

Naiset pörssiyhtiöiden hallituksissa

HEINÄKUU 2021

NAISJOHTAJAKATSAUS



KESKUS-
KAUPPAKAMARI

SISÄLTÖ

JOHDANTO	3
NAISTEN OSUUS HALLITUSPAIKOISTA LASKI 29 PROSENTTIIN	4
NAISTEN OSUUS UUSISTA NIMITYKSISTÄ YHTEENSÄ 26 PROSENTTIA	8
VALIOKUNTIEN SUKUPUOLIJAKAUMISSA SELVIÄ EROJA	9
NAISIA VÄHÄN OSAKKEENOMISTAJIEN NIMITYSTOIMIKUNNISSA	12
5 SYYTÄ SUOSIA ITSESÄÄNTELYÄ LAKISÄÄTEISTEN NAISKIINTIÖIDEN SIJAAN.....	14



Anne Horttanainen

Varatoimitusjohtaja

anne.horttanainen@chamber.fi



Ville Kajala

Johtava asiantuntija, yhtiö- ja
arvopaperimarkkinaoikeus

ville.kajala@chamber.fi

JOHDANTO

Keskuskauppakamari on edistänyt jo pitkään naisjohtajuutta itsesääntelyn keinoin. Tavoittemme on, että suomalaisten yritysten johtoon valitaan parhaat henkilöt sukupuolesta riippumatta. Tavoitteen toteuttamiseksi Keskuskauppakamarilla on Naisjohtajaohjelma, joka palkittiin vuonna 2015 parhaana yhteiskuntavastuuprojektina kauppakamarien maailmankongressissa Torinossa (www.naisjohtajat.fi).

Laadimme säännöllisesti selvityksiä naisten sijoittautumisesta pörssiyritysten johtoon. Julkaisemme neljä kertaa vuodessa katsauksen, jossa keskitymme tarkemmin eri teemoihin niin naisjohtajuuteen kuin monimuotoisuuteen liittyvissä kysymyksissä. Tavoitteenamme on tuottaa ajantasaista ja analysoitua faktatietoa julkiseen keskusteluun, jotta johtamisen kehittäminen ja toimintalinjoja koskeva päätöksenteko perustuisi tietoon eikä tunteisiin.

TIETOA KATSAUKSESTA

Tarkastelemme tässä katsauksessa naisten osuutta pörssiyritysten hallituksissa. Tarkastelemme myös hallitusten valiokuntien sekä osakkeenomistajien nimitystoimikuntien sukupuolijakaumaa.

Katsaus kattaa kaikki kesäkuun 2021 alussa Helsingin Pörssissä listatut suomalaiset yhtiöt. Yhteensä tarkasteltuja yhtiöitä oli 128. Näistä large cap -yhtiöitä oli 30, mid cap -yhtiöitä 45 ja small cap -yhtiöitä 53. Tiedot on kerätty pörssiyritysten verkkosivuilta touko-kesäkuussa 2021.

Esitettyjen tietojen ulkopuolelle on jätetty yksi small cap -yhtiö, jonka osalta hallintoneuvoston päätöstä hallituksen kokoonpanosta ei ole julkaistu 30.6.2021 mennessä.

Katsauksen on laatinut Keskuskauppakamarin johtava asiantuntija Ville Kajala. Tiedot ovat keränneet Helena Pesonen ja Ville Kajala. Taitto Tanja Arvola.

