

KATSAUS

KESKUSKAUPPAKAMARIN NAISJOHTAJAKATSAUS

NAISET PÖRSSIYHTIÖIDEN JOHDOSSA, KANSAINVÄLINEN VERTAILU



KESKUS-
KAUPPAKAMARI

TIETOA KATSAUKSESTA

Vertailemme tässä katsauksessa naisten osuuksia pörssiyhtiöiden hallituksissa, toimitusjohtajina ja johtoryhmissä eri valtioissa. Vertailumaina ovat pääasiassa muut EU- ja ETA-valtiot. Hallitusjäsenyyksien osalta vertailua tehdään myös muihin OECD-valtioihin.

Suomen osalta katsaus kattaa kaikki joulukuun 2019 alussa Helsingin Pörsissä listatut suomalaiset yhtiöt. Yhteensä tarkasteltuja yhtiöitä oli 124. Näistä large cap -yhtiöitä oli 32, mid cap -yhtiöitä 41 ja small cap -yhtiöitä 51. Tiedot on kerätty pörssiyhtiöiden verkkosivuilta huhtikuussa 2019 ja päivitetty marraskuussa 2019.

Jollei katsauksessa ole erikseen mainittu tiedon lähdettä, vertailumaiden tiedot perustuvat Euroopan tasa-arvoinstituutin EIGE:n ja OECD:n tietokantoihin. Näihin tietokantoihin sisältyvät tiedot eri maiden pörsien suurimpien ja vaihdetuimpien yhtiöiden indekseihin kuuluvista yhtiöistä (10-50 yhtiötä per maa). Suomesta tietokantaan sisältyvät OMXH25-indeksiin kuuluvat suomalaiset yhtiöt.

Katsauksen ovat laatineet Keskuskauppakamarin varatoimitusjohtaja Anne Horttanainen ja johtava asiantuntija Ville Kajala. Suomalaisten pörssiyhtiöiden osalta tiedot on kerännyt Johanna Hytönen ja päivittänyt Ville Kajala. Taitto Tanja Arvola.



Anne Horttanainen
varatoimitusjohtaja
@AnneHortt



Ville Kajala
johtava asiantuntija,
yhtiö- ja arvopaperi-
markkinaoikeus,
corporate governance
@VilleKajala

JOHDANTO

Suomi on perinteisesti sijoittunut korkealle kansainvälisissä naisjohtajuutta koskevilla vertailuilla. Tilanne on sama edelleenkin, vaikka viime vuonna naisten osuuden kasvu suomalaisten pörssiyhtiöiden hallituksissa ja johtoryhmissä tasaantuikin. Hyvät tulokset on saatu Suomessa aikaan elinkeinoelämän itsesääntelyllä. Itsesääntelyllä on myös valtiovallan tuki. Lausunnolla olleessa hallituksen tasa-arvo-ohjelman luonnoksessa ehdotettiin, että sukupuolten tasa-puolista edustusta pörssiyhtiöiden hallituksissa edistettäisiin edelleen itsesääntelyn keinoin. Itsesääntely mahdollistaa naisjohtajuuden edistämisen pelkkiä hallitusjäsenyyksiä laaja-alaisemmin.

Osassa EU- ja ETA-valtioita naisten osuutta pörssiyhtiöiden hallituksissa on pyritty kasvattamaan kiintiölainsäädännöllä. Myös Euroopan komissio antoi vuonna 2012 ehdotuksensa pörssiyhtiöiden hallitusten sukupuolikiintiötä koskevaksi direktiiviksi. Jäsenmaiden vastustuksen johdosta direktiivin käsittely ei ole edennyt. Maaliskuussa julkaisemassaan tasa-arvostrategiassa komissio kehottaa Euroopan parlamenttia ja neuvostoa hyväksymään direktiiviehdotuksen. Tämä katsaus osoittaa, että kiintiölainsäädäntö ei kuitenkaan ole erityisen tehokas keino talouselämän tasa-arvon laaja-alaisessa edistämisessä.

Naisten miehiä alhaisempi osuus pörssiyhtiöiden johtotehtävissä ei ole helposti ja nopeasti ratkaistava ongelma. Tilanteeseen vaikuttavat monet eri syyt ja tekijät alkaen naisten koulutus- ja uravalinnoista, liiasta itsekriittisyydestä sekä työnantajien passiivisuudesta urakehityksen edistämisessä. Pitkäjänteinen työ asian eteen on kuitenkin tärkeää. Suomalaiset yritykset menestyvät kansainvälisessä kilpailussa vain, jos yritysten johtotehtäviin saadaan valjastettua parhaat resurssit.

Lue lisää: www.naisjohtajat.fi/selvitykset

Naisjohtajaselvitystemme kautta tehdyt havainnot ovat kannustaneet Keskuskauppakamarin ryhtymään käytännön toimiin naisjohtajuuden edistämiseksi. Keskuskauppakamari on vuodesta 2012 lähtien järjestänyt Naisjohtajien mentoointiohjelmaa. Mentorointiohjelmaan on osallistunut jo yli 200 naisjohtajaa. Ohjelman järjestyksessään viides vuosikurssi käynnistyi helmikuussa 2020.

NAISET PÖRSSIYHTIÖIDEN HALLITUKSISSA

Naisten määrä suomalaisten pörssiyhtiöiden hallituksissa on noussut voimakkaasti koko 2000-luvun. Vuonna 2019 yhtiöistä 98 prosentilla pörssiyhtiöistä oli molempia sukupuolia hallituksessaan. Vain kolmella pörssiyhtiöllä oli pelkästään miesjäsenistä koostuva hallitus, ja näistäkin yhtiöistä yksi oli tarkasteluhetkellä poistumassa pörssistä. Vuonna 2003 ainoastaan 7 prosenttia pörssiyhtiöiden hallitusten jäsenistä oli naisia ja vielä vuonna 2008, ennen tuolloin uutta hallinnointikoodia, naisia oli vain puolessa yhtiöiden hallituksia.

