

Hyvät kuulijat!

On ilo olla puhumassa täällä tänään. Olen toiminut tasa-arvoasiain neuvottelukunnan puheenjohtajana viimeiset neljä vuotta ja sitäkin kautta asia on minulle tärkeä. Alkaneella vuosituhanella on tapahtunut huima edistysaskel naisten edustuksessa valtionyhtiöiden hallituksissa – vuonna 2001 silloinen kauppaja- ja teollisuusministeri Sinikka Mönkäre aloitti ohjelman, jonka tavoitteena oli nostaa naisten edustusta valtio-omisteisten yhtiöiden hallituksissa. Viime kaudella naisten osuus kaikissa valtio-enemmistöisten yhtiöiden hallituksissa ylitti 40 prosenttia tai oli aivan sen lähituntumassa.

Keskusteltuani tänään edeltäjäni, ministeri Jyri Häkämiehen kanssa omistajaohjauksen saamasta ilahduttavasta tunnustuksesta, hän totesi, että tavoite saavutettiin itse asiassa jo ennen hänen kauttaan. Tunnustuksen ansaitsevat myös omistajaohjauksen virkamiehet, joiden ohjauksessa tavoitteet toteutettiin.

Tänään palkittu tasa-arvotyö on erinomainen esimerkki tavasta, jolla valtio omistajana vaikuttaa omistamisessaan yrityksissä. Vielä on saatava yksityiset yhtiöt havaitsemaan, että naisten osuuden kasvaessa hallituksissa myös yritysten kannattavuus paranee. Tämä Suomessa tehty havainto tunnetaan EU:ssa, ja nyt näyttää siltä, että EU:ssa ollaan esittämässä määrätietoisia toimia naisten osuuden lisäämiseksi yritysten hallituksissa. Asialla ei ole vain tasa-arvo- vaan myös sisämarkkinakomissaari. Minä olen aina kannattanut kiintiöitä, jos lempeätkö patistelu ei ole toiminut.

Olen kiinnittänyt huomiota siihen, että valtio-omisteisten yhtiöiden johtoryhmissä naisten osuus ei ole kasvanut samaa tahtia kuin hallituksissa. Tähän voidaan vaikuttaa varmasti myös laatimalla ja toteuttamalla kunnolla yrityskohtaiset tasa-arvosuunnitelmat, joissa naisten urakehitys otetaan tarkasteluun. Olen päätenyt siihen, että kyse on myös yhteiskunnan pelisäännöistä. Niin kauan kuin koulutettujen naisten urakatkokset (lue: vanhempainvapaat) ovat huomasti pidempiä kuin miesten, naiset törmäävät lasikattoon. Isille korvamerkittyjen vanhempainvapaiden lisääminen olisi mainio ratkaisu tähän.

Ensi viikolla valtioneuvoston on määrä hyväksyä tätä hallituskautta koskeva omistajapoliittinen periaatepäätös. Pyrin siinä nostamaan esille kolme painopistettä: Avoimuuden, pitkäjänteisyyden ja vastuullisuuden. Avoin ja keskusteleva toimintakulttuuri on jokaisen yhtiön etu ja luo uskottavuutta yhtiön toimintaan niin sijoittajien kuin kansalaisten silmissä. Avoimuus on myös paras keino huolehtia valtion palkitsemisohjeiden noudattamisesta. Pitkäjänteisyys on toinen keskeinen asia. Valtio-omisteisten yhtiöiden ei pidä elää kvartaalitaloudessa. Pitkäjänteisyys korostuu voimakkaimmin näinä taloudellisesti vaikeina aikoina.

Kolmas painopiste on vastuullisuus. Yhtiöiden tulee pyrkiä toimimaan vastuullisesti niin henkilöstöä kuin ympäristöä kohtaan. Yhä suurempi osa asiakkaista ja kuluttajista on tietoisempia siitä mitä yhteiskunnallisia vaikutuksia yritystoiminnalla on. Tässä sosiaalisen median rooli on merkittävä. Eri alojen kansalaisjärjestöt valvovat yrityksiä tarkoin, ja tieto globaalisti toimivan yhtiön hankintaketjussa liikkuu nopeasti kaukaisen maan raaka-ainelähteiltä tänne loppukuluttajille.

Hallituksen moninaisuus on enemmän kuin sukupuolikysymys. Sukupolvien, osaamisen, yhteiskunnasta saadun tarkastelukulman ja yhä enemmän myös kansallisen taustan monimuotoisuus luo parhaat edellytykset toimivaan hallitustyöskentelyyn. Suomalaisten yritysten kansainvälistyminen edellyttää sitä, että meillä riittää rohkeutta tuoda mukaan myös ulkomaisia osaajia kehittämään suomalaista yrityselämää.

Samalla on huomattava että monimutkaisen ja monimuotoisen maailman ymmärtäminen edellyttää monimuotoista osaamista ja taustaa – paitsi yritysten hallituksessa niin myös toimivassa johdossa. Huippuluokan liiketoimintaosaamisella voidaan olla havaitsematta suuren luokan riskejä, jos hallituksen jäsenten ja toimivan johdon muodostama joukkue on kuin yhdestä puusta veistetty.

Onkin tärkeää huolehtia siitä, etteivät hallituksen keskinäiset ja toimivaan johtoon liittyvät sidokset ole riippumattomuutta vaarantavia. Hyvävelikerhojen aika on ohi – eikä niitä pidä myöskään korvata minkään muun yhteisen tekijän varaan muodostuvalla klubilla. Hallituksen ainoa pysyvä yhteinen nimittäjä pitää olla kyky ja halu toimia yhtiön eduksi.

Poliitikkojen elämä on vuosikymmenten aikana muuttunut – yhä lisääntyvä julkisuus ja henkilökohtaisen ja yhteiskunnallisen elämän sekoittuminen on lyönyt leimansa kaikkeen toimintaan. Miltei kaikki mitä tapahtuu poliitikon elämässä on julkista – tämä on pääsääntöisesti hyvä asia. Demokratia toteutuu sitä paremmin mitä enemmän ihmiset yhteiskunnasta tietävät. Myös yritysjohtajien toimintaa tarkkaillaan yhä enemmän julkisuudessa, on kyse sitten toimintatapojen eettisyydestä, johdon palkitsemisesta tai henkilöstön kohtelusta. Toissavuotinen kohu Audi-miehestä on tästä hyvä esimerkki.

Eettiset ohjeistukset ja yhteiskuntavastuuraportointi ovat työvälineitä, joihin hallitustyöskentelyssä on kiinnitettävä entistä suurempi huomio. Hallituksen monimuotoisuus – se että hallituksessa on eri sukupuolen, maailmankatsomuksen ja osaamisalueen edustajia – auttaa havaitsemaan ennalta ne maineriskit, joita yrityksellä on.

Hallitusten monimuotoisuus on siis monimuotoisesti tärkeää yritykselle. Mikään orkesteri ei toimi, jos kaikki ovat kapellimestareita tai perkussionisteja.

Haluan kiittää Board Professionalsia tästä tunnustuksesta. Omistajaohjauksesta vastaavana ministerinä on usein tekemisissä ikävien asioiden kanssa. Utisia kun eivät ole suuret miljardin vuotuiset osinkotulot valtion kassaan, yritysten vastuullisuuden kehittyminen tai uudet työpaikat - vaan saneeraukset, ympäristövahingot ja yt-neuvottelut.

KIITOS