NAISTEN OSUUS HALLITUSPAIKOISTA LASKI 29 PROSENTTIIN

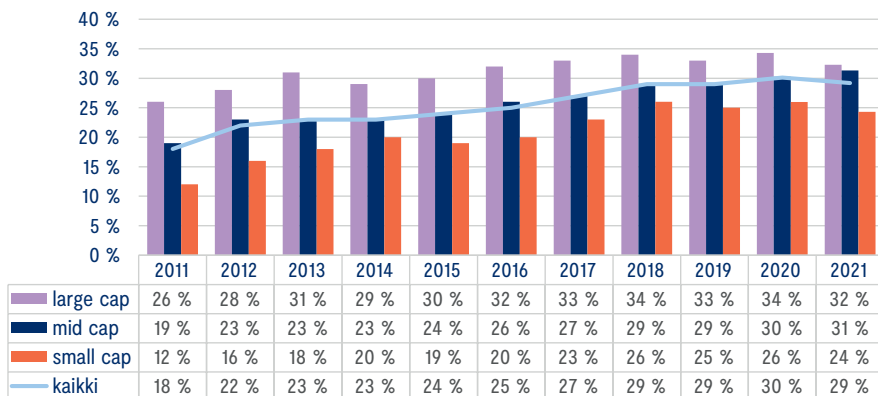
Osakkeenomistajat päättävät keväisin yhtiökokouksissa pörssiyrityiden tulevat hallituskokoonpanot. Olemme seuranneet naisten osuutta pörssiyrityiden hallitusten jäsenistä vuosittain vuodesta 2011 lähtien. Tänä aikana naisten osuus on kasvanut tasaisesti. Paria tasaantumisvaihetta lukuun ottamatta kasvuvauhti on ollut 1–2 prosenttiyksikköä vuodessa. Kun vielä vuonna 2011 18 prosenttia pörssiyrityiden hallituksen jäsenistä oli naisia, viime vuonna naisten osuus saavutti ensimmäisen kerran 30 prosenttia.

Tänä vuonna naisten osuus kaikkien pörssiyrityiden hallituksen jäsenistä laski viime vuoden ennätyksestä yhdellä prosenttiyksiköllä 29 prosenttiin. Large cap ja small cap -yhtiöissä naisten osuus hallituksissa notkahti kummassakin kahdella prosenttiyksiköllä 32 ja 24 prosenttiin.

Mid cap -yhtiöissä naisten osuus hallituksissa sen sijaan jatkoi kasvuaan ja oli tänä vuonna 31 prosenttia.


Naisten osuus
mid cap -yhtiöiden
hallituksissa jatkoi
kasvuaan

Naisten osuus suomalaisten pörssiyrityiden hallituksissa



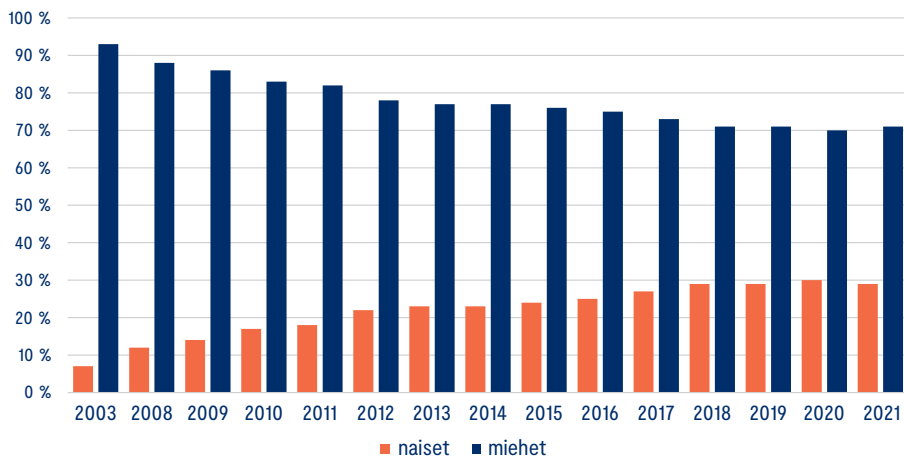
Maaliskuussa 2021 julkaistussa naisjohtajakatsauksessa vertailimme kansainvälisesti naisten osuutta suurimpien pörssiyhtiöiden hallituksissa. Muihin EU- ja ETA-maihin verrattuna suomalaiset yhtiöt sijoittuvat kärkikastiin. Suomea edellä tilastoissa olivat EU-jäsenmaista Ranska, Italia, Belgia, Ruotsi, Alankomaat ja Saksa sekä ETA-valtiot Islanti ja Norja. Näistä maista vain Suomessa ja Ruotsissa naisten korkea osuus on saavutettu yksinomaan elinkeinoelämän omalla itsesääntelyllä ja yhtiöiden omalla aloitteellisuudella. Lisäksi pörssiyhtiöiden hallinnointimalleissa on eroja, jotka vaikeuttavat aitoa vertailua eri maiden välillä, mikä tosiasiaa vaikuttaa esimerkiksi Saksan korkean prosenttiluvun taustalla.

