

TOIMIIKO HYVÄ HALLINNOINTI JA AVOIMUUS PÖRSSIYHTIÖISSÄ

2013



KESKUS-
KAUPPAKAMARI

Keskuskauppakamarin selvitys

TOIMIIKO HYVÄ HALLINNOINTI JA AVOIMUUS PÖRSSIYHTIÖISSÄ

Toukokuu 2013

Keskuskauppakamari on aktiivisesti mukana kehittämässä pörssiyritysten hyvää hallinnointia ja avoimuutta. Tämän johdosta Keskuskauppakamari on tehnyt useita selvityksiä pörssiyritysten corporate governance -käytänteistä.

Tähän selvitykseen olemme valinneet erityisesti sellaisia teemoja, joista on laajasti keskusteltu viime aikoina. Selvitys kattaa kaikki suomalaiset pörssiyritykset, yhteensä 117 yhtiötä. Näitä yhtiöitä ovat ne, joiden *päälistauspaikka* on Helsinki. Large cap -yrityksiä on 27 kappaletta, mid cap -yrityksiä 36 kappaletta ja small cap -yrityksiä 54 kappaletta. Tiedot on hankittu yritysten verkkosivuilta ja sieltä erityisesti yritysten antamista hallinto- ja ohjausjärjestelmää koskevista selvityksistä samoin kuin palkka- ja palkkioselvityksistä keväällä 2013.

Lisätietoja tästä selvityksestä antavat varatoimitusjohtaja Leena Linnainmaa (puh. 09-4242 6213) ja lakimies Antti Turunen (puh. 09-4242 6265).

Sisällysluettelo

TOIMIIKKO HYVÄ HALLINNOINTI JA AVOIMUUS PÖRSSIYHTIÖISSÄ	3
SELVITYKSET HALLINTO- JA OHJAUSJÄRJESTELMÄSTÄ.....	6
LISTAYHTIÖIDEN HALLINNOINTIKOODIN NOUDATTAMINEN	7
Comply or Explain -periaate	7
Mistä suosituksista poiketaan	7
HALLITUSTEN KOKOONPANOT	11
Hallitusten jäsenmäärä	11
Kultahousuja tai -hameita ei ole.....	11
Pörssiyhtiöillä ei ristikkäisiä valvontasuhteita	12
Toimitusjohtaja oman yhtiön hallituksessa.....	12
Toimitusjohtaja toisen pörssiyhtiön hallituksessa	13
Toimitusjohtajien osuus hallituspaikoista	13
Listayhtiöiden hallinnointikoodi (Corporate Governance).....	17
HALLITUKSEN KOKOUKSET	20
Kokousten lukumäärä.....	20
Osallistuminen hallituksen kokouksiin	20
HALLITUSTYÖN ARVIOINTI.....	21
PALKITSEMINEN PÖRSSIYHTIÖISSÄ.....	24
Toimitusjohtajien palkat	24
Kiinteä palkka.....	24
Kannustinjärjestelmät.....	29
Tulos- tai bonuspalkkiot.....	29
Large cap	29
Optiot ja osakepalkitseminen	30
Toimitusjohtajan eläke- ja muut etuudet	30
Eläke-etuudet.....	30
Irtisanomisaika ja irtisanomiskorvaukset.....	31
HALLITUSPALKKIOT	32

SELVITYKSET HALLINTO- JA OHJAUSJÄRJESTELMÄSTÄ

Pörssiyhtiön on annettava tilinpäätöksen yhteydessä selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä (Corporate Governance Statement). Velvollisuus on ehdoton ja perustuu lainsäädäntöön, jonka taustalla on EU-direktiivi. Myös listayhtiöiden hallinnointikoodi sisältää asiaa koskevan suosituksen, jossa annetaan tarkempia ohjeita selvityksen sisällöstä (suositus 54). Arvopaperimarkkinayhdistys on lisäksi antanut soveltamisohjeen selvityksen laadinnasta (Soveltamisohje Corporate Governance Statementin laatimiseksi, 1.12.2010, http://cg-finland.fi/files/2012/01/AMY_Soveltamisohje_CG_Statement_01122010.pdf).

Selvitysten on sisällettävä tiedot muun muassa listayhtiöiden hallinnointikoodin noudattamisesta sekä hallituksen jäsenistä ja kokouksista. Selvityksessä on kerrottava, mikäli yhtiö poikkeaa jostakin listayhtiöiden hallinnointikoodin suosituksesta sekä perusteltava poikkeama.

Yhtiöiden nettisivujen muiden sijoittajille suunnattujen tietojen lisäksi nämä selvitykset ovat tämän raportin keskeinen lähde. Useimmilla yhtiöillä vaadittu selvitys löytyy helposti sijoittajasivujen hallinnointiosioista. Joillakin yhtiöillä dokumentti on vaikeasti löydettävissä, ja esimerkiksi eri vuosien selvitykset on tallennettu sivuston eri osioihin.

Euroopan komissio katsoo, että poikkeamien perustelut eivät aina ole riittävän selkeitä ja kattavia. Komissiolta odotetaan comply or explain -järjestelmää koskevaa suositusta vielä 2013 vuoden puolella. Komissio on kuitenkin joulukuussa 2012 antamassaan yhtiöoikeuden ja corporate governancen toimintasuunnitelmassaan ottanut erikseen esille Suomessa tammikuussa 2012 annetun soveltamisohjeen poikkeamien perusteista.

Yhtiöiden antamien selvitysten läpikäynti osoitti, että selvitykset vaihtelevat melkoisesti. Pituudeltaan ne ovat 2-40-sivuisia. Osassa selvityksiä kerrotaan varsin paljon myös sellaisia asioita, joita hallinnointikoodi ei edellytä. Useissa selvityksissä on runsaasti asiaa palkitsemisesta. Kuitenkin palkka- ja palkkioselvitys on annettava erikseen, ja sitä on päivitettävä tarpeen mukaan.

Selvityksen löytämistä yhtiön verkkosivuilta edesauttaisi, mikäli se otsikoitaisiin sen oikean nimen mukaisesti. Ilmeisesti termi selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä koetaan joissakin yhtiöissä hankalaksi tai paperinmakuiseksi, ja yhtiöt ovat silloin päätyneet muunlaiseen otsikointiin. Selvityksen nimi on kuitenkin laissa ja selvityksen antamisessa on kyse lakisääteisen velvoitteen noudattamisesta, joten olisi suositeltavaa käyttää selvityksestä sen virallista nimeä.

Hyvissä selvityksissä ilmoitetaan selkeästi hallinnointikoodin noudattamisesta sekä mahdollisista poikkeamista perusteluineen. Myös hallituksen jäsenen kansalaisuuden tai kotipaikan ilmoittaminen on positiivista, kun pohditaan ulkomaisten hallitusjäsenien yleisyyttä. Maininta hallituksen jäsenien osallistumista kokouksiin henkilöittäin on kannatettavaa avoimuutta.

Osalla yhtiöitä on vielä parannettavaa selvityksissä. Esimerkiksi selkeyteen ja luettavuuteen kannattaa panostaa. Jotkut yhtiöt ovat myös unohtaneet, että selvitys on staattinen dokumentti eikä verkkosivu, jota päivitetään. Vuosittain annetaan uusi selvitys. Eri asia on, että hallinnointikoodi edellyttää tiettyjen tietojen antamista myös verkkosivuilla, ja niitä on myös riittävästi päivitettävä, kun taas kerran annettua selvitystä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä ei päivitetä.

Keskimääräisesti heikoin osio selvityksissä ovat taoudellisen valvonnan ja raportoinnin kuvaukset ja riskeistä kertominen. Usein yhtiö kertoo tavoitteista mutta ei konkreettisista toimenpiteistä. Toki myös hyviä esimerkkejä löytyy, joissa on kerrottu vaikkapa kehittämistoimenpiteistä, painopistealueista jne.

Ongelmia tuottaa myös joidenkin yhtiöiden pyrkimys yhdistää selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä palkka- ja palkkioselvitykseen. On huomattava, että asiakirjat perustuvat eri säännöksiin. Ensin mainittu on pakollinen ja sen antamisessa on myös tilintarkastajalla rooli eikä sitä päivitetä, vaan vuosittain annetaan uusi selvitys. Moni yhtiö edistää sijoittajien tiedonsaantia sisällyttämällä molemmat selvitykset vuosikertomukseensa. Tämä ei kuitenkaan poista velvoitetta päivittää palkka- ja palkkioselvitystä riittävästi.

LISTAYHTIÖIDEN HALLINNOINTIKOODIN NOUDATTAMINEN

Comply or Explain -periaate

Listayhtiöiden hallinnointikoodi on rakennettu ns. Comply or Explain -periaatteen nojaan kansainvälisen tavan mukaan. Listayhtiöiden hallinnointikoodi velvoittaa listayhtiöitä, sillä se on otettu pörssin sääntelyn osaksi. Jos yhtiö ei noudata jotain koodin suositusta, sen on ilmoitettava poikkeamasta julkisesti ja kerrottava myös poikkeaman perustelu. Näin ollen listayhtiön on annettava julkinen perustelu esimerkiksi sille, miksi sen hallituksessa on vain yhtä sukupuolta. Sijoittajat ja media seuraavat varsin aktiivisesti koodin noudattamista, ja yhtiöt poikkeavat yleensä annetuista suosituksista vain silloin, kun niillä on siihen perustellut ja järkevät syyt.

Asian tärkeyden ja Euroopan komission kiinnostuksen vuoksi Arvopaperimarkkinayhdistys antoi tammikuussa 2012 soveltamisohjeen koodista poikettaessa annettavista perusteluista (http://cgfinland.fi/files/2012/01/Soveltamisohje_comply-or-explain_final.pdf). Ohjeessa peräänkuulutetaan korkealaatuisia perusteluja poikkeamille. Tämä tarkoittaa selkeää ja kattavaa perustelua, jossa yhtiö kertoo, mistä suosituksesta se poikkeaa, miltä osin se poikkeaa, mitkä ovat perustelut poikkeamiselle ja miten yhtiö toimii suosituksen sijasta.

Mistä suosituksista poiketaan

Listayhtiö ei voi poiketa mistä tahansa koodin suosituksesta, sillä osa suosituksista perustuu lakiin tai vastaava asia on määrätty pörssin säännöissä. Yhteensä yhtiöt ilmoittivat poikkeavansa 23 eri suosituksesta. Yhteensä poikkeamia ilmoitettiin 100 kappaletta. Eniten poikkeamia ilmoittavat pienet listayhtiöt.

Poikkeamat hallinointikoodin suosituksista

Suosituksen nro	Suosituksen otsikko	Poikkeamien lukumäärä yhteensä	Poikkeamat yhtiöön mukaan (L/M/S)
3	Hallituksen, toimitusjohtajan ja tilintarkastajan osallistuminen yhtiökokoukseen	1	(0/1/0)
4	Hallituksen jäsenehdokkaan osallistuminen yhtiökokoukseen	1	(0/1/0)
8	Hallituksen jäsenten valinta	4	(1/2/1)
9	Hallituksen jäsenten lukumäärä, kokoonpano ja pätevyys	19***	(0/0/19)
10	Hallituksen jäsenten toimikausi	7	(3/4/0)
11	Hallituksen jäsenehdokkaisten ilmoittaminen osakkeenomistajille	3	(0/2/1)
12	Jäsenten erityinen asettamisjärjestys	1	(0/1/0)
14	Riippumattomien jäsenten määrä	10	(1/0/9)
15	Riippumattomuuden arviointi	1*	(0/0/1)
22	Valiokunnan jäsenten valinta	11***	(1/6/4)
24	Tarkastusvaliokunnan perustaminen	4**	(0/2/2)
25	Tarkastusvaliokunnan jäsenet	2**	(0/1/1)
26	Tarkastusvaliokunnan jäsenten riippumattomuus	11	(3/5/3)
27	Tarkastusvaliokunnan tehtävät	3	(0/1/2)
28	Nimitysvaliokunnan perustaminen	4**	(0/3/1)
29	Nimitysvaliokunnan jäsenet	7	(2/1/4)
30	Nimitysvaliokunnan tehtävät	1	(0/1/0)
31	Palkitsemisvaliokunnan perustaminen	1*	(0/1/0)
32	Palkitsemisvaliokunnan jäsenet	3	(3/0/0)

39	Palkitsemisjärjestelmiin sovellettavat periaatteet	1	(1/0/0)
40	Päätöksentekojärjestys	2	(0/2/0)
43	Hallituksen jäsenten osallistuminen osakeperusteiseen palkitsemisjärjestelmään	2	(0/1/1)
50	Sisäinen tarkastus	1*	(0/0/1)
	Yhteensä	100	(15/35/50)

* aiheeton ilmoitus poikkeamasta

** sisältää aiheettomia ilmoituksia poikkeamasta

*** Lisäksi yksi yhtiö ei ilmoittanut poikkeamasta, vaikka sellainen oli.

Suomalaiset pörssiyhtiöt eivät poikkea kovinkaan paljon koodin suosituksista. Poikkeamia on 0,9 yhtiötä kohden ja siihenkin lukuun sisältyy aiheettomia ilmoituksia. Ruotsissa¹ poikkeamia on enemmän, 1,3 yhtiötä kohden.

Sukupuolijakauma yleisin poikkeama

Eniten poikkeamia ilmoitettiin hallituksen sukupuolijakaumaa koskevasta suosituksesta 9, joita ilmoituksia oli 19 kappaletta. Kaikki yhtiöt olivat small cap -yhtiöitä. Osa ilmoituksista oli aiheettomia, ilmeisesti aiemmilta vuosilta jääneitä tietoja, sillä jo samasta dokumentista oli havaittavissa, että hallituksessa oli molempia sukupuolia. Myös edellisenä vuonna suositus 9 oli eniten ilmoitettu poikkeama, kun 17 yhtiötä ilmoitti poikkeaman. Tuolloin neljä yhtiötä jätti poikkeaman ilmoittamatta, vaikka yhtiön hallituksessa oli vain miehiä.

Hallituksen riippumattomuus

Listayhtiöiden hallinnointikoodi sisältää seuraavan suosituksen hallituksen riippumattomuudesta.

Suositus 14 - Riippumattomien jäsenten määrä

Hallituksen jäsenten enemmistön on oltava riippumattomia yhtiöstä. Lisäksi vähintään kahden mainittuun enemmistöön kuuluvista jäsenistä on oltava riippumattomia yhtiön merkittävistä osakkeenomistajista.

Yleisimmin ilmoitettuihin poikkeamiin kuuluu myös hallituksen riippumattomuus, sillä 10 yhtiötä ilmoitti poikkeavansa suosituksesta 14 (12 yhtiötä vuonna 2012). Yhtä large cap -yhtiötä lukuun ottamatta nämä olivat small cap -yhtiöitä. Tuolta large cap -yhtiöltä ei löytynyt perusteluja poikkeamalle.