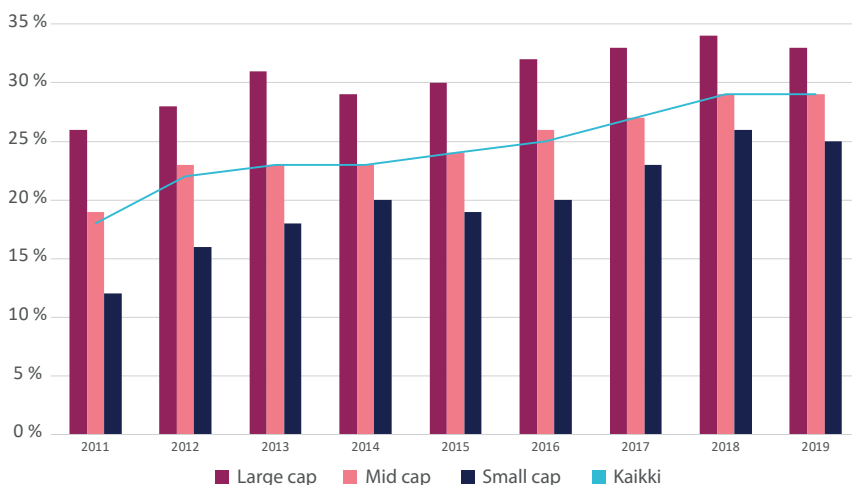
Viimeiset kaksi vuotta naisten osuus hallituksen jäsenistä on ollut ennätyselliset 29 prosenttia. Naisten osuus hallitusten jäsenistä on korkein suurissa pörssiyhtiöissä (33 %) ja alhaisin pienissä pörssiyhtiöissä (25 %).

Vuoden 2019 varsinaisissa yhtiökokouksissa hallitusnimityksiä tehtiin yhteensä 798. Nimitykset jakautuivat yhteensä 711 henkilölle, joista miehiä oli 507 ja naisia 204. Uusia nimityksiä pörssiyhtiön hallitukseen tehtiin yhteensä 155. Naisten osuus näistä nimityksistä oli 31 prosenttia.

Samaan aikaan hallitustehtävistä jäi pois yhteensä 119 henkilöä, joista naisia oli 34 prosenttia.

*VIKSI
NAISET
HALLITUKSEN JÄSENISTÄ
ON OLLUT
ENNÄTYSTASOLLA*

KUVIO I. NAISTEN OSUUS SUOMALAISTEN PÖRSSIYHTIÖIDEN HALLITUKSISSA



Kansainvälisiä tilastoja tarkasteltaessa on syytä pitää mielessä, että tilastot kattavat vain kunkin maan suurimmat ja vaihdetuimmat pörssiyhtiöt. Yleismaailmallinen ilmiö on se, että suurissa yhtiöissä naisten keskimääräinen osuus hallituksesta on suurempi kuin pienissä. Tämä on syytä ottaa huomioon myös eri maiden välisissä tilastovertailuissa.

*EROT YHTIÖIDEN
KOOSSA JA
HALLINTOMALLEISSA
VAIKEUTTAVAT VERTAILUA*

Myös erot pörssiyhtiöiden hallinnointimalleissa vaikeuttavat aitoa vertailua eri maiden välillä. Kansainvälisissä tilastoissa mukana olevien yhtiöiden ylimmässä hallintoelimestä oli esimerkiksi Saksassa keskimäärin 16 henkilöä ja Ranskassa 14 henkilöä. Suomessa hallitukset ovat keskimäärin pienempiä kuin useimmissa maissa. Suurissa pörssiyhtiöissä hallituksen koko oli vuonna 2019 keskimäärin 8 henkilöä, keskiuurissa 6 henkilöä ja pienissä 5 henkilöä. Tällöin yhden henkilön sukupuolen vaikutus sukupuolijakaumaan on luonnollisesti suurempi.

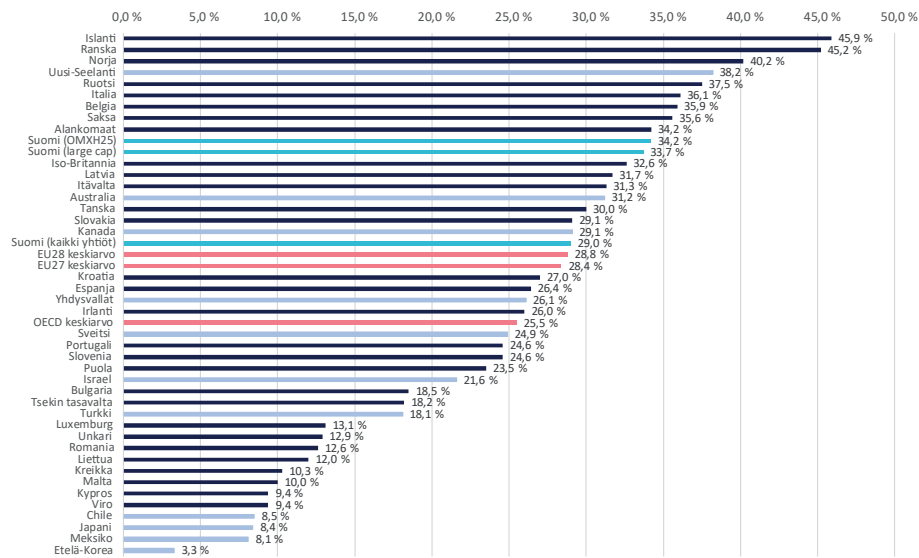
*SUOMESSA JA RUOTSISSA
NAISTEN KORKEA OSUUS
ON SAAVUTETTU
YKSINOMAAN
ITSESÄÄNTELYLLÄ*

Kansainvälisessä vertailussa huomataan, että erot EU- ja ETA-maissa ovat suuria ja Euroopan ulkopuolella vielä suurempia. Muihin EU- ja ETA-maihin verrattuna suomalaiset yhtiöt sijoituvat edelleen kärkikastiin. Suomea edellä tilastoissa ovat EU-jäsenmaista Ranska, Ruotsi, Italia, Belgia ja Saksa sekä ETA-valtiot Islanti ja Norja.