Suomessa naisten edustusta hallituksissa on käsitelty hallinnointikoodissa vuodesta 2003 lähtien. Vuodesta 2008 lähtien hallinnointikoodiin on sisällytetty täsmällinen suositus, jonka mukaan hallituksessa on oltava kummatkin sukupuolet edustettuna. Naisten määrä pörssiyhtiöiden hallituksissa onkin tuon jälkeen noussut tasaisesti 12 prosentista nykyiseen 30 prosentin tuntumaan.



Suomessa naisten korkea osuus hallituksissa on saavutettu itsesääntelyllä.

Pörssiyhtiöiden hallitusten sukupuolijakauma 2003–2021



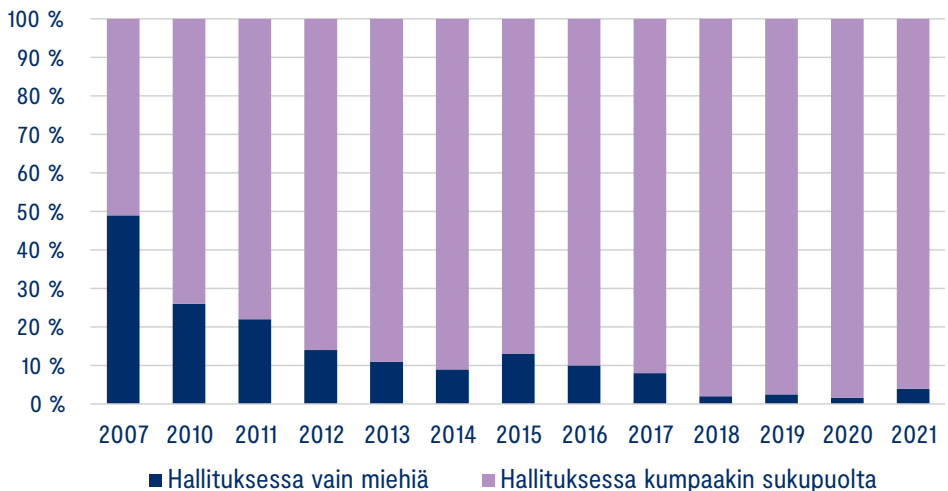
Vuonna 2021 yhtiöistä 96 prosenttia noudattaa mainittua hallinnointikoodin suositusta. Viidellä suomalaisella pörssiyrityksellä on pelkästään miesjäsenistä koostuva hallitus. Näistä yhtiöistä kaksi oli poistumassa pörssistä julkisen ostotarjouksen seurauksena ja niiden hallitukset koostuivat ostotarjouksen tekijän edustajista. Yhteensä 25 yhtiössä naisten osuus on 40–60 prosenttia, jolloin voidaan puhua täysin tasapuolisesta edustuksesta. Tällaisia yhtiöitä on kuusi vähemmän kuin viime vuonna.



Viidellä yhtiöllä on pelkästään miehistä koostuva hallitus.

25 yhtiössä molemmat sukupuolet ovat täysin tasapuolisesti edustettuina.

