

Keskuskauppakamarin TEESIT

Viisi syytä torjua pörssiyhtiöiden naiskiintiöt

Euroopan unionissa valmistellaan kiintiödirektiiviä. Myös Suomessa valtioneuvosto harkitsee parhaillaan asiaa. Eri maiden tilanne poikkeaa ratkaisevasti toisistaan; joissakin Euroopan maissa naisia on tuskin lainkaan hallituksissa, kun taas Suomi on EU:n kärkijoukkoa, vaikka meillä ei ole säädetty kiintiöitä.

Keskuskauppakamarin strategisiin tavoitteisiin kuuluu naisjohtajuuden edistäminen itsesääntelyn keinoin. Sitä varten Keskuskauppakamarilla on Naisjohtajaohjelma, joka sisältää huipputason Naisjohtajien mentorointiohjelman, vuotuiset naisjohtajaselvitykset, www.naisjohtajat.fi -verkkosivuston sekä kannanottoja ja artikkeleita.

Seuraavista teeseistä ilmenee, miksi Suomen oloissa kiintiösääntely olisi paitsi tarpeetonta, myös haitallista.

- 1. Kiintiösääntely on tarpeetonta, itsesääntely toimii Suomessa**
- 2. Kiintiösääntely on tehotonta eikä edistä naisjohtajuutta**
- 3. Kiintiösääntely rajaa omistajien valtaa eikä kohdennu oikeudenmukaisesti yrityskenttään**
- 4. Liiketoimintaosaamista omaavia naisehdokkaita ei ole riittävästi kiintiöiden täyttämiseksi**
- 5. Tulevaisuus lupaa riittävän kandidaattipoolin muodostumisen**

Keskuskauppakamarin teesit

1. Kiintiösääntely on tarpeetonta, itsesääntely toimii Suomessa.

- Listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaan pörssiyhtiön hallitukseen on valittava molempia sukupuolia.
- Jos pörssiyhtiö ei noudata suositusta molemmista sukupuolista hallituksessa, yhtiön on annettava asiasta julkinen perustelu.
- Suositus kaksinkertaisti naisten hallituspaikat viidessä vuodessa.
- Naisten hallitusjäsenyydet suomalaisissa pörssiyhtiöissä ovat EU:n huippua.
- Naisten osuus hallituspaikoista on yli kolmin kertaistunut 10 vuodessa.
- Kaikilla suurilla pörssiyhtiöillä on molempia sukupuolia hallituksessaan.
- 2013-2014 auki olevista hallituspaikoista 25 %:iin valittiin nainen.
- 2014 hallituskoon suurentamisen myötä lisääntyneistä uusista hallituspaikoista 45 % meni naisille.

2. Kiintiösääntely on tehotonta eikä edistä naisjohtajuutta.

- Kiintiösääntely on epäonnistunut Norjassa viemään naisia yritysten toimivaan johtoon.
- Hallituksen sukupuolijakauma ei korreloi johtoryhmän sukupuolijakauman kanssa.
- Kiintiösääntely johtaa hallituspaikkojen kasautumiseen samoille naisille.
- Kiintiösääntelyn myötä moni nainen jättää nousujohteisen uran ryhtyäkseen hallitusammattilaiseksi.
- Kiintiösääntely vie huomion pois oikeasta asiasta eli naisjohtajuuden edistämisestä.

3. Kiintiösääntely rajaa omistajien valtaa eikä kohdennu oikeudenmukaisesti yritys kenttään.

- Laki rajoittaisi omistajien tärkeintä oikeutta eli oikeutta valita hallitukseen parhaaksi katsomansa henkilöt.
- Puolet pörssiyhtiöistämme on pieniä pörssiyhtiöitä, joiden hallituskokoonpanojen sääntely ei ole yleinen yhteiskunnallinen kysymys. Moni pörssin ulkopuolinen yritys on niitä suurempi.
- Suomalaisilla pörssiyhtiöillä on Euroopan pienimmät hallitukset, ja kiintiösääntely paisuttaisi pieniä hallituksia tarpeettomasti.
- Kiintiösääntely olisi uusi este pörssilistautumisille.

4. Liiketoimintaosaamista omaavia naisehdokkaita ei ole riittävästi kiintiöiden täyttämiseksi.

- Hallituksen jäsenten enemmistöllä on oltava liiketoiminta- ja toimialaosaa-
- Ainakin osalla hallituksesta on hyvä olla toimitusjohtajakokemusta.
- Naisilla on huomattavasti miehiä vähemmän kokemusta pörssiyritysten liiketoimintojen johtamisesta.
- Pääosa johtoryhmien naisista johtaa pörssiyritysten tukitoimintoja.
- Hallitukseen pääosin valittavassa ikäluokassa 51-60-vuotiaat pörssiyritysten johtoryhmien liiketoimintojen johtajista vain 5 % on naisia.
- Pörssiyritysten hallitusten naisjäsenten taustat poikkeavat jo nykyisin miesjäsenten taustoista.
- Hallituksen miesjäsenillä on toimitusjohtajakokemusta kaksi kertaa niin usein kuin naisilla.
- Talous- ja lakiasiaintoimitusjohtajataustaisilla naisilla on jo nyt yllätyksellisesti pörssiyritysten hallituksissa.

5. Tulevaisuus lupaa riittävän kandidaattipoolin muodostumisen.

- Pörssiyritysten johtoryhmien naisista 62 % on nimitetty 2011 lukien.
- Naisten osuus johtoryhmäpaikoista on noussut 18,5 %:sta 20,7 %:iin kahdessa vuodessa.
- 2011 lukien johtoryhmänimityksistä on kohdistunut naisiin 30 %.
- 2014 johtoryhmänimityksistä 39 % on mennyt naisille.
- 2014 naisten johtoryhmänimityksistä 38 % on kohdistunut liiketoimintajohtoon.
- Viime aikojen johtoryhmänimitysten sukupuolijakauma lupaa 5-10 vuoden tähtäimellä hallitusten kandidaattipoolin merkittävää naisistumista.

NAISET OTTAVAT VASTUUTA JOHTORYHMISSÄ

Keskuskauppakamarin
naisjohtajaselvitys 2014



KAUPPAKAMARI

NAIS-
JOHTAJA-
OHJELMA

naisjohtajat.fi