Vertailun kärkimaista vain Suomessa ja Ruotsissa naisten korkea osuus on saavutettu yksinomaan elinkeinoelämän omalla itsesääntelyllä ja yhtiöiden omalla aloitteellisuudella. Suomessa jopa kaikkien pörssiyhtiöiden naisten osuus on suurempi kuin EU-maiden keskiarvo.

EU:n ja ETA:n ulkopuolisista OECD-maista Suomen edelle naisten osuudessa hallitusjäsenistä sijoittuu vain Uusi-Seelanti. Uuden-Seelannin lisäksi vain Australiassa naisia on hallituksissa yli 30 prosenttia. Yhdysvalloissa naisten osuus suurimpien pörssiyhtiöiden hallitusten jäsenistä oli 26 prosenttia, mikä on pienempi kuin naisten osuus kaikkien suomalaisten pörssiyhtiöiden hallituksissa keskimäärin.

KUVIO 2. NAISTEN OSUUS SUURIMPIEN PÖRSSIYHTIÖIDEN HALLITUKSEN JÄSENISTÄ, EU/ETA- JA OECD-VALTIOT 2019

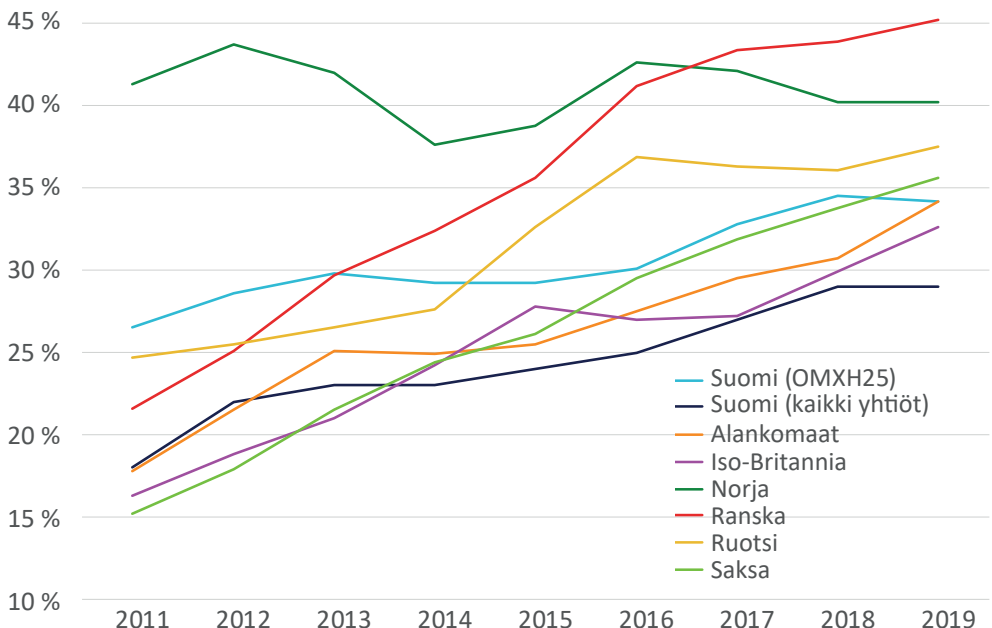


TÄMÄN SIVUN GRAAFIA MUOKA-
TAAN VIELÄ

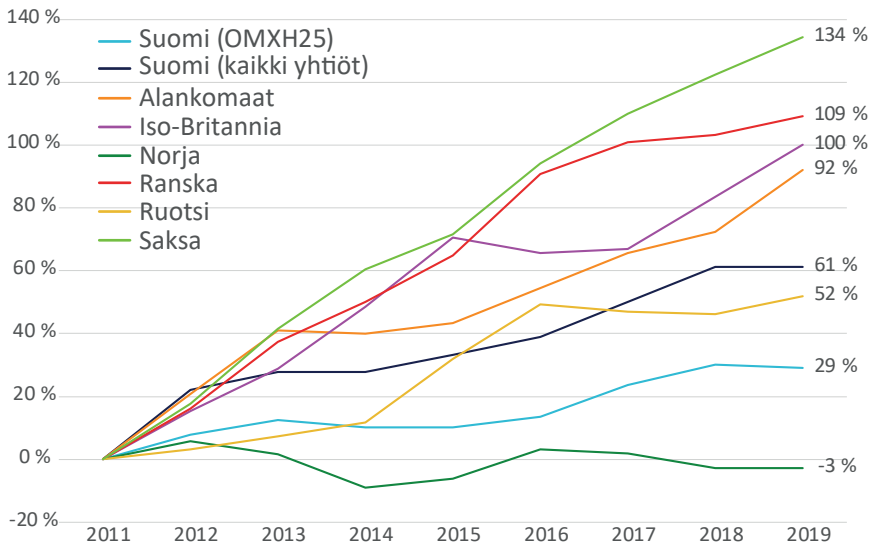
Tarkasteltaessa hallituksen jäsenten osuuden kehitystä tarkemmin valikoituissa vertailumaissa (Ruotsi, Norja, Alankomaat, Saksa, Ranska ja Iso-Britannia) voidaan todeta, että vaikka Suomi pärjääkin hallitusvertailussa hyvin, kehitys näissä vertailumaissa on Norjaa lukuun ottamatta ollut Suomea nopeampaa. Tähän voidaan katsoa olevan kaksi pääasiallista syytä. Ensinnäkin naisten osuus suomalaisten pörssiyritysten hallituksen jäsenistä on lähtötilanteessa vuonna 2011 ollut korkeampi kuin monessa vertailumaissa, mistä syystä suurten kasvu- lukemien aikaansaaminen on vaikeampaa. Toiseksi monessa vertailumaissa naisten osuuden kasvua on vauhdittanut kiintiölainsäädäntö.