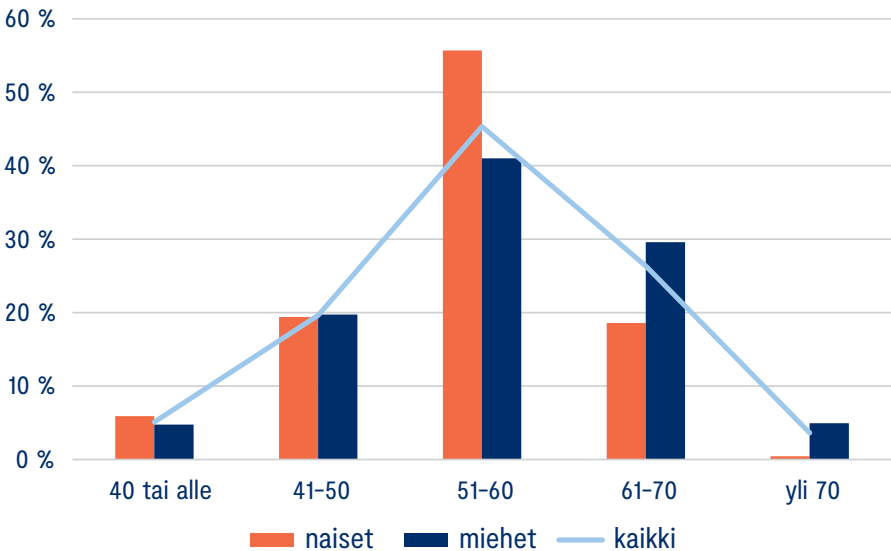
Hallituskokoonpanojen sukupuolijakauma – hallinnointikoodin vaikutus



Tarkasteltaessa naisten ja miesten osuutta ikäluokittain (40 v. tai alle, 41–50 v., 51–60 v., 61–70 v. sekä 71 v. tai yli) huomataan, että kahdessa alimmassa ikäluokassa naisten ja miesten osuus kyseisen ikäluokan hallituksen jäsenistä on käytännössä yhtä suuri. Naisten osuus on suurin ikäluokassa 51–60 v. Sen sijaan ikäluokassa 61–70 v. ja 71 v. tai yli naisten osuus hallituksen jäsenistä on selvästi miesten osuutta alhaisempi. Vain yksi ikäluokan 71 v. tai yli hallituksen jäsen on nainen.

Naisten osuus on suurin ikäluokassa 51–60 v.

Hallitusten jäsenten ikäjakauma



NAISTEN OSUUS UUSISTA NIMITYKSIKSI YHTEENSÄ 26 PROSENTTIA

Vuoden 2021 varsinaisten yhtiökokousten jälkeen pörssiyhtiöiden hallituksissa on yhteensä 812 jäsentä. Hallitusjäsenyydet jakautuvat yhteensä 715 eri henkilölle, joista miehiä on 515 ja naisia 200. Vuoteen 2020 verrattuna naisten lukumäärä on vähentynyt 3 henkilöllä ja miesten lukumäärä on kasvanut 30 henkilöllä.

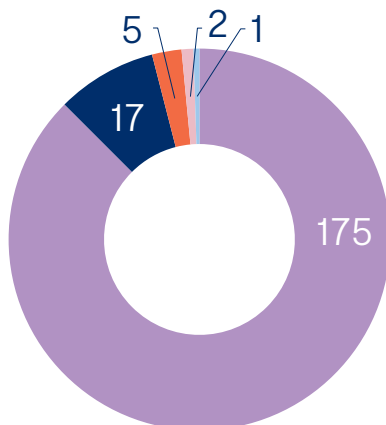
Naisten osuus uusista nimityksistä laski toista vuotta peräkkäin.

Uusia nimityksiä pörssiyhtiöiden hallitukseen tehtiin yhteensä 113. Näistä naisia on yhteensä 29 ja miehiä 84. Naisten osuus uusista nimityksistä oli yhteensä 26 prosenttia, kun viime vuonna naisten osuus uusista nimityksistä oli 29 prosenttia. Naisten osuus uusista nimityksistä laski nyt toista vuotta peräkkäin.

Vuoden 2020 aikana tai vuoden 2021 varsinaisissa yhtiökokouksissa hallituksista on jäänyt pois yhteensä 121 henkilöä. Näistä naisia oli 35 ja miehiä 86. Tänä vuonna hallituspaikkansa menettäneistä naisten osuus oli yhteensä 29 prosenttia. Osuus on selvästi korkeampi kuin vuonna 2020, jolloin hallituspaikkansa menettäneistä naisia oli 20 prosenttia.