Poikkeamia perusteltiin esimerkiksi seuraavasti:

”Hallituksen yhtiöstä ei riippumattomat jäsenet (X, Y, Z ja Q) kuuluvat yhtiön seitsemän suurimman omistajan joukkoon. Omistajuuteen liittyvän yrittäjyyden ja taloudellisen riskin vuoksi on perusteltua, että he valvovat omistajien etua myös hallituksen jäsenenä ja tarkastusvaliokunnassa. Lisäksi X on yhtiön perustaja ja toimitusjohtaja vuosina 1976 – 2005, Y ja Z ovat työskennelleet yhtiössä eri tehtävissä, joten heillä on erittäin laaja kokemus yhtiön ja toimialan toiminnasta, joka hallitustyöskentelyn kautta saadaan koko yhtiön ja kaikkien osakkeenomistajien käyttöön.”

”Yhtiöstä ja merkittävistä osakkeenomistajista riippumattomia hallituksen jäseniä on yksi. Yhtiönhallinto ja hallituksen kokoonpano perustuvat vahvaan omistajaohjaukseen, joten yhtiön hallitus koostuu suurelta osin pääomistajista. Hallituksen jäsenet edustavat kattavasti osakkeenomistajia.”

”Vuonna 2012 hallituksen kolmesta jäsenestä yksi oli riippumattomia yhtiöstä ja merkittävistä osakkeenomistajista. Perustelu tälle poikkeamalle on, että yhtiö on osa suomalaista NN-konsernia. Näin ollen yhtiökokous on nähnyt tarkoituksenmukaiseksi hallituksen jäseniä valitessaan, että hallituksen kokoonpanossa on vahva omistajaedustus.”

”Vain yksi hallituksen jäsen kuudesta on riippumaton. Yhtiö katsoo, että sen liiketoiminnan luonne edellyttää hallituksen jäsenten enemmistöltä syvällistä perehtymistä ja sitoutumista kyseiseen elinkeinoon.”

”Hallituksen yhtiöstä ei riippumaton jäsen NN on yhtiön suurin osakkeenomistaja. Omistajuuteen liittyvän yrittäjyyden ja taloudellisen riskin vuoksi on perusteltua, että hän valvoo omistajien etua myös hallituksen jäsenenä ja tarkastusvaliokunnassa. Lisäksi NN:llä on erittäin laaja kokemus sopimusvalmistustoimialan toiminnasta, joka hallitustyöskentelyn kautta saadaan koko yhtiön ja kaikkien osakkeenomistajien käyttöön.”

”Se, että hallituksen jäsenten enemmistö ei ole riippumattomia yhtiöstä, ja että vähintään kaksi mainittuun enemmistöön kuuluvista jäsenistä ei ole riippumattomia yhtiön merkittävistä osakkeenomistajista, johtuu yhtiön omistajarakenteesta.”

Poikkeamien perusteluista on havaittavissa, että omistajien vahva mukana olo hallitustyössä voi johtaa riippumattomuussuosituksista poikkeamiseen pienissä pörssiyhtiöissä. Tämä liittyy myös siihen, että pienten yhtiöiden hallitukset ovat pieniä, eikä yhtiö ole halunnut kasvattaa hallituskokoa.

Lisäksi havaittiin, että viisi small cap -yhtiötä ilmoitti poikkeavansa sekä suosituksesta 9 että suosituksesta 14. Tosin yhdellä näistä yhtiöistä oli naisjäsen hallituksessa. Tämän yhdistelmän yleisyys antaa lisäaihetta siihen pohdintaan, kuinka hyvin hallituksen kokoonpanoa koskevat suositukset soveltuvat pieniin listayhtiöihin.

¹ http://www.corporategovernanceboard.se/media/61077/koll_arsrapport-2012_eng_pa04.pdf s. 13.

Perusteluissa mainitaan esimerkiksi:

Yhtiön pääomistajien edellytys siitä, että hallituksen kokoonpano heijastaa selvästi yhtiön omistusrakennetta ja tavoitteena on suurimpien osakkeenomistajien kattava ja jatkuva edustus hallituksessa sekä se, että yhtiön hallituksen jäseneksi ei ollut kohtuudella löydettävissä sopivaa naisjäsentä.

Tarkastusvaliokunnan jäsenten riippumattomuus

Listayhtiöiden hallinnointikoodi sisältää seuraavan suosituksen tarkastusvaliokunnan jäsenten riippumattomuudesta.

Suositus 26 - Tarkastusvaliokunnan jäsenten riippumattomuus

Tarkastusvaliokunnan jäsenten on oltava riippumattomia yhtiöstä ja vähintään yhden jäsenen on oltava riippumaton merkittävistä osakkeenomistajista.

Yhteensä 11 yhtiötä ilmoittaa poikkeavansa tarkastusvaliokunnan jäsenten riippumattomuutta koskevasta suosituksesta 26. Tyypillisesti kyse on siitä, että valiokunnassa on mukana hallituksen jäsenenä toimiva yhtiön omistaja/omistajayrittäjä tai kokopäivätoiminen hallituksen puheenjohtaja.

Hallituksen toimikauden pituus

Suosituksista 10, joka koskee hallituksen jäsenen toimikautta, jota suositellaan vuoden mittaiseksi, poikkeaa 7 yhtiötä. Luku on pysynyt samana viime vuodesta. Tyypillisesti yhtiöt ovat tällöin päätyneet hallituksen jäsenten yhden vuoden toimikauden sijasta kolmen tai neljän vuoden toimikausiin.

Valiokuntia koskevat poikkeamat

Toiseksi yleisimmin poikkeamat liittyvät valiokuntiin. Tarkastusvaliokunnan jäsenten riippumattomuutta koskevaa suositusta käsitellään edellä. Muutoin poikkeamissa tyypillisesti kyse oli siitä, että valiokuntaan ei valittu jäseneksi pelkästään hallituksen jäseniä vaan myös sen ulkopuolisia tai valiokunnan jäsenmäärä alitti kolme.

Usea pieni listayhtiö ilmoittaa valiokuntien puuttumisen poikkeamana, vaikka ilmoitus ei ole tarpeellinen. Koodi ei edellytä valiokuntien perustamista lukuun ottamatta suurten yhtiöiden osalta tarkastusvaliokuntaa.

Tosin jos tarkastusvaliokuntaa ei ole, yhtiön on aina ilmoitettava, mikä elin hoitaa tarkastusvaliokunnan paikalliset tehtävät. Usea yhtiö jättää tämän ilmoituksen tekemättä.

Tarpeettomia ilmoituksia poikkeamista

Jotkut yhtiöt ilmoittavat sellaisia seikkoja hallinnointikoodin poikkeamina, jotka eivät tosiasiallisesti ole poikkeamia eivätkä siten vaadi ilmoittamista tai perusteluja. Esimerkiksi nimitys- tai palkitsemisvaliokunta ei ole paikallinen, eikä sen puuttuminen ole koodin poikkeama. Muutama pieni yhtiö kuitenkin ilmoittaa tämän poikkeamana.

Yhteenveto poikkeamia ja niiden perusteluja koskevista havainnoista

Havaintojemme mukaan yhtiöiden antamien selvitysten laatu on parantunut viime vuosina. Comply or Explain -periaate on nyt ollut alle 10 vuotta voimassa, ja hallinto- ja ohjausjärjestelmästä annettava selvitys on ollut hallinnointikoodissa vuoden 2008 koodista lukien.

Poikkeamat ilmoitetaan nykyisin varsin kattavasti ja poikkeamien perustelut on ilmoitettu kohtuullisesti. Yksittäisillä yhtiöillä on vielä parantamisen varaa selvitysten selkeydessä ja poikkeamien perustelujen tasossa. Arvopaperimarkkinayhdistyksen kahden soveltamisohjeen noudattaminen nostaa selvitysten tasoa.

Jotkut yhtiöt eivät ole havainneet, että selvitys tulisi säilyttää yhtiön nettisivuilla viiden vuoden ajan, sillä osalta yhtiöistä löytyy vain viimeisin selvitys. Joillakin yhtiöillä selvitys on vaikeasti löydettävissä nettisivuilla. Joillakin selvitykseen on jäänyt tietoja aiempien vuosien poikkeamista suositusten 9 osalta.

Suosittelavaa olisi, että yhtiö ilmoittaisi heti koodin alussa koodin noudattamista koskevassa kohdassa, että se noudattaa koodia ilman poikkeamia, mikäli näin on. Varsi monelta yhtiöltä puuttuu tämä selkeyttävä maininta.

HALLITUSTEN KOKOONPANOT

Hallituskokoonpanot ovat puhuttaneet sekä Suomessa että maailmalla viime vuosina. Hallitukseen kaivataan monipuolisia kokoonpanoja, erityisesti lisää naisia.

Hallitusten jäsenmäärä

Suomalaisissa pörssiyrityksissä hallituksen jäsenmäärä on varsin kohtuullinen, mikä on koettu osaksi tehokasta hallitustyöskentelyä. Pienissä listayhtiöissä hallitukset ovat keskimäärin pienentyneet viime vuotiseen verrattuna. Tämä seikka tukee sitä näkemystä, ettei pienten pörssiyritysten hallituskokoonpanoja pidä säännellä julkisen vallan toimesta. Kun pienissä yhtiöissä on keskimäärin noin viisi jäsentä, ei monimuotoisuuspolitiikan noudattaminen ole kohtuullista eikä hyödyllistä yhtiön kannalta.

Hallituksen jäsenten keskimääräinen lukumäärä suomalaisissa listayhtiöissä		
yhtiön koko	2013	2012
small cap	5,1	5,6
mid cap	6,9	6,8
large cap	7,7	7,7
Kaikki yhtiöt	6,2	6,3

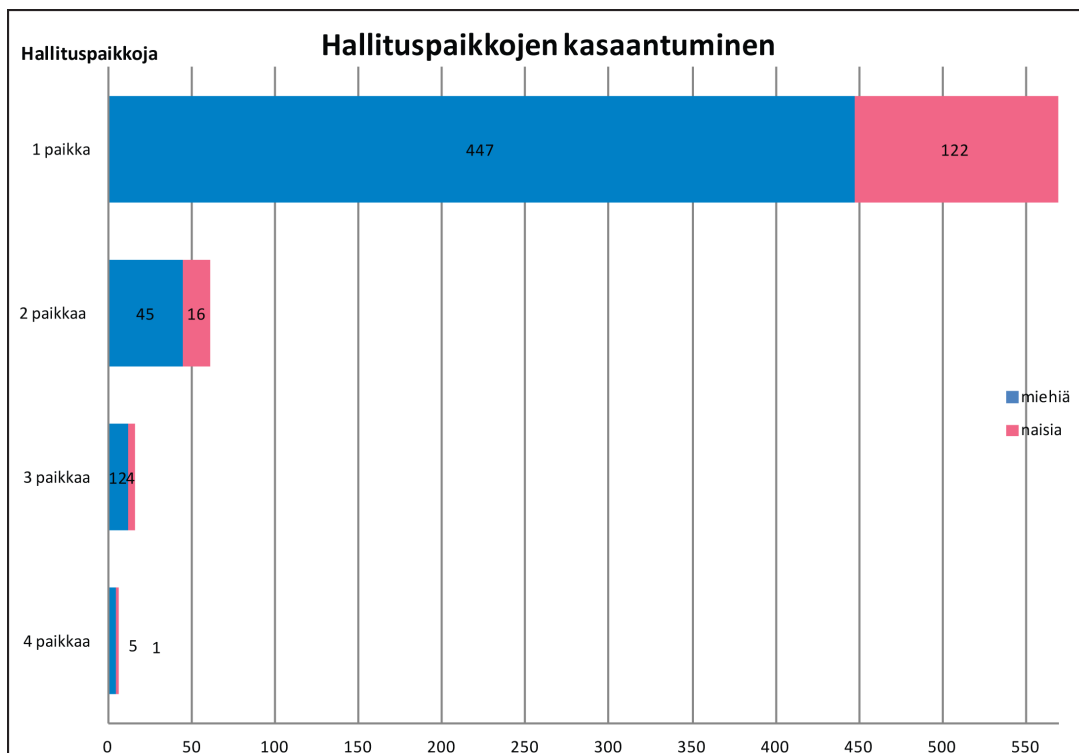
Suomessa hallitukset ovat kansainvälisessä vertailussa varsin pieniä.

Kultahousuja tai -hameita ei ole

Julkisuudessa esitetään yleisesti, että pörssiyritysten hallituspaikat kasautuisivat pitkälti samoille henkilöille. Keskuskauppakamarin selvitys ei kuitenkaan tue tätä uskomusta. Pörssiyrityksissä hallituspaikkoja on 731, joista naisten osuus on 167 paikkaa (23 %). Paikat jakaantuvat 652 eri henkilölle, 143:lle naiselle ja 509 miehelle.

Neljä hallituspaikkaa suomalaisissa pörssiyrityksissä on 6 henkilöllä, joista viisi on miehiä, yksi nainen. Kolme hallituspaikkaa on 16 henkilöllä, joista 12 on miehiä. Kaksi hallituspaikkaa on 61 henkilöllä, joista 45 on miehiä.

Naisilla hallituspaikat eivät juurikaan kasaudu, kun vain 16 naisella on kaksi hallituspaikkaa ja neljällä kolme. Yhdellä naisella on neljä hallituspaikkaa. Hallituspaikkojen kasautuminen samoille henkilöille on kansainvälisesti verrattuna varsin maltillista. Selvitys kattaa tältäkin osin vain ne pörssiyritykset, joiden päälistauspaikka on Helsinki.



Hallituspaikkojen kasautuminen Ruotsissa ja Norjassa

Ruotsissa hallituspaikkoja kasautuu samoille henkilöille enemmän kuin Suomessa, kun Ruotsissa kahdella henkilöllä on 7 hallituspaikkaa, kuudella on 6 hallituspaikkaa ja seitsemällä 5 hallituspaikkaa. Kaksi näistä 15 henkilöstä on naisia.² Norjassa yhdellä hallitusammattilaisnaisella on peräti 8 hallituspaikkaa pörssiyrityksissä.³

Golden skirt -ilmiön puuttuminen Suomesta puoltaa vahvasti Suomessa käytettyjä keinoja naisten hallituspaikkojen lisäämiseksi, varsinkin kun Norjan kiintiölainsäädännön myötä varsinainen ongelma, naisten vähyys liiketoimintojen johtajissa, ei ole helpottunut.

Pörssiyrityksillä ei ristikkäisiä valvontasuhteita

Julkisuudessa esiintyy jatkuvasti väitteitä, että johtajat päättäisivät toisilleen myönnettävistä palkoista ja etuuksista toimiessaan puolin ja toisin johtamissaan yritysissä.

Selvityksessä ei löytynyt yhtään pörssiyritystä, jossa olisi ristikkäinen valvontasuhte toisen pörssiyrityksen kanssa. Toisin sanoen yhdenkään pörssiyrityksen hallituksessa ei ollut jäsentä, jonka työnantajapörssiyrityksen hallituksessa olisi henkilö ensin mainitusta pörssiyrityksestä.