Ruotsissa naisten osuus hallituksen jäsenistä otti selvän tasoloikan vuosina 2015-2016 ja kasvoi 28 prosentista 37 prosenttiin. Sen jälkeen osuus vaihdellut 37 prosentin molemmin puolin. Kaikkien ruotsalaisten pörssiyritysten osalta naisten osuus hallituksen jäsenistä on viime vuosina vakiintunut noin 35 prosenttiin.¹ Norjassa lakisääteinen kiintiö on ollut voimassa vuodesta 2008 lähtien, mikä näkyy naisten korkeana osuutena läpi koko tarkasteluajan.

KUVIO 3. NAISPUOLISTEN HALLITUKSEN JÄSENTEN OSUUDEN KEHITYS ERI MAISSA 2011-2019



KUVIO 4. NAISPUOLISTEN HALLITUKSEN JÄSENTEN OSUUDEN MUUTOS VUODESTA 2011



Vaikka naisten osuus hallituksen jäsenistä on Suomessa muihin maihin verrattuna korkea, hallituksen puheenjohtajana on Suomessa hyvin usein mies. Vain 7:ssä pörssiyhtiöstä vain 124:stä (eli 5,6 %:ssa yhtiöistä) on nainen hallituksen puheenjohtajana. Suurissa pörssiyhtiöissä tai OMXH25-indeksin yhtiöissä ei ole yhtään naispuolista hallituksen puheenjohtajaa.

Myös muissa EU- ja ETA-valtioissa nainen hallituksen puheenjohtajana on harvinaisuus. EU-maiden suurimmista pörssiyhtiöistä nainen on puheenjohtajana keskimäärin 7,5 prosentissa yhtiöistä. Ruotsissa naisten osuus suurimpien pörssiyhtiöiden hallitusten puheenjohtajista on 19 prosenttia ja Norjassa 14 prosenttia. Ison-Britannian suurimpien ja vaihdetuimpien pörssiyhtiöiden ylimmässä hallintoelimessä on naispuheenjohtaja kahdessa yhtiössä, ja Ranskassa ja Saksassa yhdessä yhtiössä. Alankomaista vertailussa mukana olevista yhtiöistä ei ole naispuheenjohtajaa.

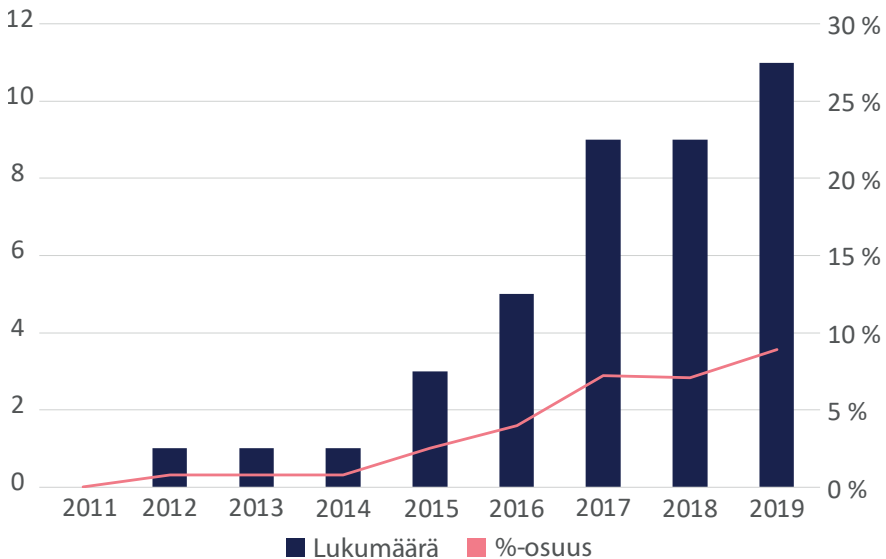
*NAINEN HALLITUKSEN
PUHEENJOHTAJANA ON
HARVINAISUUS*

NAISET PÖRSSIYHTIÖN TOIMITUSJOHTAJINA

Naistoimitusjohtajien määrän kasvu alkoi Suomessa muutama vuosi sitten ja viime vuosina kehitys on kulkenut harppauksin. Vuonna 2019 naistoimitusjohtajien määrä nousi uuteen ennätykseensä, kun jo 11 pörssiyhtiöllä 124:stä oli nainen toimitusjohtajana. Naisten osuus kaikkien pörssiyhtiöiden toimitusjohtajista oli 9 prosenttia. Large cap -yhtiöissä naistoimitusjohtajien osuus oli peräti 12,5 prosenttia.

*LARGE CAP -YHTIÖISSÄ
NAISTOIMITUSJOHTAJIEN
OSUUS OLI PERÄTI 12,5 %*

KUVIO 5. NAISTOIMITUSJOHTAJIEN LUKUMÄÄRÄ JA OSUUS SUOMALAISSA PÖRSSIYHTIÖISSÄ



Myös muissa EU- ja ETA-maissa naisten osuus suurimpien pörssiyhtiöiden toimitusjohtajista on alhainen. Silmiinpistävää tilastossa on se, että moni hallitusvertailun kärjessä olleista maista sijoittuu heikosti toimitusjohtajavertailussa ja vertailun kärkeen yltää monta hallitusvertailussa heikosti menestynyttä valtiota. Syyt tähän voivat olla moninaisia.

Hallitusvertailussa Suomea edellä olleista EU- ja ETA-maista ainoastaan Norjassa ja Belgiassa toimitusjohtajien osuus ylittää Suomen ja EU-jäsenvaltioiden keskiarvot. EU-jäsenvaltioiden keskiarvoa nostavat erityisesti useat Itä-Euroopan maat. Suomen osalta vertailun sijoitukseen vaikuttaa merkittävästi se, käytetäänkö vertailussa OMXH25-indeksiin kuuluvien yhtiöiden naistoimitusjohtajien osuutta 4,3 prosenttia vai kaikkien suurten pörssiyhtiöiden naistoimitusjohtajien osuutta 12,5 prosenttia.