Naisten hallitusjäsenyyksien jakautuminen

- 1 hallitusjäsenyys
- 2 hallitusjäsenyyttä
- 3 hallitusjäsenyyttä
- 4 hallitusjäsenyyttä
- 5 hallitusjäsenyyttä



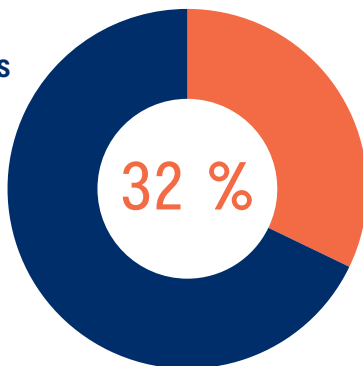
VALIOKUNTIEN SUKUPUOLIJAKAUMISSA SELVIÄ EROJA

Hallitus voi perustaa keskuudessaan erillisiä valiokuntia tehostamaan hallituksen vastuulle kuuluvien asioiden valmistelua. Valiokuntiin kuuluvat hallituksen jäsenet voivat perehtyä valiokunnassa valmisteltaviin asioihin laajemmin kuin mitä koko hallituksen on tarpeen. Valiokuntien perustamisesta ja tehtävistä päättää kukin hallitus.

Hallinnointikoodi tunnistaa kolme valiokuntaa: tarkastusvaliokunta, nimitysvaliokunta ja palkitsemisvaliokunta. Valiokuntien tehtäviä voidaan myös yhdistää, ja hallitus voi tarpeen mukaan myös perustaa muita kuin edellä mainittuja valiokuntia. Kaikki large cap -yhtiöt ovat perustaneet useamman kuin yhden valiokunnan. Valtaosa mid cap -yhtiöistä ja noin puolet small cap -yhtiöistä on perustanut vähintään yhden valiokunnan.

Vuoden 2021 varsinaisten yhtiökokousten jälkeen pörssiyhtiöiden hallitukset ovat nimenneet jäseniä yhteensä 191 valiokuntaan. Valiokuntien jäsenyyksiä koskevat tiedot voivat olla vielä hieman puutteelliset, sillä osa yhtiöistä ei ole julkistanut valiokuntien kokoonpanoa.

**Naisten osuus
valiokuntien
jäsenistä**



Naisten osuus valiokuntien jäsenistä on 32 prosenttia, mikä ylittää hieman naisten osuuden valiokuntia perustaneiden pörssiyhtiöiden hallituksissa.



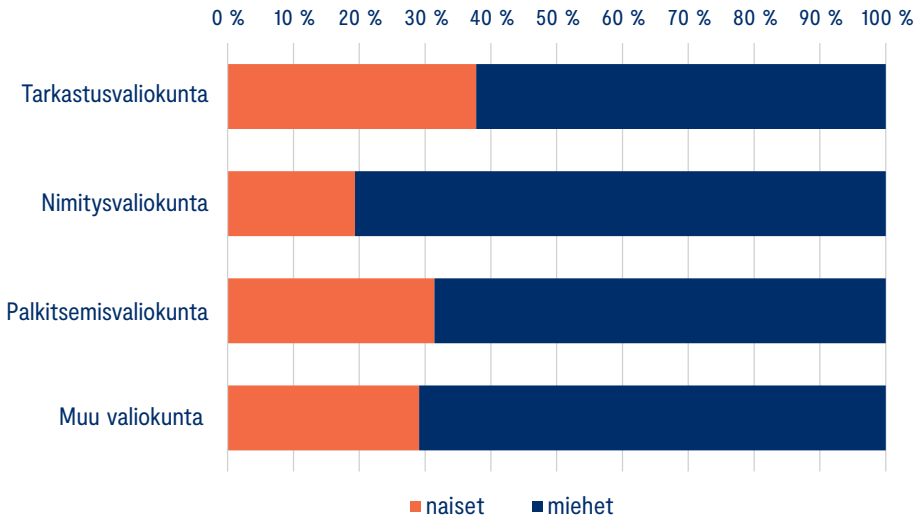
Naiset ovat yliedustettuina tarkastusvaliokunnissa ja aliedustettuina nimitysvaliokunnissa.

