta koskevien periaatteiden
ulottaminen täysimääräisesti valiokuntatasolle voisi olla vaikeaa muun mu-
assa valiokuntien vähäisen jäsenmäärän ja hallituksen jäsenten erilaisten
osaamisprofiilien takia. Monimuotoisuusperiaatteiden ulottaminen valiokun-
tatasolle saattaisi siksi johtaa siihen, että periaatteet jäisivät tältä osin hyvin
yleiselle tasolle. Lisäksi suositus naisten ja miesten tasapuolisesta edustuk-
sesta hallitustasolla tulee oletettavasti tasoittamaan valiokuntien sukupuoli-
jakaumaa nykytilanteeseen verrattuna. Valiokuntien sukupuolijakaumaa kos-
keva raportointi katsottiin siksi tässä vaiheessa riittäväksi.

Johtoryhmien monimuotoisuus

Työryhmä on harkinnut tarvetta ja keinoja edistää monimuotoisuutta ja tasa-
puolista sukupuolijakaumaa myös pörssiyhtiöiden johtoryhmissä. Keskus-
kauppakamarin julkaisemien selvitysten mukaan naisten osuus johtoryhmien
jäsenistä on kasvanut vähitellen, mutta on selvästi alhaisempi kuin hallitus-
tasolla.⁵ Erityisesti toimitusjohtajina ja liiketoimintojen johdossa naisia on vä-
hän.

CG-selvityksessä ehdotetaan ilmoitettavaksi tieto johtoryhmän sukupuolija-
kaumasta prosenttiosuuksin esitettynä. Tieto sukupuolijakaumasta

⁴ https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2023/07/Naisjohtajakatsaus_02-2023-1.pdf

⁵ https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2022/12/Naisjohtajakatsaus_12-2022_verkko-vuoro-vaikutteinen.pdf

15.12.2023

ehdotetaan ilmoitettavaksi erikseen myös liiketoimintojen johtoon ja tukitoimintojen johtoon kuuluvien johtoryhmän jäsenten osalta.

Työryhmä harkitsi myös sitä, että hallinnointikoodiin sisällytettäisiin erillinen suositus, jonka mukaan yhtiöiden tulisi laatia ja selostaa johtoryhmän monimuotoisuutta koskevat periaatteet. Suositus olisi vastannut olennaisilta osiltaan hallituksen monimuotoisuusperiaatteita koskevaa suositusta 9. Tällainen suositus olisi ollut omiaan kannustamaan yhtiöitä kiinnittämään huomiota monimuotoisuuden edistämiseen johtoryhmätasolla.

Työryhmä totesi kuitenkin, että suositus olisi poikennut hallinnointikoodin lähestymistavasta, sillä voimassa olevan hallinnointikoodin suositukset eivät ota kantaa hallinnoinnin järjestämiseen johtoryhmätasolla.⁶ Johtoryhmä ei ole myöskään osakeyhtiölaissa tarkoitettu yhtiön toimielin. Lisäksi johtoryhmien kokoonpano vaihtelee merkittävästi yhtiöstä riippuen. Johtoryhmän sukupuoli jakaumaa koskeva raportointi katsottiin siksi tässä vaiheessa riittäväksi.

Hallituskokoonpanoa valmisteleavan toimielimen monimuotoisuus

VN TEAS -selvityksessä ja siinä viitatuissa tutkimuksissa on nostettu esiin myös hallituksen kokoonpanoa koskevaa ehdotusta valmisteleavan toimielimen monimuotoisuuden vaikutus hallituksen monimuotoisuuteen. Hallituksen jäsen ehdokkaiden valitsijoilla voi selvityksen mukaan olla taipumusta valita tehtäviin kaltaisiaan.

Työryhmä harkitsi siksi tarvetta ja keinoja edistää hallituskokoonpanoa valmisteleavan toimielimen monimuotoisuutta ja päätyi ehdottamaan, että CG-selvityksessä ilmoitetaan myös tieto hallituksen kokoonpanoa valmisteleavan toimielimen (hallituksen nimitysvaliokunta tai osakkeenomistajien nimitystoimikunta) sukupuolijakaumasta prosenttiosuuksin esitettynä. Lisäksi hallinnointikoodin suosituksen 15 perusteluihin lisättäväksi ehdotettu kirjaus valiokuntien monimuotoisuuden hyödyistä soveltuu myös hallituksen nimitysvaliokuntaan.

Työryhmä harkitsi myös sitä, että osakkeenomistajien nimitystoimikuntaa koskevan suosituksen 19 perusteluihin lisättäisiin suosituksen 15 perusteluihin lisättäväksi ehdotettua kirjausta vastaava kirjaus nimitystoimikunnan monimuotoisuuden mahdollisista hyödyistä.

Työryhmä totesi kuitenkin, että monimuotoisuuden toteutuminen nimitystoimikunnassa riippuu myös siitä, ketä suurimmat osakkeenomistajat ovat. Oikeus nimetä nimitystoimikunnan jäsen on yhtiön suurimmilla osakkeenomistajilla. Nimeämisoikeuden käyttämisen kannalta olisi ongelmallista, jos esimerkiksi henkilöomistaja ei voisi nimetä itseään nimitystoimikuntaan. Osakkeenomistajien nimitystoimikuntien jäsenten nimeämisprosessi ei myöskään nykyisellään tue sitä, että osakkeenomistajat koordinoisivat keskenään toimikuntaan nimitettäviä jäseniä etukäteen. Työryhmä totesi myös, että VN TEAS -selvityksen mukaan systemaattinen rekrytointiprosessi tukee

⁶ Hallinnointikoodissa edellytetään kuitenkin raportointia johtoryhmän kokoonpanosta ja palkitsemisesta.

15.12.2023

monimuotoisuuden toteutumista. Suosituksen 7 perusteluihin ehdotettu kirjaus hallituskokoonpanon valmisteluprosessin systemaattisuudesta ja hyvistä valmistelukäytännöistä sekä nimitystoimikunnan sukupuolijakaumaa koskeva raportointi katsottiin siksi tässä vaiheessa riittäväksi.

Lisätietoja:

Ville Kajala
puh. 050 376 1460
ville.kajala@chamber.fi