Eläke- ja vakuutusyritysten johdon osallistuminen pörssiyritysten hallitustyöhön

Koska luvuissa tuskin on juurikaan tapahtunut muutosta, emme tänä vuonna selvittäneet eläke- ja vakuutusyritysten johdon osallistumista hallitustyöskentelyyn pörssiyrityksissä. Viime vuotisessa selvityksessämme eläke- ja vakuutusyritysten johtoa löytyi vain 13 pörssiyrityksen hallituksesta. Näistä 7 oli large cap -yrityksiä, 5 mid cap -yrityksiä ja 1 small cap -yritys. Vain kahden pörssiyrityksen hallituksessa oli sellaisen eläkevakuutusyrityksen edustaja, jonka hallituksessa on edustaja kyseisestä pörssiyrityksestä. Tästäkin osin on huomattava, että eläkevakuutusyrityksissä on tapana, että hallinnossa on mukana laajasti ammattiyhdistysliikkeen ja työnantaja-järjestöjen edustajia samoin kuin työnantajayritysten edustajia. Erityisesti tämä näkökulma huomioiden määrä on erittäin vähäinen eikä vastaa julkisuudessa esitettyjä mielikuvia ristikkäisistä päättäjistä.

² Styrelser och revisorer i Sveriges Borsforetag 2011-2012, s. 21.

³ InsideBorsen Q1 2012, Tema: Makt og kjønn, Burson-Marsteller, 22.1.2012, <http://burson-marsteller.no/wp-content/uploads/2012/01/InsideBorsen-Q1-2012.pdf>

Eläkeyhtiöt kertovat osallistumisestaan pörssiyritysten hallintoihin varsin hyvin verkkosivuillaan. Esimerkiksi Ilmarinen raportoi johdon luottamustoimet sekä osallistumisen nimitysvaliokuntiin.

http://www.ilmarinen.fi/Production/fi/ilmarinen/02_organisaatio/06_johto_osastot/johtoryhma.pdf

http://www.ilmarinen.fi/Production/fi/ilmarinen/04_sijoitukset/01_omistajapolitiikka/Nimitysvaliokuntajsenyydet_2012.pdf

Toimitusjohtaja oman yhtiön hallituksessa

Listayhtiöiden hallintokoodi ei ota kantaa toimitusjohtajan hallitusjäsenyyteen. Sen sijaan hallituksen puheenjohtajana toimimista koodi ei suosittele, ja siitä on ilmoitettava poikkeamana perusteluineen. Joissakin muissa maissa, kuten Ison-Britanniassa, toimitusjohtajan hallitusjäsenyys on tavanomaista. Suomessa asia herättää säännöllisesti keskustelua erityisesti sen johdosta, että osakeyhtiölain mukaan hallitus ohjeistaa ja valvoo toimitusjohtajaa.

Nykyisin 18 listayhtiöllä (15 % yhtiöistä) oma toimitusjohtaja on yhtiön hallituksessa (20 vuonna 2012). Yleisintä järjestely on pienissä listayhtiöissä, joista 20 prosentilla oma toimitusjohtaja on hallituksen jäsen. Melko yleistä se on myös suurissa listayhtiöissä (15 %), mutta harvinaisempaa keskisuurissa (8 %).

Niistä yhtiöistä, joiden hallituksessa on oma toimitusjohtaja, neljällä on myös vähintään yksi toisen pörssiyrityksen toimitusjohtaja hallituksessa. Tämä järjestely on kolmella suurella pörssiyrityksellä ja yhdellä small cap -yrityksellä. Näistä yhdellä suurella yhtiöllä on oman toimitusjohtajan lisäksi kahden muun yhtiön toimitusjohtaja hallituksessaan. Yhdellä mid cap -yrityksellä ei ole hallituksessaan oman toimitusjohtajan lisäksi toisen pörssiyrityksen toimitusjohtaja hallituksessa.

Kolmella large cap -yrityksellä on hallituksessa sekä oma että toisen yhtiön toimitusjohtaja. Yhdellä näistä toisen yhtiön toimitusjohtajia on oman lisäksi kaksi. Yhdellä mid cap -yrityksellä ja yhdellä small cap -yrityksellä on hallituksessa sekä oma että toisen yhtiön toimitusjohtaja.

Ruotsissa toimitusjohtajan hallitusjäsenyys on yleisempää, kun 42,9 %:ssa pörssiyrityksiä yhtiön toimitusjohtaja istuu hallituksessa.⁴ Yhdistyneessä kuningaskunnassa käytäntö on, että toimitusjohtaja on yhtiön hallituksen jäsen, samoin yleensä myös talousjohtaja (CFO).

⁴ Styrelser och revisorer i Sveriges Borsforetag 2011-2012, s. 29.

Toimitusjohtaja toisen pörssi-yhtiön hallituksessa

Yhteensä 27 pörssi-yhtiön toimitusjohtajaa on toisen pörssi-yhtiön hallituksen jäsen (25 v. 2012). Heistä kolmella on kaksi hallituspaikkaa muissa pörssi-yhtiöissä (6 v. 2012). Näistä kaksi on large capin toimitusjohtajia ja yksi on mid capissä. Yhdelläkään small capin toimitusjohtajalla ei ole kahta hallituspaikkaa muissa pörssi-yhtiöissä.

Suurten pörssi-yhtiöiden toimitusjohtajat ovat kysytyjä henkilöitä muiden pörssi-yhtiöiden hallitukseen, sillä large capissä yli puolella toimitusjohtajista on hallituspaikka toisessa pörssi-yhtiöstä. Large capin toimitusjohtajilla on 13 hallituspaikkaa toisessa large cap -yhtiössä, 2 paikka mid capissä ja 1 small capissä. Kahdella large cap -yhtiön toimitusjohtajalla on kaksi muun pörssi-yhtiön hallituspaikkaa, ja nämä paikat ovat toisissa large capin yhtiöissä.

Viidellä mid cap -yhtiön toimitusjohtajalla on hallituspaikka toisessa pörssi-yhtiössä. Kahdella on paikka suuren pörssi-yhtiön hallituksessa, yhdellä mid capissä ja kahdella small capissä. Heistä toisella on kaksi hallituspaikkaa small cap -yhtiöissä.

Kahdeksalla pienen yhtiön toimitusjohtajalla on hallituspaikka toisessa pörssi-yhtiössä, heistä kahdella suuressa pörssi-yhtiössä, yhdellä keskisuudessa ja eniten eli viidellä pienissä pörssi-yhtiöissä. Small cap -yhtiöiden toimitusjohtajista ei ole kenelläkään hallituspaikkaa kahdessa muussa pörssi-yhtiössä.

Kaikista pörssi-yhtiöiden hallituspaikoista istuu 4 prosentissa toisen yhtiön toimitusjohtajana. Yleisintä tämä on suurissa pörssi-yhtiöissä, mutta sielläkin osuus jää 8 prosenttiin hallituspaikoista.

Toimitusjohtajien osuus hallituspaikoista

Julkisessa keskustelussa esitetään usein, että samat henkilöt istuvat eri yhtiöiden hallituksissa päättämässä toistensa etuista. Tämän selvityksen mukaan tämä ei ole yleinen käytäntö Suomessa. Hallituspaikat kasantuvat Suomessa muita maita vähemmän samoille henkilöille eikä ristiinvalvontasuhteita ole (ks. kyseiset kohdat tässä selvityksessä).

Toimitusjohtajien osuus hallituspaikoista pörssi-yhtiöissä on vain 6 prosenttia. Silloin mukaan on laskettu myös ne toimitusjohtajat, jotka istuvat oman yhtiön hallituksessa. Toisen yhtiön toimitusjohtajien osuus hallituspaikoista jää vain 4 prosenttiin. Vähiten toimitusjohtajia on mid cap -yhtiöiden hallituksissa (2 %). Eniten heitä on large capissä (8 %).

Viidenneksellä pörssi-yhtiöistä on toisen suomalaisen pörssi-yhtiön toimitusjohtaja hallituksessa. Selvästi yleisintä tämä on suurissa pörssi-yhtiöissä, joissa lähes

puolella on vähintään yksi toisen yhtiön toimitusjohtaja hallituksessa. Järjestely on selvästi harvinaisempaa mid ja small capissä (11 ja 15 %).

Listayhtiöiden hallinnointikoodi ei aseta enimmäislukumäärää kenenkään hallituspaikoille, ei myöskään toimitusjohtajan hallituspaikoille muissa yhtiöissä. Hallinnointikoodin suositus 9 sisältää seuraavan suosituksen:

Hallituksen jäseneksi valittavalla on oltava tehtävän edellyttämä pätevyys ja mahdollisuus käyttää riittävästi aikaa tehtävän hoitamiseen.

Suositus 11 sisältää seuraavan suosituksen.

Yhtiön on ilmoitettava internetsivuillaan hallituksen jäsen ehdokkaiden henkilötiedot.

Suosituksen 16 mukaan henkilötiedoilla tarkoitetaan muun muassa keskeisimpiä luottamustehtäviä. Näitä ovat ilman muuta samanaikaiset hallituspaikat.

Jotkut institutionaaliset sijoittajat Suomessa ja muualla ottavat kantaan suurimpaan määrään hallituspaikkoja. Esimerkiksi Ilmari Omistajapolitiikka sisältää seuraavan rajoituksen.⁵

Hallituksen jäsenellä on oltava tarpeeksi aikaa hoitaa luottamustehtävänsä. Hallitukseen ei siten pitäisi valita henkilöitä, jotka toimivat samanaikaisesti liian monien yhtiöiden hallituksissa. Pörssi-yhtiön toimitusjohtajalla voi olla enintään kaksi ulkopuolista pörssi-yhtiön hallituspaikkaa, joista toinen voi olla puheenjohtajuus.

⁵ http://www.ilmari.fi/Production/fi/x_pdf_liitteet/ilmari_omistajapolitiikka.pdf

Toimitusjohtajat pörssiyhtiöiden hallituksissa

Yhteensä (lkm, (%))	Large cap (lkm, (%))	Mid cap (lkm, (%))	Small cap (lkm, (%))
Toimitusjohtaja oman yhtiön hallituksessa			
18 (15 %)	4 (15 %)	3 (8 %)	11 (20 %).
Toimitusjohtaja toisen pörssiyhtiön hallituksessa			
27 (23 %)	14 (52 %)	5 (14 %)	8 (15 %)
Hallituspaikkojen lukumäärä			
30	16 (13/2/1)	6 (2/1/3)	8 (2/1/5)
Pörssiyhtiöllä toisen pörssiyhtiön toimitusjohtaja hallituksessa			
Yhtiöiden lkm (% yhtiöistä)			
23 (20 %)	11 (41 %)	4 (11 %)	8 (15 %)
Toisen yhtiön toimitusjohtajien hallituspaikat pörssiyhtiöissä			
32	17	4	11
Toisen yhtiön toimitusjohtajien hallituspaikkojen osuus kaikista hallituspaikoista			
4 %	8 %	2 %	4 %
Toimitusjohtajien lukumäärä hallituksessa			
1 tj	12	4	7
2 tj	4	-	1
3 tj	1	-	-
Toimitusjohtajien hallituspaikat omassa ja muissa yhtiöissä			
47	21	7	19
Toimitusjohtajien osuus kaikista hallituspaikoista (ml. yhtiön oma tj hallituksen jäsenenä)			
6 %	10 %	3 %	7 %
Yhteensä	Large cap	Mid cap	Small cap

Naiset pörssiyhtiöiden hallituksissa

Naisten määrä pörssiyhtiöiden hallituksissa on lisääntynyt merkittävästi. Jo 86 prosentilla kaikista pörssiyhtiöistä on molempia sukupuolia hallituksessaan, kun viime vuonna luku oli 89 prosenttia ja vuonna 2008 vain 51 prosenttia.

Kaikki large ja mid cap -yhtiöt täyttävät listayhtiöiden hallinnointikoodin suosituksen molemmista sukupuolista, kun vielä viime vuonna neljällä mid cap -yhtiöllä hallitus koostui vain miehistä. Viimeistään nyt voidaan todeta, että listayhtiöiden hallinnointikoodin suositus molemmista sukupuolista hallituksissa on osoittanut tehonsa.

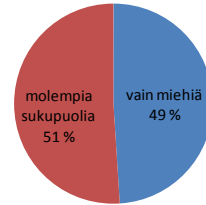
Pörssiyhtiöiden hallituksissa on jo 23 prosenttia naisia, kun vuonna 2012 luku oli 22 prosenttia ja vuoden 2011 yhtiökokousten jälkeen 18 prosenttia. Vuonna 2008 luku oli 12 prosenttia ja vuonna 2003 vasta 7 prosenttia.

Large cap -yhtiöissä naisia on nyt hallituksissa 31 prosenttia (28 % v. 2012), mid cap -yhtiöissä 23 prosenttia (23 % v. 2012) ja small capeissakin 17 prosenttia (16 % v. 2012). Kevään 2011 yhtiökokousten jälkeen vastaavat luvut olivat 26, 19 ja 12 prosenttia, eli muutos on ollut merkittävä.

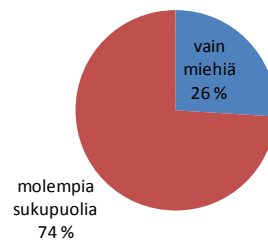
Keväällä 2012 nousu oli mid ja small cap -yhtiöissä 4 %-yksikköä edelliseen vuoteen verrattuna. Keväällä 2013 ei yhtä voimakasta kehitystä niiden kokoluokkien yhtiöissä nähty. Sen sijaan suurissa pörssiyhtiöissä kehitys jatkui vahvana.

Suomen kehitys erottuu EU-maista edukseen varsinkin, kun maassamme ei ole säädetty Norjan tai Ranskan kaltaisia kiintiöpykäläiä. Suomi jatkaa vuonna 2013 Euroopan unionin ennätystasolla naisten hallituspaikoissa suurissa pörssiyhtiöissä. Lukujen perusteella voidaan arvioida, ettei Suomessa hallituskokoonpanojen naisistuminen 40 %:iin vie 40 vuotta, kuten EU-komissaari Viviane Reding on laskenut yleiseurooppalaisen kehityksen perusteella.