Naisten osuus eri valiokuntien jäsenistä vaihtelee merkittävästi. Naiset ovat yliedustettuina tarkastusvaliokunnissa, joissa naisten osuus on 38 prosenttia. Nimitysvaliokunnissa, joiden tehtävänä on mm. valmistella

ehdotukset uusien hallituksen jäsenten nimittämisestä, naiset ovat sen sijaan selvästi aliedustettuina 19 prosentin osuudella. Palkitsemisvaliokunnissa, joiden tehtävänä on yleensä valmistella toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemista ja nimityksiä koskevat ehdotukset, naisten osuus on 31 prosenttia, mikä vastaa naisten osuutta valiokuntia perustaneiden yhtiöiden hallituksissa. Muita valiokuntia on perustettu yhteensä 14. Näissä naisten osuus on 29 prosenttia.


Valiokuntapaikkojen jakaumaan vaikuttaa luonnollisesti kunkin hallituksen jäsenen tausta ja kokemus. Jakauma näyttäisi heijastelevan sitä seikkaa, että naispuolisilla hallituksen jäsenillä on miehiä useammin tausta tukitoimintojen johtotehtävistä, kuten talous-, henkilöstö- tai lakiasiainjohdosta. Miespuolisilla hallituksen jäsenillä taas on naisia selvästi useammin kokemusta toimitusjohtajan tehtävistä tai liiketoimintojen johdosta.

Valiokuntien sukupuolijakauma



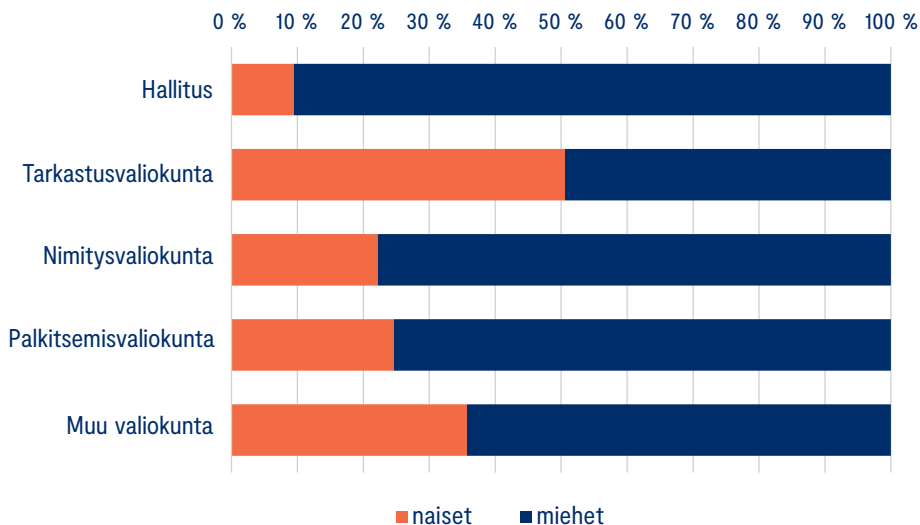
Myös hallituksen ja valiokuntien puheenjohtajien sukupuolijakauma vaihtelee merkittävästi. Nainen on hallituksen puheenjohtajana 9 prosentissa pörssiyhtiöistä (yhteensä 12 yhtiötä). Vaikka osuus onkin alhainen, suunta on edelleen positiivinen, sillä viime vuonna vastaava osuus oli 7 prosenttia. Kappalemääräisesti naispuolisten hallituksen puheenjohtajien määrä on kasvanut kolmella.

Tarkastusvaliokuntien puheenjohtajista naisia on peräti 51 prosenttia. Sen sijaan nimitysvaliokunnissa naisten osuus puheenjohtajista oli 22 prosenttia ja palkitsemisvaliokunnissa 25 prosenttia. Muissa valiokunnissa naisten osuus puheenjohtajista oli 36 prosenttia.