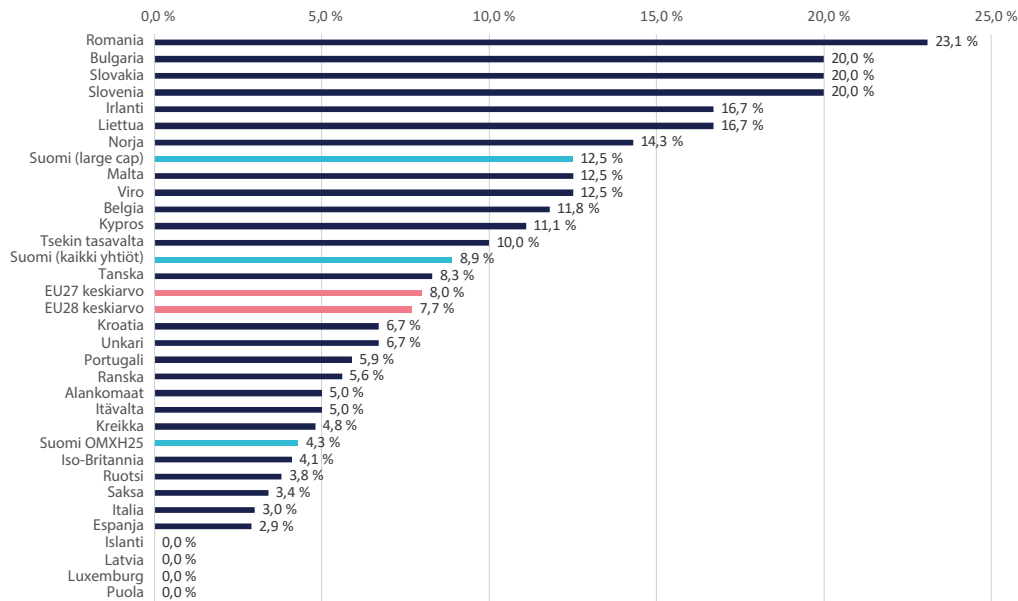
Ruotsissa naistoimitusjohtajien osuus on viime vuosina kasvanut voimakkaasti kuten Suomessakin. Viime vuonna Ruotsin suurimmista pörssiyhtiöistä 3,8 prosentissa oli nainen toimitusjohtajana. Kaikkien ruotsalaisyhtiöiden osalta naistoimitusjohtajien osuus on yhtä suuri kuin Suomessa, 9 prosenttia.² Norjassa naisten osuus harppasi viime vuonna lähes 10 prosenttiyksiköllä 14,3 prosenttiin. Saksan suurimpiin ja vaihdetuimpiin yhtiöihin tuli ensimmäinen naistoimitusjohtaja vasta viime vuonna.

Yhdysvalloissa naistoimitusjohtajien osuus on samaa luokkaa kuin suurimmissa EU-jäsenvaltioissa. S&P 500 listan yhtiöistä yhteensä 30:ssa eli 6 prosentissa on nainen toimitusjohtajana.³

2 ANDRA AP-FONDEN / NORDIC INVESTOR SERVICES: KVINNOINDEX 2019.

3 CATALYST, WOMEN CEOs OF THE S&P 500 (MARCH 5, 2020).

KUVIO 6. NAISTEN OSUUS TOIMITUSJOHTAJISTA SUURIMMISSA PÖRSSIYHTIÖISSÄ, EU- JA ETA-VALTIOT
2019



**TÄMÄN SIVUN GRAAFIA MUOKA-
TAAN VIELÄ**

NAISET PÖRSSIYHTIÖN JOHTORYHMISSÄ

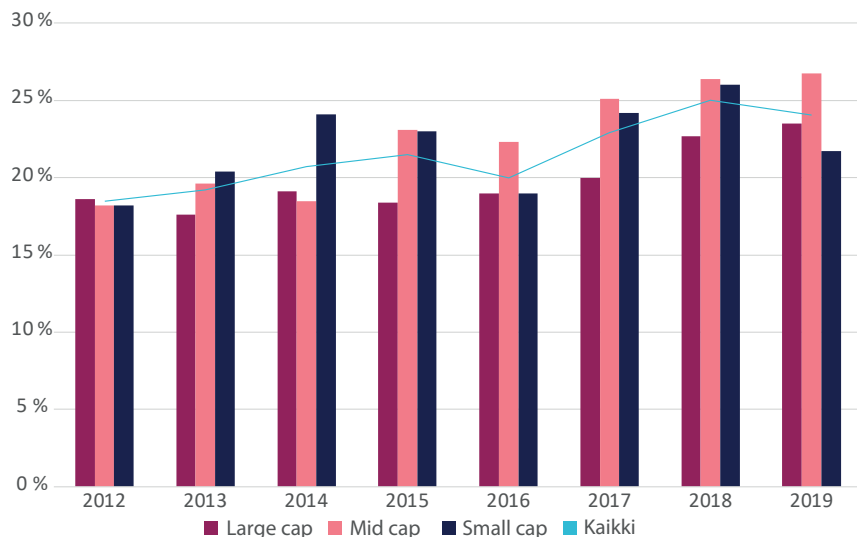
Keskuskauppakamari on selvittänyt naisten osuutta pörssiyritysten johtoryhmissä vuodesta 2012 lähtien. Hallitusten sukupuolijakauman tavoin naisten osuus on tarkasteluajanjaksona kasvanut selvästi, vaikkakin joukkoon mahtuu pari yksittäistä vuotta, jolloin naisten osuus on pudonnut.

Vuonna 2019 naisten osuus kaikkien pörssiyritysten johtoryhmissä oli 24 prosenttia, mikä oli yhden prosenttiyksikön vähemmän kuin vuonna 2018. Vähennys selittyi sillä, että naisten osuus pienten pörssiyritysten johtoryhmissä putosi useammalla prosenttiyksiköllä. Suurissa ja keskisuurissa pörssiyrityksissä naisten osuus johtoryhmissä jatkoi kasvuaan. Joka kuudennen pörssiyrityksen johtoryhmässä ei ollut yhtään naista.