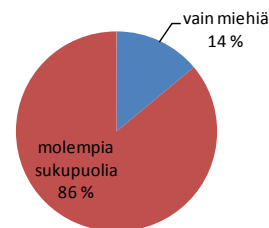
Sukupuolijakauma pörssiyhtiöissä
2008



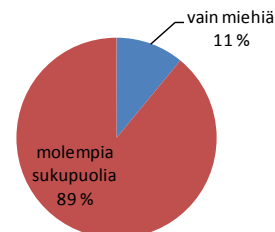
Sukupuolijakauma pörssiyhtiöissä
2010



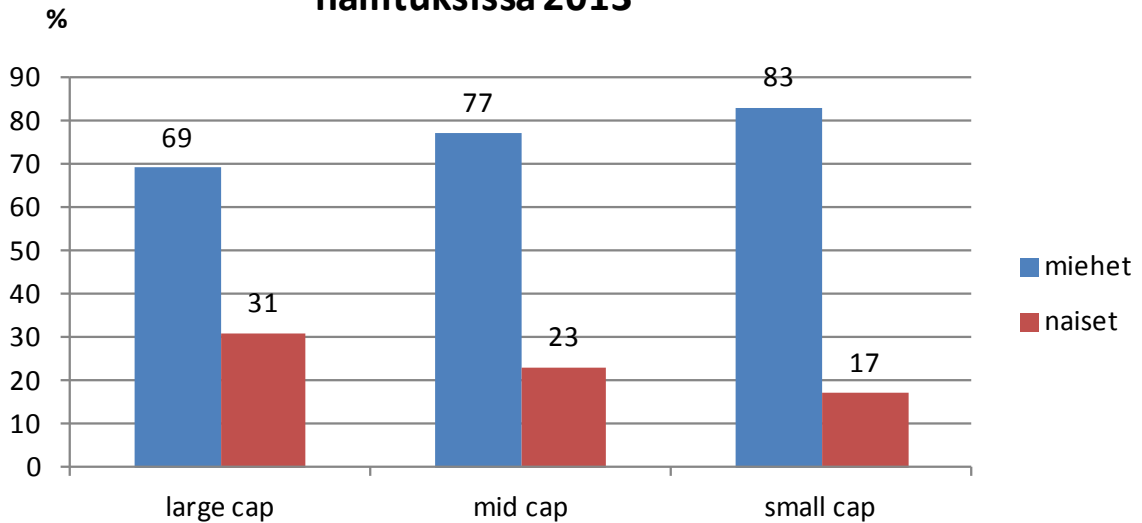
Sukupuolijakauma pörssiyhtiöissä
2012



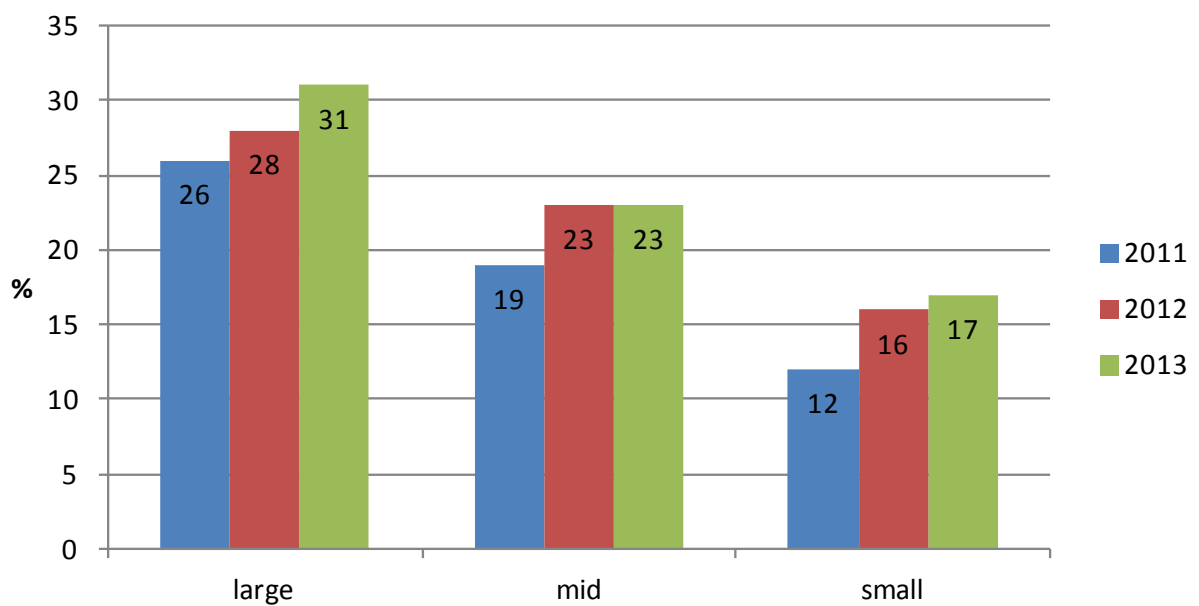
Sukupuolijakauma pörssiyhtiöissä
2013



Sukupuolijakauma eri kokoisten pörssiyritysten hallituksissa 2013



Naiset eri kokoisten pörssiyritysten hallituksissa vuosina 2011, 2012 ja 2013



Yhteensä 14 yhtiöllä on vähintään 3 naista hallitukseensa. Yhtä monta naista ja miestä on Sanoma Oyj:n (5/5) Sampo Oyj (5/5) ja Kemira Oyj:n (3/3) hallituksissa. Eriytyisen ilahduttavaa on se, että hallituspaikat jakautuvat melko suurelle naisjoukolle. Naisten 167 hallituspaikkaa on jakaantunut yhteensä 142 naiselle. Suomessa ei ole tapahtunut Norjan kaltaista golden skirt -ilmiötä, jossa kiintiölain myötä samoille naisille on kasautunut runsaasti.

Suomessa vain 16 naisella on kaksi hallituspaikkaa, kolmella naisella on kolme hallituspaikkaa ja ainoastaan yhdellä naisella on neljä hallituspaikkaa. Katseet on nyt syytä suunnata liiketoimintojen johtoon, jossa naisia en edelleen vähän. Tämän vuoksi Keskuskauppakamari on käynnistänyt suuren suosion saaneen naisjohtajien mentorointiohjelman.

Listayhtiöiden hallinnointikoodi (Corporate Governance)

Elinkeinoelämä on Suomessa kyennyt pitkäjänteisellä työllään lisäämään naisten määrää pörssiyritysten hallituksissa. Konkreettinen ja tehokkaaksi osoittautunut toimintatapa on ollut listayhtiöiden hallinnointikoodin käyttö.

Keskuskauppakamarin, silloisen Teollisuuden ja Työnantajien keskusliiton ja Hex Oyj:n antama Suositus listayhtiöiden hallinnointi- ja ohjausjärjestelmistä vuodelta 2003 oli maailman ensimmäinen Corporate Governance -koodi, jossa mainittiin, että hallituksen kokoonpanossa voidaan ottaa huomioon myös sukupuolijakauma. Suosituksen 15 perusteluissa todettiin seuraava.

Kokoonpanossa voidaan ottaa huomioon myös jäsenten ikä ja sukupuolijakauma.

Maininta oli pehmeä eikä sisältänyt varsinaista suositusta, mutta se oli hyvä alkua ja aiheutti paljon keskustelua ja tasoitti alustaa myöhemmille toimenpiteille. Avaus sai maailmallakin huomiota ja toimi mallina monien maiden hallinnointikodeille.

Sama maininta on otettu myös Keskuskauppakamarin julkaisuun listaamattomien yhtiöiden hallinnoinnin kehittäminen, jonka avulla pyritään lisäämään hyvää hallintotapaa listaamattomissa yhtiöissä.

Vuonna 2008 annettiin listatuille yhtiöille edellisestä suosituksesta päivitetty versio Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi (Corporate Governance), jossa todettiin jo varsin selkeästi ja velvoittavasti, että hallituksessa on oltava molempia sukupuolia. Suositus 9 sisälsi yksiselitteisen ohjeen.

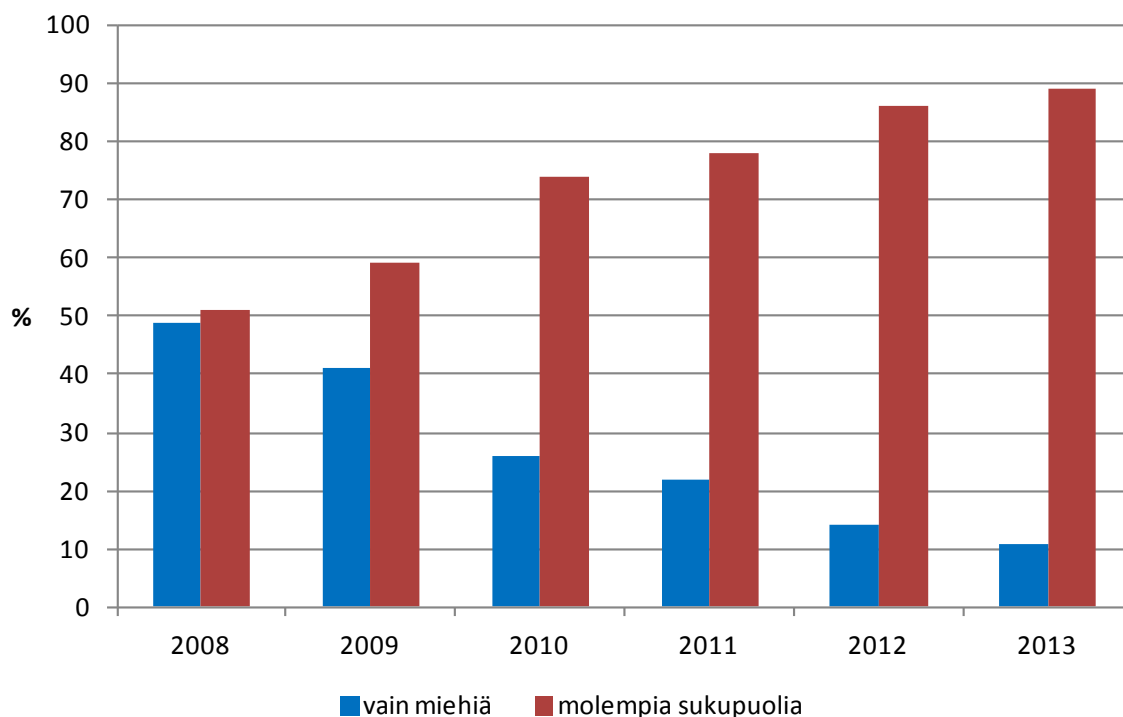
Hallituksessa on oltava molempia sukupuolia.

Kyseinen suositus tuli voimaan 1.1.2010 jälkeen pidetävästä seuraavasta varsinaisesta yhtiökokouksesta lukien. Pienempien yhtiöiden kohdalla kuitenkin todettiin, että kyse oli pidemmän aikavälin tavoitteesta. Koodi päivitettiin varsin pian, ja vuoden 2010 koodissa, joka tuli voimaan 1.10.2010, tämä pehmenys poistettiin pienemmiltä yhtiöiltä.

Vuoden 2003 koodiin sukupuolijakauma otettiin täysin elinkeinoelämän omasta aloitteesta. Vuoden 2008 tiukennuksen taustalla vaikutti yleisen kehityksen ja mielipideilmaston muutoksen lisäksi se, että silloinen hallinto- ja kuntaministeri Mari Kiviniemi toimi asiassa aktiivisesti väläyttäen kiintiölainsäädännön uhkaa, mikäli koodilla ei edistettäisi naisten hallitusjäsenyyksiä. Elinkeinoelämän valmistelema koodi tyydytti ministeriä, eikä valtiovallan toimiin ryhdytty.

Vuonna 2008, kun ensimmäinen velvoittava suositus annettiin, vain 51 %:lla listayhtiöistä oli naisia hallituksissaan. Kun suositus annettiin, sen seurauksena prosenttiluku nousi 59 %:iin keväällä 2009, vaikka suositus ei ollut tullut vielä voimaan. Keväällä 2010 luku nousi 74 %:iin. Kevään 2011 yhtiökokouksissa kehitys jatkui, ja molempia sukupuolia hallituksissa oli 78 %:ssa listayhtiöitä. Kevään 2012 yhtiökokousten jälkeen luku nousi peräti 86 %:iin ja keväällä 2013 molemmat sukupuolet olivat edustettuina 89 % suomalaisten listayhtiöiden hallituksissa.

Pörssiyhtiöiden hallitusten kokoonpano



Kaikki yhtiöt, joissa naisia ei ole hallituksessa lainkaan, ovat pieniä listayhtiöitä. Monet näistä yhtiöistä ovat hyvin pieniä, markkina-arvoltaan esimerkiksi vain 10-30 miljoonaa euroa. Niiden hallitukset ovat myös yleensä pieniä. Näiden yhtiöiden markkina-arvon mediaani on 26 MEUR.

Poikkeamat perusteltava

Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi on laadittu noudatettavaksi ns. Comply or Explain -periaatteen (noudata tai selitä -periaate) mukaisesti siten, että yhtiön tulee noudattaa koodin kaikkia suosituksia. Yhtiö voi kuitenkin poiketa yksittäisestä suosituksesta, jolloin sen on selostettava poikkeaminen ja sen perustelut. Koodin noudattamista on siis sekin, että yhtiö poikkeaa yksittäisistä suosituksista edellyttäen, että poikkeamat on selostettu ja perusteltu. Yhtiön on kerrottava koodin noudattamisesta ja koodista poikkeamisesta perustelluineen internetsivuillaan sekä hallinto- ja ohjausjärjestelmästään vuosittain antamassaan selvityksessä eli Corporate Governance Statementissa.

Comply or Explain -periaate antaa yhtiöille joustovaraa koodin soveltamisessa. Yhtiö voi poiketa koodin yksittäisestä suosituksesta esimerkiksi omistaja- tai yhtiö-

tiörakenteesta taikka yhtiön toimialan erityispiirteistä johtuen. Selkeä ja kattava perustelu vahvistaa luottamusta yhtiön tekemää ratkaisua kohtaan ja sen avulla osakkeenomistajat ja sijoittajat voivat arvioida poikkeamista.

Arvopaperimarkkinayhdistys on tammikuussa 2012 antamassaan soveltamisohjeessa todennut, että korkealaatuinen perustelu on selkeä ja kattava. Käytännössä tämä tarkoittaa, että yhtiö kertoo

- mistä suosituksesta se poikkeaa (suosituksen numero ja otsikko),
- miltä osin se poikkeaa ko. suosituksesta,
- perustelut poikkeamiselle ja
- miten yhtiö toimii ko. suosituksen sijasta.

Soveltamisohjeen mukaan useiden suositusten osalta voi olla perusteltua, että yhtiö kuvaa menettelyn, jossa on päätetty koodista poikkeamisesta. Mikäli yhtiökokous on tehnyt päätöksen, joka liittyy koodista poikkeamiseen, on usein tarkoituksenmukaista selostaa hallituksen tai sen valiokuntien toimenpiteet asiassa.

Jotkut perustelut ovat varsin heikkolaatuisia perusteltaessa poikkeamaa suosituksesta 9. Varsinkin yhtiön

toimenpiteitä asian edistämiseksi ei aina kuvata riittäväällä tarkkuudella.

Yksi yhtiö ilmoittaa poikkeavansa suosituksesta 9 perustelematta sitä. Kaksi yhtiötä, jolla nyt ei ole naista hallituksessa mutta jolla aiemmin on nainen ollut, ei ilmoita perusteluja nettisivuillaan ainakaan helposti löydettävällä tavalla. On huomattava, ettei koodin mukaan ole riittävästi ilmoitetaan poikkeamista kerran vuodessa hallinto- ja ohjausjärjestelmästä annettavassa selvityksessä, vaan poikkeaman ilmaannuttua siitä on mainittava yhtiön verkkosivuilla. Näin esimerkiksi asiasta on kerrottava, mikäli yhtiökokouksen jälkeen hallitus ei enää täytä suositusta sukupuolijakaumasta.

Usein perustelussa viitataan pitkään aikaväliin, mikä mahdollisuus annettiin pienemmille listayhtiölle vuoden 2008 Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodissa, mutta joka poistettiin vuoden 2010 päivityksessä.

”Yhtiö poikkeaa koodista ainoastaan suositusten 9 osalta siten, että hallituksessa ei tällä hetkellä ole edustettuna molempia sukupuolia. Yhtiön pitkän aikavälin tavoitteena on kuitenkin noudattaa myös kyseistä suositusta.”

”Varsinainen yhtiökokous ei valinnut naisia yhtiön hallituksen jäseniksi. Yhtiön pitkän aikavälin tavoitteena on täyttää hallinnointikoodin suositus myös tältä osin.”