Nainen on hallituksen puheenjohtajana 12 pörssiyhtiössä.

Hallituksen ja valiokuntien puheenjohtajien sukupuolijakauma




NAISIA VÄHÄN OSAKKEENOMISTAJIEN NIMITYSTOIMIKUNNISSA

Hallinnointikoodi tunnistaa useampia suositeltavia tapoja järjestää hallituskoonpanoa koskeva valmistelu. Hallituksen tai hallituksen nimitysvaliokunnan lisäksi hallituskokoonpanoa koskevan ehdotuksen valmistelu voi tapahtua myös osakkeenomistajien nimitystoimikunnassa, johon kuuluu esimerkiksi suurimpien osakkeenomistajien nimittämiä edustajia ja mahdollisesti yhtiön hallituksen jäseniä.

Osakkeenomistajien nimitystoimikuntien käyttö hallitusnimitysten valmistelussa on viime vuosina kasvanut tasaisesti. Tämän vuoden varsinaisiin yhtiökokouksiin tehdyt ehdotukset valmisteltiin nimitystoimikunnassa yhteensä 55 yhtiössä.

Nimitystoimikunnissa on tyypillisesti 3–5 jäsentä. Osassa yhtiöistä hallituksen puheenjohtaja tai joku muu hallituksen jäsen on nimitystoimikunnan täysivaltainen jäsen, osassa taas asiantuntijajäsen ilman oikeutta osallistua päätöksentekoon. Tässä katsauksessa ei ole otettu huomioon niitä hallituksen jäseniä, jotka toimivat osakkeenomistajien nimitystoimikunnan asiantuntijajäseninä ilman, että he osallistuvat toimikunnan päätöksentekoon.

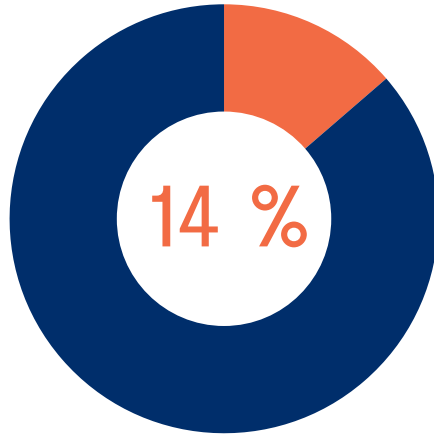
Naisten osuus tämän vuoden yhtiökokousehdotukset valmistelevien nimitystoimikuntien jäsenistä oli vain 14 prosenttia. Osuus on yhtä suuri kuin edellisvuonna. Large cap -yhtiöissä naisten osuus nimitystoimikuntien jäsenistä oli 15 prosenttia (2020: 7 prosenttia) ja mid cap -yhtiöissä 16 prosenttia (2020: 20 prosenttia). Small cap -yhtiöissä, joissa nimitystoimikunta on suhteellisen harvinaisen, naisten osuus nimitystoimikuntien jäsenistä oli 5 prosenttia (2020: 8 prosenttia). Kuudessa pörssi-yhtiössä naisten osuus nimitystoimikuntien jäsenistä oli 40 ja 60 prosentin välillä, jolloin voidaan puhua täysin tasapuolisesta edustuksesta.



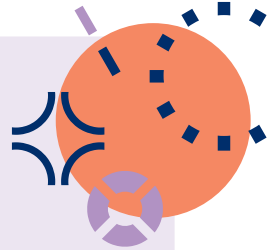
**Vain 14 prosenttia
pörssi-yhtiöiden
nimitystoimikuntien
jäsenistä oli naisia.**

Naisten vähäinen osuus selittyy osin sillä, että pörssiyhtiöiden suurimmat henkilöomistajat ovat tyypillisesti miehiä. Institutionaaliset sijoittajat puolestaan nimeävät erityisesti suurimpien pörssiyhtiöiden nimitystoimikuntiin edustajakseen toimitusjohtajansa, joka on usein mies. On kuitenkin silmiinpistävää, että naisten osuus hallituskokoonpanoa koskevaa ehdotusta valmistelevassa toimielimessä on alhainen riippumatta siitä, valmistellaanko nimitysehdotus hallituksen nimitysvaliokunnassa vai osakkeenomistajien nimitystoimikunnassa.