NAISTEN OSUUS JOHTORYHMISSÄ JATKOI KASVUAAN SUURISSA JA KESKISUURISSA PÖRSSIYHTIÖISSÄ

Naiset toimivat johtoryhmissä pääosin tukitoimintojen johdossa, kuten henkilöstö-, talous- tai IT-hallinnon tehtävissä, lakiasioissa tai myynti-, markkinointi- ja viestintätoiminnoissa. Viime vuonna tukitoimintojen johdossa toimivista johtoryhmän jäsenistä 39,5 prosenttia oli naisia, kun liiketoimintojen johdossa toimivista johtoryhmän jäsenistä naisia oli 12,6 prosenttia.

KUVIO 7. NAISTEN OSUUS SUOMALAISTEN PÖRSSIYHTIÖIDEN JOHTORYHMISSÄ



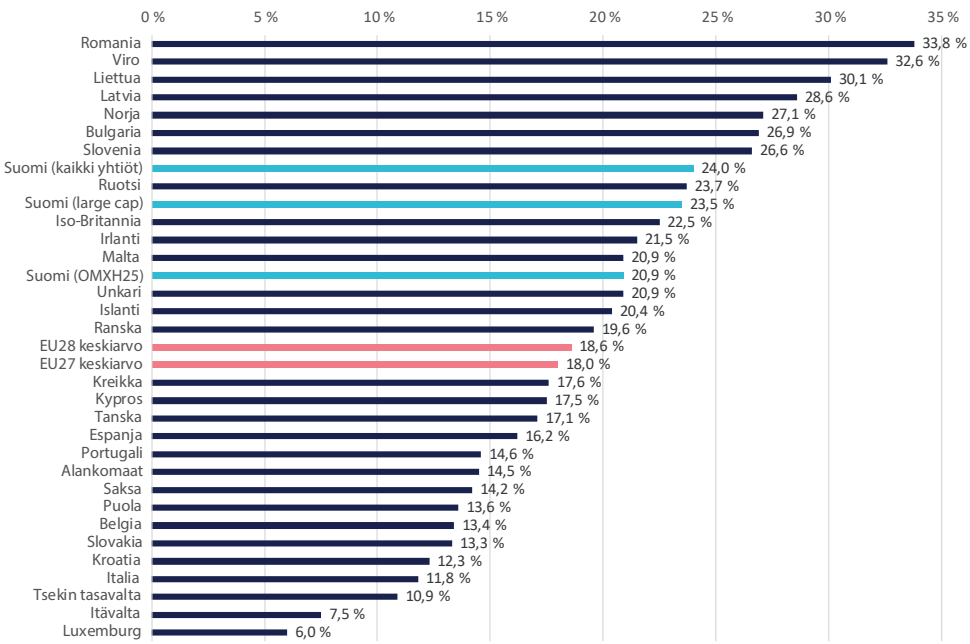
Myös muissa EU- ja ETA-maissa naisten osuus pörssiyhtiöiden johtoryhmien jäsenistä (executives) on selvästi alhaisempi kuin naisten osuus hallituksen jäsenistä. On mielenkiintoista havaita, että moni niistä maista, jotka kiintiölainsäädäntönsä johdosta sijoittuivat korkealle hallitusvertailussa, eivät kuitenkaan sijoitu kovin hyvin johtoryhmävertailussa. Esimerkiksi Saksassa naisten osuus johtoryhmän jäsenistä on vain noin 14 prosenttia.

*MAAT, JOISSA ON
KIINTIÖLAINSÄÄDÄNTÖ HALLITUKSEN
JÄSENILLE,
EIVÄT SIIJOITU
KOVINKAAN HYVIN
JOHTORYHMÄVERTAILUSSA*

Hallitusvertailussa Suomea edellä olleista EU- ja ETA-maista ainoastaan Norjassa naisten osuus johtoryhmän jäsenistä on korkeampi kuin naisten osuus kaikkien suomalaisten pörssiyhtiöiden johtoryhmän jäsenistä. Suomen osalta vertailun sijoitukseen vaikuttaa jonkin verran se, käytetäänkö vertailussa naisten osuutta OMXH25-indeksiin kuuluvien yhtiöiden, suurten pörssiyhtiöiden vai kaikkien pörssiyhtiöiden johtoryhmän jäsenistä. Jos vertailussa käytetään suuria pörssiyhtiöitä, Suomen edelle kiilaa myös Ruotsi.

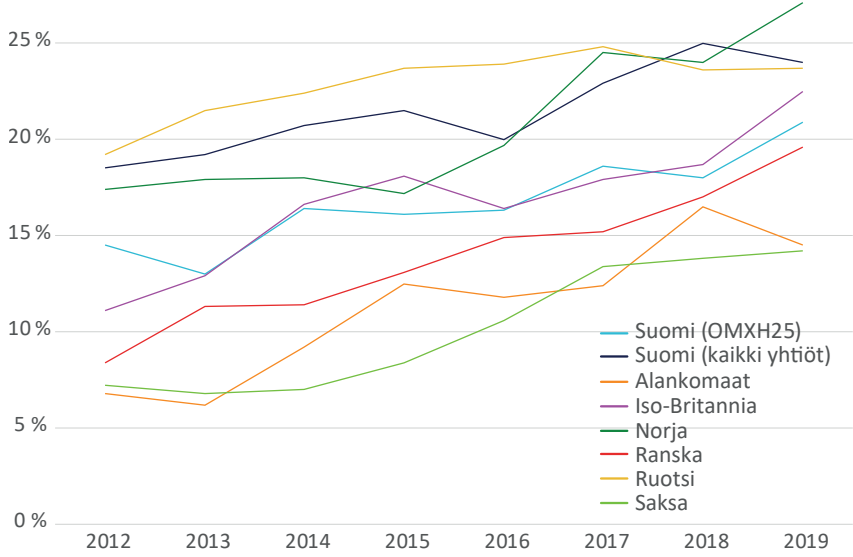
Tarkasteltaessa johtoryhmän jäsenten osuuden kehitystä tarkemmin valikoituissa vertailumaissa voidaan havaita kaksi toisistaan selvästi erottuvaa ryhmää. Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa naispuolisten johtoryhmän jäsenten osuus oli vertailun lähtötilanteessa vuonna 2012 selvästi Alankomaita, Iso-Britanniaa, Ranskaa ja Saksaa korkeammalla. Siksi naisten osuuden kasvu on ensiksi mainitussa maaryhmässä ollut jälkimmäistä ryhmää selvästi alhaisempi. Hitaammasta kasvusta huolimatta naisten osuus johtoryhmän jäsenistä on Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa edelleen muita vertailuryhmän maita korkeammalla tasolla.