”Kummatkin sukupuolet eivät olleet edustettuina hallituksessa, eikä kokoonpano tältä osin vastannut suositusta. Yhtiön suhteellisen pienen koon takia suositusten noudattaminen on pidemmän aikavälin tavoite.”

”Hallinnointikoodin suosituksesta 9, Hallituksen jäsenten lukumäärä, kokoonpano ja pätevyys, poiketen yhtiön hallituksessa ei ole edustettuna molempia sukupuolia, sillä yhtiö ei ole pyrkimykseen huolimatta pystynyt esittämään yhtiökokoukselle naispuolisia ehdokkaita hallituksensa jäseniksi. Yhtiön pitkän aikavälin tavoitteena kuitenkin on, että sen hallituksen kokoonpanossa on molempia sukupuolia.”

Nimitystoimikunta ei ehdottanut naista hallitukseen. The Nomination Board is searching for female candidates that have industrial experience from businesses similar to Company's main lines of business. The Company aims at complying with the recommendation in the long run.

Aikaisempaa useammin perusteluina esitetään yhtiökokousten tai osakkeenomistajien tekemä ratkaisu tai omistajarakenteeseen. Tällöin kuitenkin helposti unohdetaan kuvata yhtiön tekemät tekemät toimenpiteet asiassa.

Varsinainen yhtiökokous ei valinnut hallitukseen molempia sukupuolia. Ehdotuksen hallituksen kokoonpanosta yhtiökokoukselle tekivät osakkeenomistajat, jotka edustivat 55,8% yhtiön osakkeista, ja hallitus tiedotti heitä suositusten 9 sisällöstä. Osakkeenomistajat halusivat painottaa jatkuvuutta hallituksen kokoonpanossa nähtävissä olevien hallitustyön painopistealueiden vuoksi eivätkä toisaalta nähneet tarpeelliseksi, yhtiön toiminnan laatu ja laajuus huomioiden, laajentaa hallituksen kokoonpanoa aiemmasta viidestä jäsenestä.

”Yhtiön hallitukseen ei kuulu molempia sukupuolia. Osakkaat esittivät ja varsinainen yhtiökokous valitsi hallituksen jäseniksi miehistä koostuvan henkilöryhmän.”

”Yhtiön pääomistajien edellytys siitä, että hallituksen kokoonpano heijastaa selvästi yhtiön omistusrakennetta ja tavoitteena on suurimpien osakkeenomistajien kattava ja jatkuva edustus hallituksessa sekä se, että yhtiön hallituksen jäseneksi ei ollut kohtuudella löydettävissä sopivaa naisjäsentä.”

Yksi yhtiö esittää perusteluna yhtiön koon. On kuitenkin huomattava, että Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi ei erottele millään tavoin yhtiöitä niiden koon perusteella. Tämän perustelun käyttö on vähentynyt

”Lisäksi kaikki hallituksen jäsenet ovat samaa sukupuolta. Perusteluna on yhtiön pieni koko.”

Yksi yhtiö perustelee poikkeamansa myös sillä, että soveltuvaa naispuolista henkilöä ei vain löydy. Tämän perustelun käyttö on vähentynyt.

”Yhtiö poikkeaa Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin suosituksesta 9 sen osalta, että hallituksessa ei ole jäsenenä molempia sukupuolia. Sopi via ehdokkaita yhtiön hallituksen kokoonpanoon hallinnointikoodin täyttämiseksi ei toistaiseksi ole ollut.”

Yksi viittaa lisäksi yhtiön päätoimialaan.

Hallituksen tehtävien ja tehokkaan toiminnan kannalta yhtiö pitää tärkeänä, että jäsenillä on monipuolinen osaaminen sekä toisiaan täydentävä kokemus. Nimitystoimikunta selvitti soveltuvaan naisjäsentä yhtiön hallituksen kokoonpanoon hallinnointikoodin suosituksen täyttämiseksi hallituksen jäsenten sukupuolijakauman osalta. Toistaiseksi nimitystoimikunnalla ei ollut esittävä soveltuva, yhtiön toimialan hyvin tuntevaa ehdokasta.

Yksi yhtiö perustelee asiaa sillä, ettei molempien sukupuolten edustaja ole tarpeen.

Suosituksista 9 poiketen yhtiön hallitukseen ei ole valittu molempien sukupuolten edustajia, koska toiminnan asettamat vaatimukset, ja yhtiön kehitysvaihe huomioiden tämä ei ole ollut tarpeen.

Muutama yhtiö jättää poikkeuksen kokonaan mainitsematta tai tuo esille vain kyseisen faktan.

Suosituksista poiketen yhtiön hallituksessa ei tällä hetkellä ole yhtään naisjäsentä.

Yksi yhtiö kertoo tulevasta muutoksesta.

Hallituksen tehtävien ja tehokkaan toiminnan kannalta yhtiö pitää tärkeänä, että hallituksen jäsenillä on riittävä ja monipuolinen osaaminen sekä toisiaan täydentävä kokemus, yhtiön yritystoiminnan ja sen osa-alueiden tuntemus sekä mahdollisuus paneutua yhtiön asioihin riittävän laajasti. Yhtiö on etsinyt soveltuvaan naisjäsentä yhtiön hallituksen hallinnointikoodin suosituksen täyttämiseksi hallituksen jäsenten sukupuolijakauman osalta. Aikaisemmin sellaista ei ole löytynyt, mutta vuoden 2013 yhtiökokoukselle sellainen esitetään.

Näin ollen on todettava, että ainakin suosituksen 9 osalta joillakin yhtiöillä on vielä parannettavaa poikkeamisen perusteluissa. Erityisesti yhtiön toimenpiteet tulisi tuoda selkeämmin esiin.

HALLITUKSEN KOKOUKSET

Kokousten lukumäärä

Pörssiyhtiöiden keväällä 2013 hallinto- ja ohjauksjärjestelmästä antamien selvitysten mukaan pörssiyhtiöillä on keskimäärin 14 hallituksen kokousta vuodessa vaihteluvälin ollessa 7-49 kokousta (6-28 v. 2012 annetuissa selvityksissä).

Jotkut yhtiöt mainitsevat, mitkä kokoukset ovat olleet puhelin- tai muita etäkokouksia.

Hallituksen kokousten määrä pienenee yhtiökoon kasvaessa. Large cap -yhtiöillä on keskimäärin 12 vuodessa, mid cap -yhtiöillä 13 vuodessa ja small cap -yhtiöillä 15 vuodessa. Keskimääräinen lukumäärä on pysynyt täysin samana viime vuotiseen verrattuna kaikissa kokoluokissa.

Yhtiökohtaiset vaihtelut ovat suuria. Large capissa kokousten määrä vaihtelee 9 ja 19 välillä. Mid capissa vaihteluväli on 10-25, ja small capissa 7-49. Small cap -yhtiöiden keskiarvoa korottaa hieman se, että joillakin yhtiöillä on erittäin suuri määrä kokouksia. Yhdeksällä yhtiöllä on vähintään 20 kokousta (11 yhtiötä v. 2012 annetuissa tiedoissa). Näistä kolmella small cap -yhtiöllä on ollut vähintään 30 kokousta. Yleensä suuri kokousmäärä liittyy yhtiön kriisi- tai muutostilanteeseen.

Paria poikkeusta lukuun ottamatta kokousten lukumäärä ja jäsenten osallistumistiedot olivat hyvin löydettävissä yhtiöiden antamista CG-selvityksistä. Yhdeltä large capiltä tietoa ei löytynyt, vaikka jonkun valiokunnan osalta tieto annettiin.

Suomalaisten yhtiöiden hallitukset kokoontuvat varsin ahkerasti. Jos vertailuun otetaan Yhdistyneen kuningaskunnan FTSE 350 -yhtiöt, niillä on keskimäärin 8,5 kokousta vuodessa vaihteluvälin ollessa 2-25.⁶

Osallistuminen hallituksen kokouksiin

Pörssiyhtiöiden hallituksen jäsenet osallistuvat kiitettävän ahkerasti hallituksen kokouksiin. Kaikissa kokoluokissa keskimääräinen osallistumisprosentti on 95 (95 % v. 2012 annetuissa selvityksissä). Vaihteluväli on yhtiöittäin 76-100 %. (84-100 % vuonna 2012 annetuissa selvityksissä).

Yhtiön kokoluokka ei vaikuta keskimääräiseen osallistumisprosenttiin. Large capissa osallistumisprosentti on keskimäärin 96 vaihteluvälin ollessa 90-100 %. Mid capissa osallistumisprosentti on keskimäärin 95 vaihteluvälin ollessa 85-100 %. Small capissa prosentti on keskimäärin 95 vaihteluvälin ollessa 76-100 %. Kolmessa large capissa osallistumisprosentti oli 100. Näillä yhtiöillä oli keskimäärin 12 hallituksen kokousta. Midissä 100 prosentin yhtiötä oli kaksi (keskimäärin 12,5 kokousta). Seitsemässä small cap -yhtiössä osallistumisprosentti oli 100. Kyseisissä yhtiöissä oli ollut keskimäärin 12 hallituksen kokousta.

⁶ Corporate Governance Review 2012, Grant Thornton

Osa yhtiöistä raportoi kokousosallistumisten henkilotasolla eikä pelkää koko hallituksen osallistumisen keskiarvoa. Small cap -yhtiöistä kahdeksan ilmoittaa osallistumisen henkilöittäin. Tosin joillakin niistä, jotka eivät näin toimi, osallistumisprosentti on 100 tai lähes, eikä lisäinformaatiolle ole tarvettakaan. Listayhtiöiden hallinnointikoodi sallii kummankin menettelyn, mutta avoimuuden kannalta henkilökohtaisen osallistumisaktiiviteetin ilmoittaminen on suotavaa.

HALLITUSTYÖN ARVIOINTI

Listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaan hallitustyötä on arvioitava vuosittain.

Suositus 7 - Hallituksen toiminnan arviointi Hallituksen on arvioitava vuosittain toimintaansa ja työskentelytapojaan.

Hallitustyöskentelyn tehokkuuden takaamiseksi hallituksen on arvioitava säännöllisesti toimintaansa ja työskentelytapojaan. Arviointi voidaan toteuttaa sisäisenä itsearviointina tai käyttämällä ulkopuolista arvioijaa.

Jos hallitus ei arvioi työskentelyään, kyseessä on koodin poikkeama, joka on ilmoitettava ja perusteltava julkisesti. Yhtiöt eivät ilmoita tällaisia poikkeamia lainkaan. Toki on mahdollista, että joissakin yhtiöissä hallitus ei arvioi toimintaansa.

Listayhtiöiden hallinnointikoodi ei edellytä, että pörssiyhtiö kertoisi arvion tuloksista. Monet yhtiöt kuitenkin kertovat arvioinnista jotakin. Jotkut raportit sisältävät tietoa prosessista tai arvioinnin kohteista. Siihen nähden, että koodi ei edellytä arvioinnin raportointia, yhtiöt kertovat asiasta kohtuullisesti.

Esimerkkejä hallitustyön arvioinnin raportoinnista:

Esimerkkejä large cap -yhtiöistä

"Hallitus arvioi toimintaansa ja työskentelytapojaan kerran vuodessa."

"Hallitus arvioi säännöllisesti toimintaansa ja työskentelytapojaan ja tekee niitä koskevan itsearvioinnin kerran vuodessa. Viimeksi hallitus teki toimintaansa ja työskentelytapojaan koskevan itsearvioinnin joulukuussa 2012. Itsearviointi perustui kyselytutkimukseen, jota seurasi hallituksen

keskustelu itsearvioinnin tuloksista ja jatkotoimista. Hallitus päätti toimintaansa arvioidessaan keskittyä erityisesti strategisten hankkeiden toteutumisen seurantaan."

"Lisäksi hallitus arvioi säännöllisesti omaa toimintaansa ja yhteistyötään johdon kanssa."

"Hallitus ja jokainen sen valiokunta arvioi vuosittain toimintaansa ja työskentelytapojaan sekä jäsentensä riippumattomuutta."

Esimerkkejä mid cap -yhtiöistä

"Hallitus arvioi työskentelyään vuosittain."
"Lisäksi hallitus tekee säännöllisiä itsearviointeja."

Esimerkkejä small cap -yhtiöistä

"Tilinpäätöskokouksessa tammikuussa arvioidaan hallituksen omaa, toimitusjohtajan ja johtoryhmän toimintaa."

"The Board of Directors evaluates its own performance annually under the leadership of the Chairman."

"Hallitus arvioi omia työskentelytapojaan itsearviointina vuosittain."

Ruotsissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa arvioinnista raportoidaan julkisesti keskimäärin Suomea runsassanaisesti. Raporttien pidentäminen ei kuitenkaan välttämättä tuo lisää olennaista sijoittajainformaatiota.

Keskeistä arvioinnissa on se, käytetäänkö sitä aidosti hallituskokouksen suunnittelussa ja esimerkiksi hallituksen puheenjohtajan työn kehittämisessä. Ihanne tila vaatii puheenjohtajalta sitoutumista arviointiprosessiin ja siinä mahdollisesti ilmenevien epäkohtien käsittelyyn ja korjaamiseen. Tämä ei ole itsestään selvyyttä, eikä asian parantaminen ole välttämättä hallinnointikoodin keinoin parannettavissa.

Arviointi Yhdistyneessä kuningaskunnassa

Yhdistyneen kuningaskunnan CG-koodissa vaaditaan hallituksen, sen valiokuntien ja yksittäisten hallituksen jäsenten arviointia. Arviointia voidaan käyttää hallitusvalintojen pohjana. Yhtiön on kerrottava vuosikertomuksessaan, miten arviointi on hoidettu. Suuryritysten (FTSE350) on käytettävä ulkopuolista arvioijaa joka kolmas vuosi, ja arvioijan nimi ja mahdolliset yhteydet yhtiöön on kerrottava. Ulkopuoliset hallituksen jäsenet vastaavat puheenjohtajan arvioinnista.

The UK Corporate Governance Code

B.6: Evaluation

Main Principle

The board should undertake a formal and rigorous annual evaluation of its own performance and that of its committees and individual directors.

Supporting Principles

Evaluation of the board should consider the balance of skills, experience, independence and knowledge of the company on the board, its diversity, including gender, how the board works together as a unit, and other factors relevant to its effectiveness.

The chairman should act on the results of the performance evaluation by recognising the strengths and addressing the weaknesses of the board and, where appropriate, proposing new members be appointed to the board or seeking the resignation of directors.

Individual evaluation should aim to show whether each director continues to contribute effectively and to demonstrate commitment to the role (including commitment of time for board and committee meetings and any other duties).

Code Provisions

B.6.1. The board should state in the annual report how performance evaluation of the board, its committees and its individual directors has been conducted.

B.6.2. Evaluation of the board of FTSE 350 companies should be externally facilitated at least every three years. The external facilitator should be identified in the annual report and a statement made as to whether they have any other connection with the company.

B.6.3. The non-executive directors, led by the senior independent director, should be responsible for performance evaluation of the chairman, taking into account the views of executive directors.

Arviointi Ruotsissa

Ruotsin listayhtiöiden hallinnointikoodi edellyttää vuotuista hallitustyön arviointia. Menettelyn julkistamista ei edellytetä. Arvioinnin tulokset on relevanteiltta osittaan selostettava nimitystoimikunnalle. Yhtiöt kertovatkin usein arvioinnin käytöstä nimitystoimikunnan työssä.