**Naisten osuus
osakkeenomistajien
nimitystoimikuntien
jäsenistä**



5 SYYTÄ SUOSIA ITSESÄÄNTELYÄ LAKISÄÄTEISTEN NAISKIINTIÖIDEN SIJAAN



1. Itsesääntely toimii Suomessa

- Hallinnointikoodin mukaan pörssiyhtiön hallitukseen on valittava molempia sukupuolia. Jos pörssiyhtiö ei noudata tätä suositusta, sen on perusteltava poikkeaminen julkisesti.
- Hallinnointikoodi edellyttää myös, että pörssiyhtiöt raportoivat julkisesti hallituksen monimuotoisuutta koskevat periaatteet. Yhtiön on kerrottava tavoitteensa molempien sukupuolten edustuksesta yhtiön hallituksessa, toimenpiteensä tavoitteiden toteuttamiseksi ja miten tavoitteiden toteutumisessa on edistytty.
- Naisten hallitusjäsenyydet suomalaisissa pörssiyhtiöissä ovat EU:n huippua. Kaikilla suurilla pörssiyhtiöillä on hallituksessaan sekä naisia että miehiä.

2. Itsesääntely edistää naisjohtajuutta kiintiösääntelyä laaja-alaisemmin

- Hallituksen sukupuolijakauma ei korreloi johtoryhmän sukupuolijakauman kanssa.
- Kiintiösääntely johtaa hallituspaikkojen kasautumiseen samoille naisille.
- Kiintiösääntely vie huomion pois naisjohtajuuden edistämisestä kokonaisuutena. Kiintiösääntelyn myötä moni nainen jättää nousujohteisen uran ryhtyäkseen hallitusammattilaiseksi.

3. Kiintiösääntely rajaisi omistajien valtaa eikä kohdentuisi oikeudenmukaisesti yrityskenttään

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

4. Naisehdokkaita, joilla on osaamista liiketoimintojen johdosta, ei ole riittävästi kiintiöiden täyttämiseksi

- Hallituksen jäsenten enemmistöllä on oltava liiketoiminta- ja toimialaosamista. Ainakin osalla hallituksesta on hyvä olla toimitusjohtajakokemusta.
- Naisilla on huomattavasti miehiä vähemmän kokemusta pörssiyhtiöiden liiketoimintojen johtamisesta. Pääosa johtoryhmien naisista johtaa pörssiyhtiöiden tukitoimintoja.
- Pörssiyhtiöiden hallitusten naisjäsenten taustat poikkeavat jo nykyisin miesjäsenten taustoista. Talous- ja lakiasiaintoimitusjohtajataustaisilla naisilla on jo nyt yllätyksellisesti pörssiyhtiöiden hallituksissa. Hallituksen miesjäsenillä on toimitusjohtajakokemusta selvästi naisjäseniä useammin.

5. Tulevaisuus lupaa riittävän kandidaattipoolin muodostumisen

- Vuonna 2020 pörssiyhtiöiden uusista johtoryhmänimityksistä 36 prosenttia on mennyt naisille.
- Vuonna 2020 pörssiyhtiön johtoryhmään nimitetyistä naisista 38 prosenttia nimitettiin liiketoimintajohtoon.
- Alle 40-vuotiaista liiketoimintajohtajista naisia on jo 26 prosenttia, kun kokonaistasolla naisten osuus liiketoimintajohtajista on vain noin puolet siitä.



**KESKUS-
KAUPPAMARI**

Keskuskauppamari, World Trade Center Helsinki,
PL 1000, Aleksanterinkatu 17, 00100 Helsinki | puh. 09 4242 6200
keskuskauppamari@chamber.fi |  @K3FIN
[kauppamari.fi](https://www.kauppamari.fi)