KUVIO 8. NAISTEN OSUUS SUURIMPIEN PÖRSSIYHTIÖIDEN JOHTORYHMIEN JÄSENISTÄ, EU- JA ETA-VALTIOT 2019

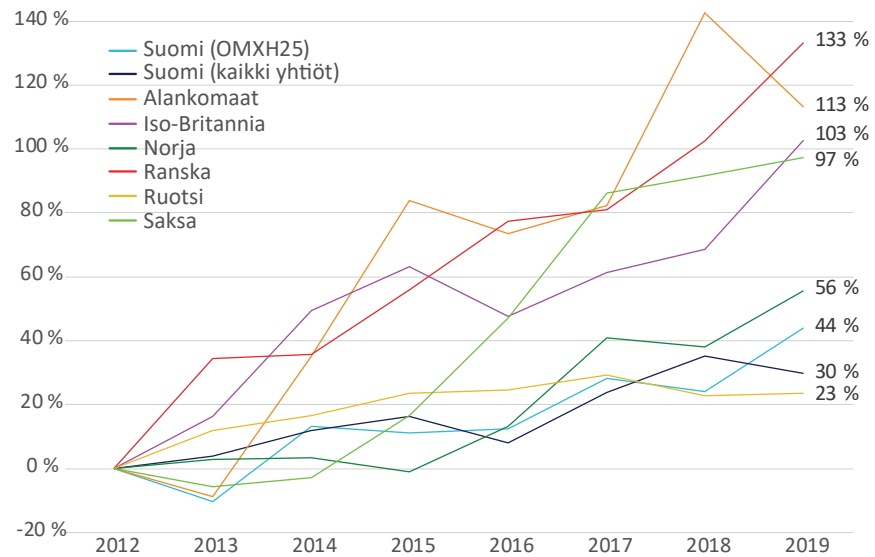


TÄMÄN SIVUN GRAAFIA MUOKATAAN VIELÄ

KUVIO 9. NAISPUOLISTEN JOHTORYHMÄN JÄSENTEN OSUUDEN KEHITYS ERI MAISSA 2012-2019



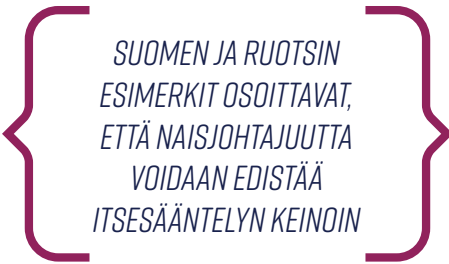
KUVIO 10. NAISPUOLISTEN JOHTORYHMÄN JÄSENTEN OSUUDEN MUUTOS VUODESTA 2012



JOHTOPÄÄTÖKSET

Kansainvälinen vertailu osoittaa, että Suomi ja muut Pohjoismaat ovat kärkitiloilla EU- ja ETA-valtioiden joukossa naisten osuudessa sekä pörssiyhtiöiden hallituksissa että johtoryhmissä. Parhaiten vertailussa näyttäisi menestyvän Norja, jossa kiintiölainsäädäntö on ollut pisimpään voimassa.

Norjan esimerkki osoittaa kuitenkin sen, että kiintiölainsäädäntö ei johda naisten osuuden nopeaan kasvuun pörssiyhtiöiden johtoryhmissä ja toimitusjohtajissa. Vaikka Norjassa kiintiölainsäädäntöä on sovellettu jo vuodesta 2008 lähtien, naisten osuus johtoryhmän jäsenistä lähti kasvuun vasta vuonna 2018 ja osuus toimitusjohtajista vuonna 2019.



*SUOMEN JA RUOTSIN
ESIMERKIT OSOITTAVAT,
ETTÄ NAISJOHTAJUUTTA
VOIDAAN EDISTÄÄ
ITSESÄÄNTELYN KEINOIN*

Suomen ja Ruotsin esimerkit sen sijaan osoittavat, että naisjohtajuutta voidaan edistää tehokkaasti ilman kiintiöitä. Tämä kuitenkin edellyttää elinkeinoelämältä aktiivista otetta, sillä muutos perinteisiin roolimalleihin ei tapahdu itsestään. Naisten urapolkuihin johtajina tulee kiinnittää huomiota myös yleisemmin. Yhteiskunnan tasolla tulisi pyrkiä erityisesti sukupuolten segregaation pienentämiseen eri koulutusalojen välillä.

Suomessa naisten edustusta hallituksissa on käsitelty hallinnointikoodissa vuodesta 2003 lähtien. Vuodesta 2008 lähtien hallinnointikoodiin on sisällytynyt täsmällinen suositus, jonka mukaan hallituksessa on oltava kummatkin sukupuolet edustettuna. Naisten määrä suomalaisten pörssiyhtiöiden hallituksissa onkin tuon jälkeen noussut vuosi vuodelta 12 prosentista nykyiseen 29 prosenttiin.