Lisäksi koodi edellyttää hallituksen jatkuvasti arvioivan toimitusjohtajan työskentelyä.

Svensk kod för bolagsstyrning

8 Utvärdering av styrelse och verkställande direktör

Regelbunden och systematisk utvärdering utgör grunden för bedömning av styrelsens och verkställande direktörens prestationer och för en fortlöpande utveckling av deras arbete.

8.1 Styrelsen ska årligen genom en systematisk och strukturerad process utvärdera styrelsearbetet med syfte att utveckla styrelsens arbetsformer och effektivitet. Resultatet av utvärderingen ska i relevanta delar redovisas för valberedningen.

8.2 Styrelsen ska fortlöpande utvärdera verkställande direktörens arbete. Minst engång per år ska styrelsen särskilt behandla denna fråga, varvid ingen från bolagsledningen ska närvara.

Arviointi USA:ssa

New Yorkin pörssi edellyttää vuotuista hallituksen itse-
arviointia. Menettelyn julkistamista ei edellytetä.

NYSE Company Manual

303A.09 Corporate Governance Guide- line

Listed companies must adopt and disclose cor-
porate governance guidelines.

The following subjects must be addressed in
the corporate governance guidelines:

...

Annual performance evaluation of the board.
The board should conduct a self-evaluation at
least annually to determine whether it and its
committees are functioning effectively.

Lisäksi nimitysvaliokunnan tulee valvoa hallituksen ar-
viointia. Myös kaikilta valiokunnilta edellytetään vuo-
tuista arviointia.

303A.04 Nominating/Corporate Governance Committee

(a) Listed companies must have a nominating/
corporate governance committee composed
entirely of independent directors.

(b) The nominating/corporate governance com-
mittee must have a written charter that address-
es:

(i) the committee's purpose and responsibili-
ties - which, at minimum, must be to: identify
individuals qualified to become board mem-
bers, consistent with criteria approved by the
board, and to select, or to recommend that the
board select, the director nominees for the next
annual meeting of shareholders; develop and
recommend to the board a set of corporate go-
vernance guidelines applicable to the corpora-
tion; and oversee the evaluation of the board
and management; and

(ii) an annual performance evaluation of the
committee.

PALKITSEMINEN PÖRSSIYHTIÖISSÄ

Pörssi-yhtiön on annettava nettisivuillaan palkka- ja palkkioselvitys. Velvollisuus perustuu listayhtiöiden hallinnointikoodiin (suositukset 47 ja 54).

Siinä missä selvitykset hallinnointi- ja ohjausjärjestelmästä löytyvät yhtiöiden nettisivuilta lähes poikkeuksetta erillisenä dokumenttina, palkka- ja palkkioselvityksen tiedot on useammin esitetty ainoastaan nettisivustolla tai vaadittava tieto on hajautettu palkka- ja palkkioselvitykseen, selvitykseen ohjaus- ja hallinnointijärjestelmästä, vuosikertomukseen ja tilinpäätöstietoihin. Näin siitäkkin huolimatta, että Arvopaperimarkkinayhdistys on antanut vuoden 2011 alussa palkka- ja palkkioselvityksestä erillisen soveltamisohjeen koskien sekä selvityksen sisältöä että esitystapaa.

Tämän raportin palkitsemista koskevat tiedot on kerätty pääsääntöisesti yhtiöiden antamista palkka- ja palkkioselvityksistä. Tietoja on pyritty täydentämään tilinpäätöksistä kerätyillä tiedoilla, silloin kun tämä on katsottu tarpeelliseksi.

Seuraavassa käsitellään yksityiskohtaisemmin ensin toimitusjohtajien erilaisia taloudellisia etuuksia ja toisekseen hallitusten palkkioita.

Toimitusjohtajien palkat

Jo vuoden 2003 koodissa edellytettiin toimitusjohtajan kaikkien taloudellisten etuuksien kertomista yhtiön nettisivuilla. Vuosien 2008 ja 2010 koodeissa vaatimuksia täsmennettiin ja kiristettiin. Toimitusjohtajan etuuksien lisäksi selvityksen on sisällettävä tiedot toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisen keskeisistä periaatteista.

Toimitusjohtajien palkat ja palkkiot koostuvat pääsääntöisesti seuraavista elementeistä:

- kiinteä palkka
- luontaisedut; kuten matkapuhelin, auto
- tulossidonnainen palkkio; lyhytaikaiset kannustimet
- osakekannustinohjelmien ja optio-oikeudet; pitkäaikaiset kannustimet
- eläke-etuudet

Jokainen yhtiö määrittelee itse, mitä edellä mainituista elementeistä käytetään toimitusjohtajan palkitsemiseen. Kiinteä palkka on käytössä kaikissa paitsi yhdessä yhtiössä. Muiden palkkioiden ja etujen suhteen yhtiöt poikkeavat toisistaan paljon.

Edellytetyt tiedot eivät aina ole esitetty tavalla joka edistää tiedon vertaamista yhtiöiden välillä. Toisinaan

maksetut palkat ja palkkiot on eritelty toisistaan, toisinaan eri palkat ja palkkiot ilmoitetaan yhtenä eränä. Tästä johtuen yksittäisten yhtiöiden palkkioiden vertaaminen ei aina ole suoraviivaista. Esitettyjen tietojen perusteella on kuitenkin mahdollista muodostaa riittävän täsmällinen käsitys palkitsemisesta kokonaistasolla – kaikkien yhtiöiden osalta sekä yhtiöiden koon mukaan jaoteltuna.

Luvuissa on otettu huomioon niiden toimitusjohtajien ansiot, jotka ovat työskennelleet yhtiön palveluksessa koko vuoden (yhteensä 103 hlö; L 25 hlö, M 33 hlö, S 46 hlö).

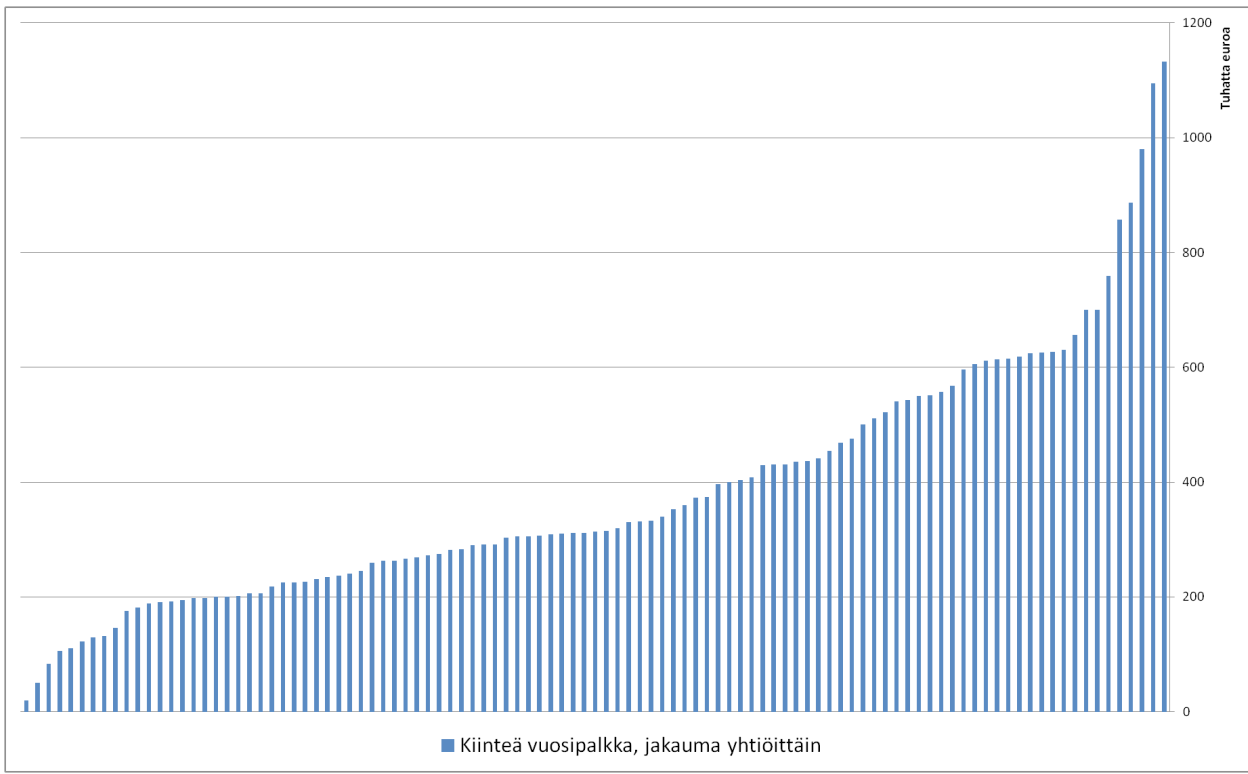
Kiinteä palkka

Yhtä lukuun ottamatta jokainen pörssi-yhtiö maksaa toimitusjohtajalleen kiinteää peruspalkkaa.

Toisinaan yhtiöt saattavat raportoida luontaisedut (puhelin, auto, asunto jne) erikseen tai vain yhteissummana kiinteän peruspalkan kanssa. Luvut voivat siten sisältää myös mahdolliset luontaisedut, mutta ei pitkän aikavälin kannustinohjelmien perusteella maksettua palkkioita, kuten osakepalkkioita tai optioita.

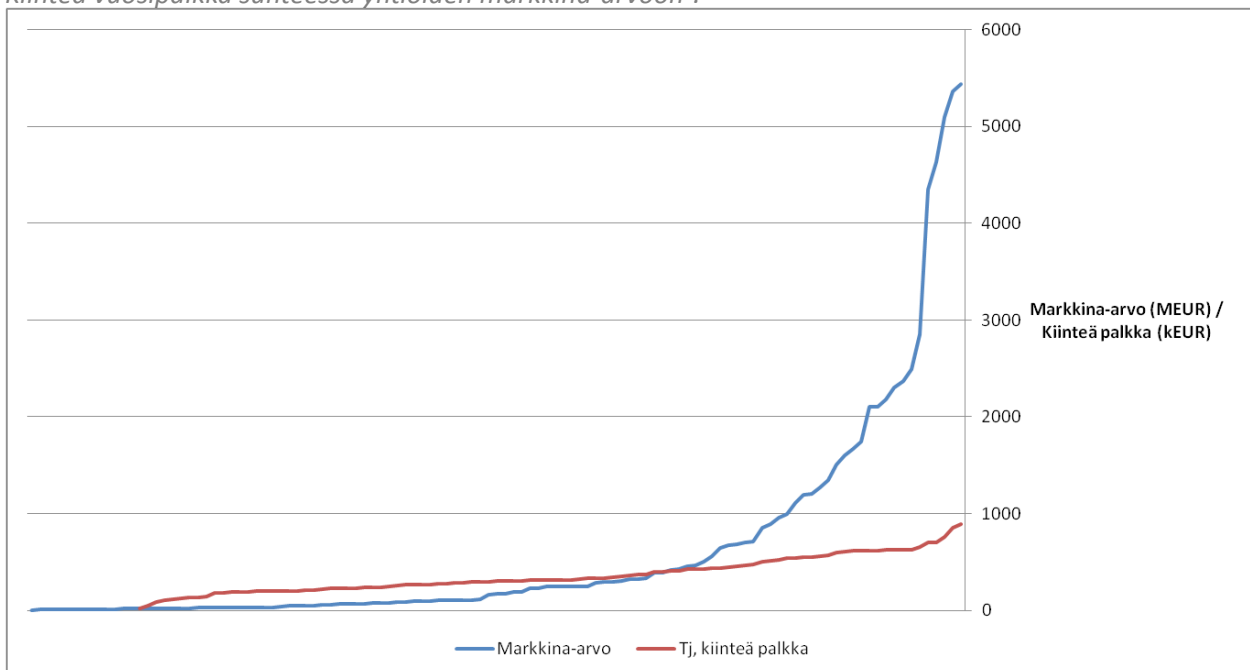
Keskiaarvon perusteella kaikkien toimitusjohtajien kiinteän palkan keskiarvoksi muodostuu 390.077 euroa. Tämä yksittäinen luku ei kuitenkaan kerro paljoakaan toimitusjohtajien ansiotasosta. Pörssi-yhtiöiden toimitusjohtajien kiinteässä palkassa on suuria eroavaisuuksia. Vuotuisen palkan määrä vaihtelee yhtiöstä riippuen 19.200 eurosta 1,159 miljoonaan euroon.

Kiinteä vuosipalkka yhtiöittäin:



Toimitusjohtajien vuosipalkkioiden suuri vaihtelu ei toisaalta ole yllättävää, sillä vastaavasti myös pörssiyhtiöiden koot vaihtelevat Suomessa suuresti. Markkina-arvolla perusteella yhtiöt jakautuvat suurin, keskisuuriin ja pieniin yhtiöihin eli ns. large cap, mid cap ja small cap -yhtiöihin. Suurimmat yhtiöt ovat markkina-arvoltaan jopa tuhatkertaisesti suurempia kuin pörssin pienimmät yhtiöt. Aivan yhtä suuria eroja ei toimitusjohtajien palkkoissa ole havaittavissa. Toimitusjohtajien palkkioiden taso ei myöskään kaavamaisesti seuraa yhtiön kokoa tai markkina-arvoa, vaikka korrelaatiota on havaittavissa. Itse asiassa suhteutettuna yhtiön markkina-arvoon pienten pörssiyhtiöiden toimitusjohtajien palkkiot ovat suhteellisesti suuremmat kuin suurten yhtiöiden toimitusjohtajilla vaikka euromääräisesti tilanne on tietysti päinvastainen.

Kiinteä vuosipalkka suhteessa yhtiöiden markkina-arvoon¹:

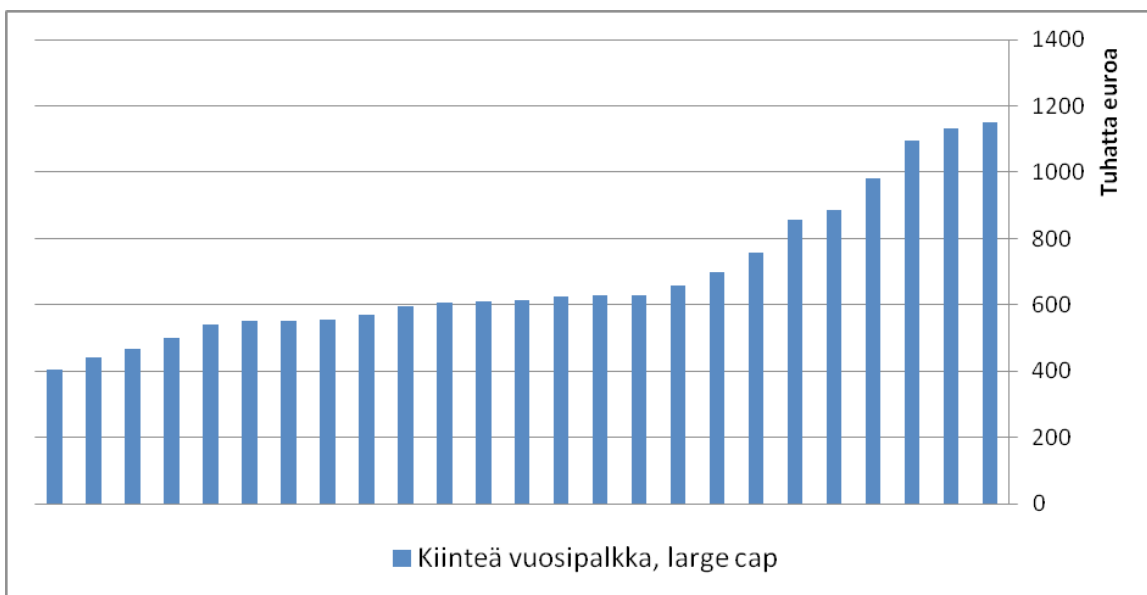


¹ Kaaviosta jätetty esitysteknisistä syistä pois neljä markkina-arvoltaan suurinta yhtiötä. Kiinteä palkan osalta nämä yhtiöt asettuvat samaan jatkumoon muiden yhtiöiden palkkojen kanssa. Markkina-arvon osalta neljä suurinta yhtiötä jatkavat kaavion "eksponentiaalista" käyrää.