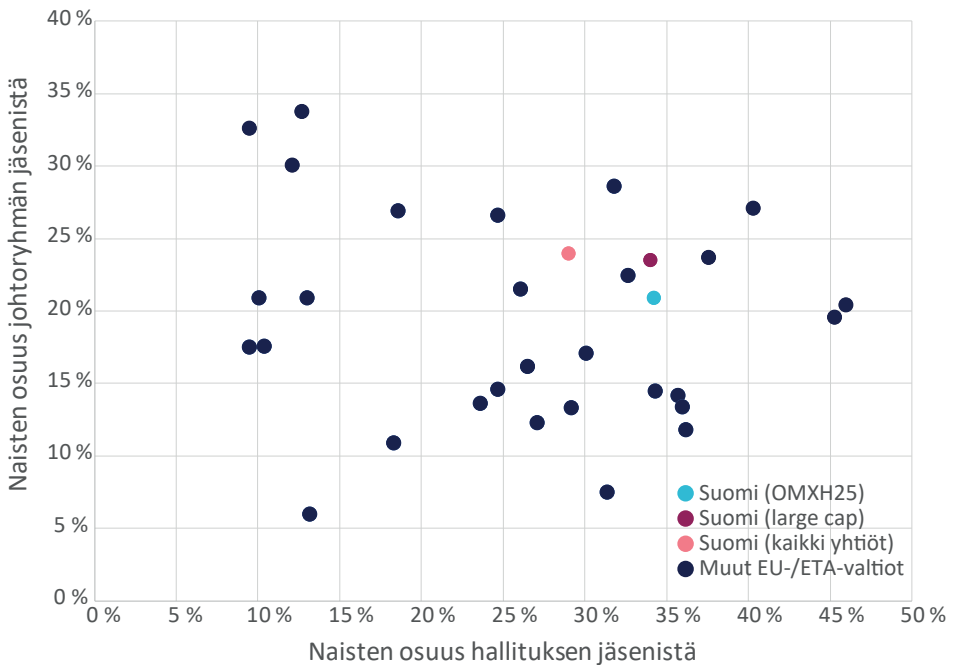
Myös naisten osuus suomalaisten pörssiyhtiöiden johtoryhmissä on kasvanut tasaisesti. Keskuskauppakamarin viime vuonna tekemien selvitysten mukaan joka kuudennessa pörssiyhtiössä naisten osuus sekä hallituksen että johtoryhmän jäsenistä on vähintään 30 prosenttia. Yhdeksässä pörssiyhtiössä näistä naisten osuus hallituksen ja johtoryhmän jäsenistä oli vähintään 40 prosenttia.

Kun tarkastellaan naisten osuutta hallituksen jäsenistä ja johtoryhmän jäsenistä eri EU- ja ETA-valtioiden pörssiyhtiöissä, voidaan todeta, että osuudet eivät korreloi keskenään. Tulos on sama myös yksittäisten yhtiöiden tasolla tarkastel-

tuna. Naisten suuri osuus hallituksessa ei johda naisten suureen osuuteen naisia johtoryhmässä. Tämä osoittaa myös sen, että hallituksen jäseniä koskeva kiintiölainsäädäntö ei edistä naisjohtajuutta laaja-alaisesti.

*NAISTEN SUURI OSUUS
HALLITUKSESSA
EI JOHDA NAISTEN
SUUREEN OSUUTEEN
JOHTORYHMÄSSÄ*

KUVIO II. NAISTEN OSUUS HALLITUSTEN JA JOHTORYHMIEN JÄSENISTÄ EU- JA ETA-VALTIOISSA 2019



5 SYYTÄ SUOSIA ITSESÄÄNTELYÄ LAKISÄÄTEISTEN NAISKIINTIÖIDEN SIJAAN

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 sulkupuolten edustuksesta yhtiön hallituksessa, toimenpiteensä tavoitteiden toteuttamiseksi ja miten tavoitteiden toteutumisessa on edistytty.
- Naisten hallitusjäsenyydet suomalaisissa pörssiyhtiöissä ovat EU:n huippua. Kaikilla suurilla pörssiyhtiöillä on molempia sukupuolia hallituksessaan.

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 pörssiyhtiöstämme 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 LIIKETOIMINTAOSAAMISELLA EI OLE RIITTÄVÄSTI KIINTIÖIDEN TÄYTTÄMISEKSI

- Hallituksen jäsenten enemmistöllä on oltava liiketoiminta- ja toimialaosaamista. 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 lakiasiaintoimintajataustaisilla naisilla on jo nyt yllätyksellisesti pörssiyhtiöiden hallituksissa. Hallituksen miesjäsenillä on toimitusjohtajakokemusta selvästi naisjäseniä useammin.

5

TULEVAISUUS LUPAA RIITTÄVÄN KANDIDAATTIPOOLIN MUODOSTUMISEN

- Vuonna 2019 uusista johtoryhmänimityksistä suurissa pörssiyhtiöissä 36 % on mennyt naisille.
- Vuonna 2019 naisia koskevista johtoryhmänimityksistä kolmannes kohdistui liiketoimintajohtoon.
- Alle 40-vuotiaista liiketoimintajohtajista naisia on jo 23 %, kun kokonaistasolla naisten osuus liiketoimintajohtajista on vain puolet siitä.

Keskuskauppakamari on edistänyt jo pitkään naisjohtajuutta itse-
sääntelyn keinoin. Tavoitteemme on, että suomalaisten yritysten
johtoon valitaan parhaat henkilöt sukupuolesta riippumatta.
Tavoitteen toteuttamiseksi Keskuskauppakamarilla on Naisjohta-
jaohjelma, joka palkittiin vuonna 2015 parhaana yhteiskuntavas-
tuuprojektina kauppakamarien maailmankongressissa Torinossa
(www.naisjohtajat.fi).

Keskuskauppakamari laatii säännöllisesti selvityksiä naisten
sijoittautumisesta pörssiyrityksien johtoon. Julkaisemme neljä
kertaa vuodessa katsauksen, jossa keskitymme tarkemmin eri
teemoihin niin naisjohtajuuteen kuin monimuotoisuuteen liit-
tyvissä kysymyksissä. Tavoitteenamme on tuottaa ajantasaista ja
analysoitua faktatietoa julkiseen keskusteluun, jotta johtamisen
kehittäminen ja toimintalinjoja koskeva päätöksenteko perus-
tuisi tietoon eikä tunteisiin.

KESKUS- KAUPPAKAMARI

World Trade Center Helsinki,
Aleksanterinkatu 17, 00100 Helsinki
puh. 09 4242 6200
keskuskauppakamari@chamber.fi
@K3FIN
kauppakamari.fi