Large cap

Large cap -yhtiöiden toimitusjohtajien kiinteä palkka ilman tulospalkkioita sekä osake- ja optiopalkkioita on keskimäärin 684.270 euroa, kun keskimääräinen palkka vuotta aikaisemmin oli 668.872 euroa. Tässä suhteessa palkkioissa ei ole tapahtunut valtavaa nousua. Kiinteät palkkiot vaihtelivat välillä 403.744 euroa ja 1.148.895 euroa.

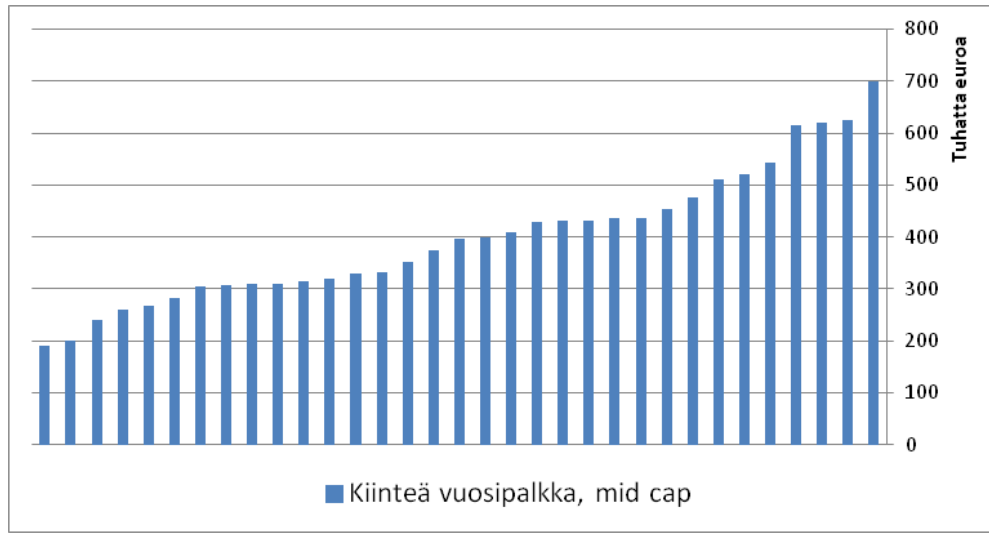
Kiinteä vuosipalkka, large cap:



Mid cap

Mid cap -yhtiöiden toimitusjohtajien kiinteä palkka ilman tulospalkkioita sekä osake- ja optiopalkkioita on keskimäärin 397.877 euroa. Kiinteät palkkiot vaihtelivat välillä 191.360 euroa ja 700.000 euroa.

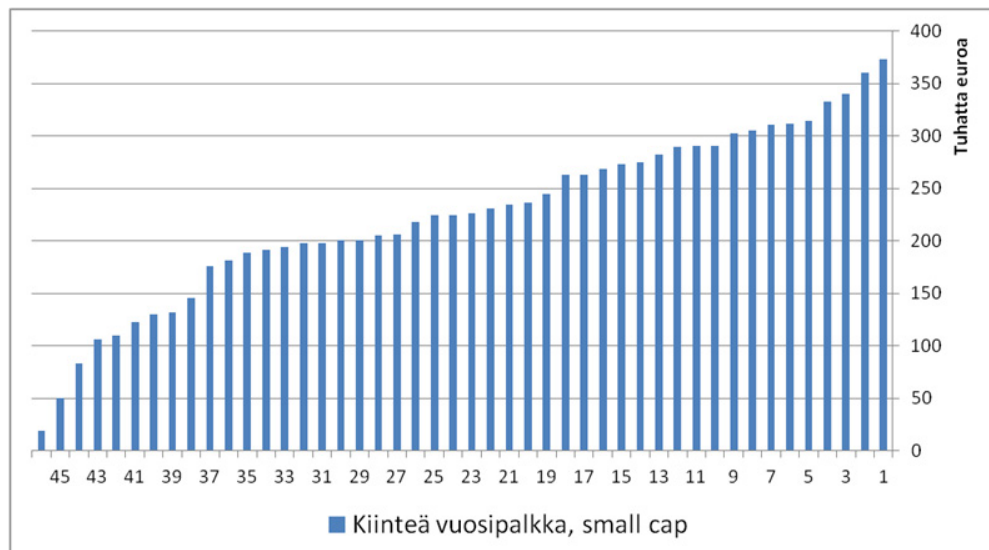
Kiinteä vuosipalkka, mid cap:



Small cap

Small cap -yhtiöiden toimitusjohtajien kiinteä palkka ilman tulospalkkioita sekä osake- ja optiopalkkioita on keskimäärin 221.864 euroa. Kiinteät palkkiot vaihtelivat välillä 19.200 euroa ja 373.595 euroa.

Kiinteä vuosipalkka, small cap:



Kannustinjärjestelmät

Tulos- tai bonuspalkkiot

Toimitusjohtajien lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät muodostuvat tulos- tai bonuspalkkioista. Tulospalkkioiden perusteet vaihtelevat eri yhtiöillä. Useimmilla yhtiöillä lyhyen aikavälin tulospalkkioille on määritelty jokin maksimi-arvo. Vain yhdessä large cap -yhtiössä ei palkkioselvityksessä ole ilmoitettu mitään kattoa tulospalkkiolle.

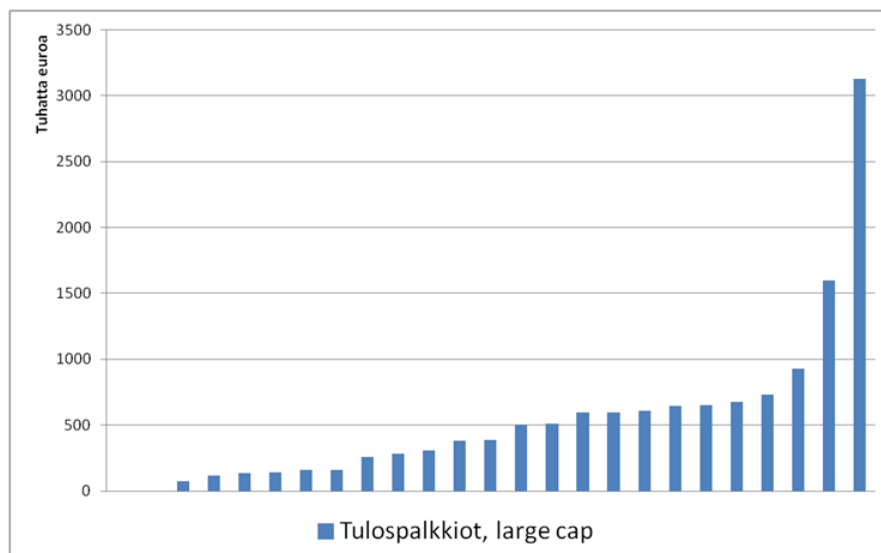
Tulospalkkion rajoituksista ilmoitetaan hieman eri tavoin eri yhtiöissä. Monet yhtiöt ovat määritelleet, että palkkio on enimmillään tietty prosenttimäärä vuosipalkasta tai peruspalkasta. Toisinaan sama on ilmoitettu prosenttimääränä kokonaispalkasta.

Large cap

Kaikki large cap -yhtiöiden toimitusjohtajat ovat jonkun lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän piirissä. Tulos- tai bonuspalkkiot ovat large cap -yhtiöissä suuruudeltaan keskimäärin enintään 72 % toimitusjohtajan vuosipalkasta. Vaihteluväli on 25-200 %. Yli 100 % vuosipalkkiosta mahdollistavia tulos- tai bonuspalkkioita on kahdessa suuressa listayhtiössä.

Vuonna 2012 tulospalkkiota maksettiin large cap -yhtiöissä keskimäärin 543.161 euroa, kun edellisenä vuotena tulospalkkion määrä oli keskimäärin 336.487 euroa. Huomionarvoista on kuitenkin, että kaikissa yhtiöissä bonusta ei maksettu lainkaan. Vuoden 2012 luvussa on otettu huomioon kaikki yhtiön ilmoittamat lyhyt- ja pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien perusteella maksamat summat

Tulospalkkiot, large cap:



Yksi large cap -yhtiö on ilmoittanut, että toimitusjohtajalle on maksettu erillinen allekirjoituspalkkio kerta-suorituksena.

Mid cap

Yhtä yhtiötä lukuun ottamatta kaikki mid cap -yhtiöiden toimitusjohtajat ovat jonkun kannustinjärjestelmän piirissä. Tulos- tai bonuspalkkiot ovat mid cap -yhtiöissä suuruudeltaan keskimäärin enintään 55 % toimitusjohtajan vuosipalkasta. Vaihteluväli on 25-120 %. Yli 100 % vuosipalkkiosta mahdollistavia tulos- tai bonuspalkkioita on yhdessä keskikokoisista listayhtiöistä.

Small cap

Small cap -yhtiöissä tulos- tai bonuspalkkiot ovat suurempia yhtiöitä harvinaisempia. Pääosalla yhtiöistä jokin vaihtuva tulospalkkio, mutta kolmanneksella small cap -yhtiöstä ei ilmoituksensa perusteella ole tulospalkkiota käytössä.

Niissä yhtiöissä joissa tulospalkkiota maksetaan, niiden yläraja vaihtelee 15-200 % välillä. Keskimäärin tulospalkkioiden yläraja on n. 64 %. Yli 100 % vuosipalkkiosta mahdollistavia tulos- tai bonuspalkkioita on yhdessä pienessä listayhtiöstä.

Optiot ja osakepalkitseminen

Optiot ja osake-ohjelmat edustavat pidemmän aikavälin kannustuspalkitsemista. Optio-ohjelmien ja osakepalkitsemisen vertaileminen yhtiöiden välillä on haastavaa. Arviointia vaikeuttaa se, että useimmat yhtiöt ovat kyllä raportoineet hyvin toimitusjohtajille maksetut palkkiot, mutta avoinna olevien palkitsemisjärjestelmien tiedot saattavat olla puutteelliset.

Palkitsemisjärjestelmät voivat olla myös monimutkaisia tai erilaisia palkitsemisohjelmia on useita, jolloin olennaisten tietojen selvittäminen käy työlääksi. Olenaisilla tiedoilla tarkoitetaan tässä esimerkiksi palkitsemisen rahallista arvoa sekä ansainta- ja sitouttamisjaksojen pituutta.

Osake- ja optiojärjestelmien ansainta- ja sitouttamisjakso vaihtelevat yhtiöittäin ja ohjelmittain 1 vuodesta 4 vuoteen. Lyhin selvityksessä löydetty ansaintajakso oli 1 vuosi ja sitouttamisjakso 15 kuukautta. Varsin pitkiä jaksoja, kuten 3 + 3 vuotta, on kolmella yhtiöllä. Lukujen tarkka vertailu on kuitenkin haasteellista, sillä yhtiöillä on useita päällekkäisiä ohjelmia ja raportoinnissa käytetty terminologia vaihtelee suuresti.

Large cap

Vain yhdellä large cap -yhtiöllä palkitseminen perustuu yksinomaan rahapalkkioon. Useimmilla large cap -yhtiöillä on osakepalkitseminen käytössä.

Suurista listayhtiöstä neljällä ei selvityksessä löydetty toimitusjohtajaa koskeva osakepalkkiojärjestelmää. Yhtä lukuun ottamatta kyseisillä yhtiöillä on kuitenkin optiojärjestelmä käytössä. Lisäksi yksi näistä yhtiöistä tulee ilmoituksensa mukaan ottamaan osakepalkkiojärjestelmän käyttöön vuonna 2013.

Kahdeksassa large cap -yhtiössä toimitusjohtaja on optiojärjestelmän piirissä. Enemmistössä large cap -yhtiöitä ei siis toimitusjohtajalla ole voimassa olevaa optio-ohjelmaa.

Tilastojen valossa näyttäisi siis siltä, että osakkeina toteutettavat kannustinmallit ovat selvästi yleisemmin yhtiöiden käytössä kuin optio-ohjelmat. Viidellä yhtiöllä oli sekä osakekannustinojelma että voimassaoleva optiojärjestelmä.

Mid cap

Keskikokoisista listayhtiöstä viideltä ei selvityksessä löydetty toimitusjohtajaa koskeva osakepalkkiojärjestelmää tai voimassaolevaa optio-ohjelmaa.

Yhdeksällä yhtiöllä eli yhdellä neljäsosalla on voimassaoleva optiojärjestelmä käytössä. Valtaosalla keskisuurista yhtiöistä kannustinpalkkaus on toteutettu luovuttamalla yhtiön omia osakkeita ennaltamäärätyin edellytyksin.

Small cap

Keskikokoisista listayhtiöstä viideltä ei selvityksessä löydetty toimitusjohtajaa koskeva osakepalkkiojärjestelmää tai voimassaolevaa optio-ohjelmaa. Yhdellätoista yhtiöllä eli alle viidesosalla small cap -yhtiöistä on voimassaoleva optiojärjestelmä käytössä. Myös valtaosalla pienistä yhtiöistä kannustinpalkkaus on toteutettu luovuttamalla yhtiön omia osakkeita ennaltamäärätyin edellytyksin.

Toimitusjohtajan eläke- ja muut etuudet

Eläke-etuudet

Large cap

Large cap -yhtiöiden toimitusjohtajien keskimääräinen eläkeikä on 61,35 vuotta. Luvussa ei ole otettu huomioon niitä viittä yhtiötä, jotka ilmoittavat eläkeiäksi lakisääteisen, eli todellinen keskiarvo on korkeampi. Sovitut eläkeiät vaihtelevat 60 ja 65 vuoden välillä.

Large cap -yhtiöissä seitsemällä toimitusjohtajalla on maksuperusteinen lisäeläke ja yhdeksällä etuusperusteinen lisäeläke. Neljä yhtiötä on ilmoittanut, ettei toimitusjohtajalla ole lisäeläkettä. Kolmelta ei tietoa löydetty. Kaksi yhtiötä on ilmoittanut, että toimitusjohtajalla on vapaakirjaeläke.

Mid cap

Mid cap -yhtiöiden toimitusjohtajien keskimääräinen eläkeikä on 62,38 vuotta. Luvussa ei ole otettu huomioon niitä viittä yhtiötä, jotka ilmoittavat eläkeiäksi lakisääteisen, eli todellinen keskiarvo on korkeampi. Sovitut eläkeiät vaihtelevat 60 ja 65 vuoden välillä.

Mid cap -yhtiöissä 17 toimitusjohtajalla on maksuperusteinen lisäeläke ja yhdellä etuusperusteinen lisäeläke. 15 yhtiötä on ilmoittanut, ettei toimitusjohtajalla ole lisäeläkettä. Neljä yhtiötä on ilmoittanut, että toimitusjohtajalla on vapaakirjaeläke.

Small cap

Small cap -yhtiöiden toimitusjohtajien keskimääräinen eläkeikä on 61,50 vuotta. Luvussa ei ole otettu huomioon niitä viittä yhtiötä, jotka ilmoittavat eläkeikäksi lakisääteisen, eli todellinen keskiarvo on korkeampi. Sovitut eläkeiät vaihtelevat 60 ja 65 vuoden välillä.

Valtaosassa small cap -yhtiöitä (41 yhtiötä) toimitusjohtajan kanssa ei ole sovittu erityisistä eläke-etuuksista, vaan eläke perustuu työeläkelainsäädäntöön. Lisäeläkejärjestelyistä on ilmoittanut 11 small cap -yhtiötä, joista yhden yhtiön kohdalla kyse on etuusperusteisesta lisäeläkkeestä.

Irtisanomisaika ja irtisanomiskorvaukset

Listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaan irtisanomisaajan palkka ja muut mahdolliset korvaukset eivät saisi yleensä ylittää kahden vuoden kiinteää palkkaa.

Large cap -yhtiöiden toimitusjohtajiin sovelletaan yhtiön puolelta 6 tai 12 kuukauden irtisanomisaikaa ensin mainitun ollessa yleisin ja keskimääräisen irtisanomisaajan ollessa 7 kuukautta. Yhden toimitusjohtajan osalta irtisanomisaikasta ei ollut mainintaa.

Useimmilla large cap -yhtiöllä irtisanomisaika ja irtisanomiskorvaus ovat yhteensä juuri kaksi vuotta. Yksi large cap -yhtiö, yksi mid cap -yhtiö ja yksi small cap -yhtiö ylittävät em. kahden vuoden rajan.

Large cap

Irtisanomiskorvauksen määrä on large cap -yhtiöissä keskimäärin 15 kuukauden palkka vaihdellen 6 ja 24 kuukauden välillä. Yli 12 kuukauden irtisanomiskorvaus oli 10 yhtiöllä. Alle 12 kuukauden palkkaa vastaava irtisanomiskorvaus puolestaan vain yhdellä large cap -yhtiöllä. Kyseisessä yhtiössä noudatetaan kuitenkin 12 kuukauden irtisanomisaikaa. Yhdellä toimitusjohtajalla ei ole erillistä irtisanomiskorvausta, mutta hänellä on 12 kuukauden irtisanomisaika.

Mid cap

Irtisanomiskorvauksen määrä on mid cap -yhtiöissä keskimäärin 12 kuukauden palkka vaihdellen 6 ja 30 kuukauden välillä. Kymmenessä mid cap -yhtiössä eli alle kolmanneksessa yhtiöistä on yli 12 kuukauden irtisanomiskorvaus. Alle 9 kuukauden palkkaa vastaava irtisanomiskorvaus on vain yhdellä mid cap -yhtiöllä.

Small cap

Irtisanomiskorvauksen määrä on small cap -yhtiöissä keskimäärin 12 kuukauden palkka vaihdellen 6 ja 36 kuukauden välillä. Yhdellätoista yhtiöllä irtisanomiskorvaus on 6 kuukautta tai vähemmän.

HALLITUSPALKKIOT

Large cap -yhtiö

Hallituksen jäsenten palkkiot koostuvat kiinteästä palkkioista ja kokouspalkkioista. Lisäksi 10 yhtiötä ilmoittaa erikseen korvaavansa hallituksen jäsenten matkakulut. Yksittäisissä yhtiöissä hallituksen jäsenet tai puheenjohtaja saavat luontaisetuina puhelin- tai autoedun.

Hallituksen jäsenet eivät nauti kannustinpalkkioita eikä yhdessäkään yhtiössä hallituksen jäsenille ole myönnetty optio-oikeuksia. Yhdessä yhtiössä hallituksen kokopäivätoimiselle puheenjohtajalle maksetaan tulospalkkiota kiinteän vuosipalkkion lisäksi.

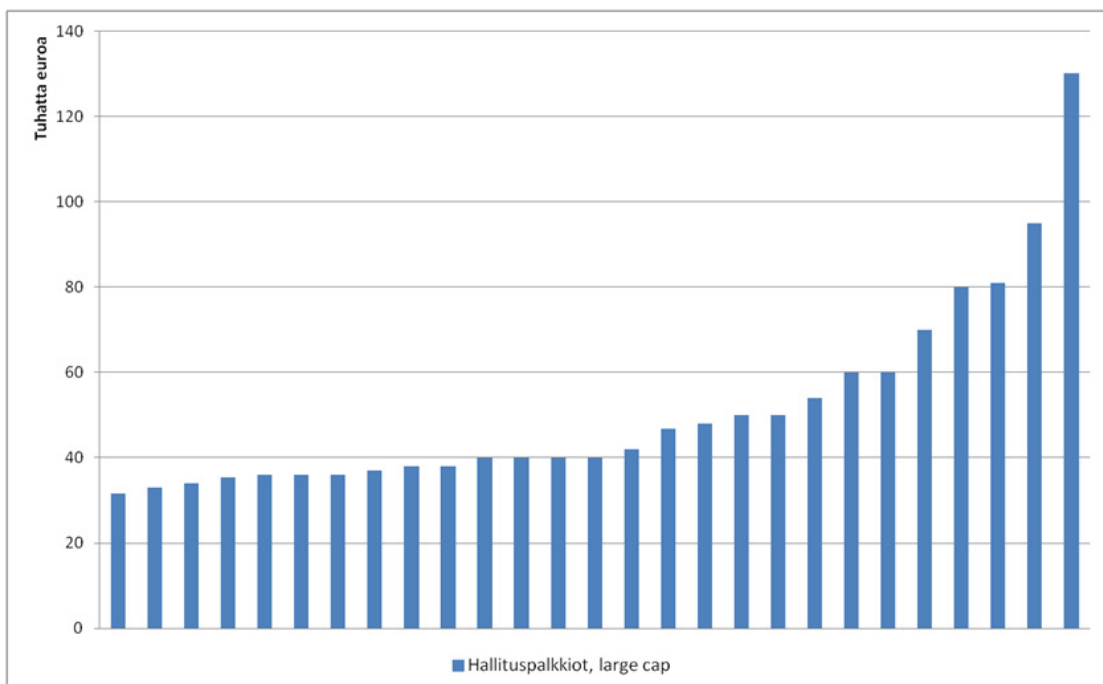
Hallitusten jäsenille maksetut kiinteät palkkiot large cap yhtiöissä vaihtelevat vuositasolla 31.500 euron ja 130.000 euron välillä, keskiarvon ollessa 50.027 euroa. Hallituksen puheenjohtajalle maksetaan kaikissa yhtiöissä korkeampi palkkio. Large cap -yhtiöissä hallituksen puheenjohtajan kiinteä palkkio vaihtelee vuositasolla 54.000 euron ja 440.000 euron välillä, keskiarvon ollessa 107.859 euroa.

Large cap -yhtiöissä yhtä poikkeusta lukuun ottamatta myös varapuheenjohtajalle maksetaan palkkio korotettuna. Hallituksen varapuheenjohtajan palkkiot vaihtelevat 44.000 eurosta 120.000 euroon, keskiarvon ollessa 66.565 euroa.

Hallituksen kiinteät palkkiot maksetaan tyypillisesti osittain yhtiön omina osakkeina. Kahdeksassa yhtiössä kiinteät palkkiot maksetaan yksinomaan rahana. Lähes kaikissa large cap -yhtiöissä osakkeina maksettava osuus on 40 % tai 50 % kiinteästä palkkiosta. Yhdessä yhtiössä osakkeina maksettava osuus on 30 % ja yhdessä yhtiössä hallitusten jäsenten koko kiinteä palkkio maksetaan osakkeina asianmukaisen veronpidätyksen jälkeen. Koska veronpidätys suoritetaan lähtökohtaisesti käteisenä maksettavasta palkkion osasta, hallituksen jäsenet saavat palkkionsa pääosin yhtiön osakkeina. Kolme yhtiötä edellyttää että palkkioina maksettuja osakkeita ei saa luovuttaa eteenpäin ennen toimikauden loppua tai erillistä 4-5 vuoden määräaika.

Hallituksen jäsenille maksetaan erillistä kokouspalkkiota 400-800 euroa, keskiarvon ollessa 574 euroa. Kahdeksassa yhtiössä erillistä kokouspalkkiota ei ilmoiteta maksettavan. Neljässä yhtiössä hallituksen puheenjohtajalle maksetaan korotettua kokouspalkkiota, missä tapauksissa puheenjohtajan kokouspalkkion määrä on 800-1200 euroa.

Hallituspalkkiot, large cap:



Mid cap -yhtiö

Hallituksen jäsenten palkkiot koostuvat kiinteästä palkkiosta ja kokouspalkkioista. Lisäksi 18 yhtiötä ilmoittaa erikseen korvaavansa hallituksen jäsenten matkakulut. Yksittäisissä yhtiöissä hallituksen jäsenet tai puheenjohtaja saavat luontaisetuina puhelin- tai autoedun.

Yhtä yhtiötä lukuun ottamatta hallituksen jäsenet eivät nauti kannustinpalkkioita eikä yhdessäkään yhtiössä hallituksen jäsenille ole myönnetty optio-oikeuksia. Yhdessä yhtiössä hallituksen jäsenille maksetaan tulokseen sidottua palkkiota kiinteän vuosipalkkion lisäksi. Kannustinpalkkion määrä on rajoitettu 200 % kiinteästä palkkiosta.

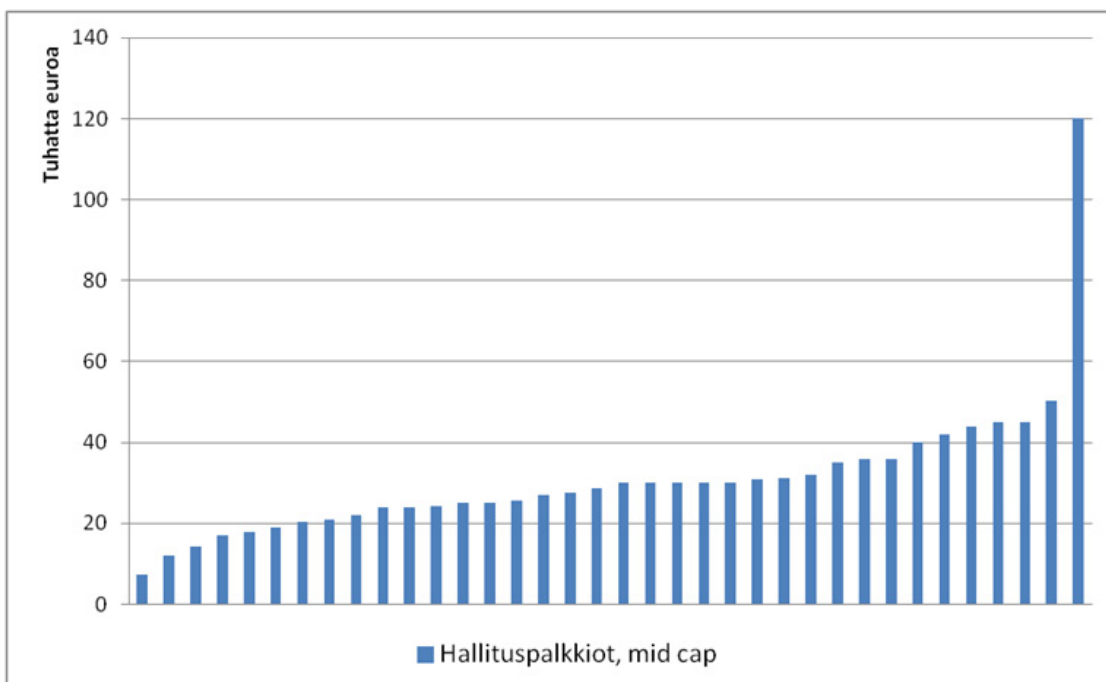
Hallitusten jäsenille maksetut kiinteät palkkiot mid cap yhtiöissä vaihtelevat vuositasolla 7.200 euron ja 120.000 euron välillä, keskiarvon ollessa 31.190 euroa. Hallituksen puheenjohtajalle maksetaan kaikissa yhtiöissä korkeampi palkkio. Mid cap -yhtiöissä hallituksen puheenjohtajan kiinteä palkkio vaihtelee vuositasolla 20.000 euron ja 186.000 euron välillä, keskiarvon ollessa 66.389 euroa.

Mid cap -yhtiöissä myös varapuheenjohtajalle maksetaan usein palkkio korotettuna. Seitsemässä yhtiössä varapuheenjohtajalle ei makseta korotettua palkkiota. Hallituksen varapuheenjohtajan palkkiot vaihtelevat 12.000 eurosta 132.000 euroon, keskiarvon ollessa 37.951 euroa.

Mid cap -yhtiöissä hallituksen kiinteiden palkkioiden maksaminen osakkeissa ei ole yhtä yleistä kuin large cap yhtiöissä. Useimmissa yhtiöissä kiinteät palkkiot maksetaan yksinomaan rahana. 14 yhtiötä maksoi hallituksen palkkiot osittain yhtiön omina osakkeina, jolloin osakkeina maksettava osuus oli 40 % tai 50 % kiinteästä palkkiosta.

Hallituksen jäsenille maksetaan erillistä kokouspalkkiota 350-1000 euroa, keskiarvon ollessa 567 euroa. Yhdessätoista yhtiössä hallituksen puheenjohtajalle maksetaan korotettua kokouspalkkiota, missä tapauksissa puheenjohtajan kokouspalkkion määrä on 500-1500 euroa.

Hallituspalkkiot, mid cap:



Small cap -yhtiö

Hallituksen jäsenten palkkiot koostuvat kiinteästä palkkiosta ja kokouspalkkioista. Lisäksi 22 yhtiötä ilmoittaa erikseen korvaavansa hallituksen jäsenten matkakulut. Yksittäisissä yhtiöissä hallituksen jäsenet tai puheenjohtaja saavat luontaisetuina puhelin- tai autoedun.

Yhtä yhtiötä lukuun ottamatta hallituksen jäsenet eivät nauti kannustinpalkkioita eikä yhdessäkään yhtiössä hallituksen jäsenille ole myönnetty optio-oikeuksia. Yhdessä yhtiössä hallituksen jäsenille maksetaan maksetaan tulokseen sidottua palkkiota kiinteän vuosipalkkion lisäksi.

Hallitusten jäsenille maksetut kiinteät palkkiot small cap yhtiöissä vaihtelevat vuositasolla 1.500 euron ja 48.000 euron välillä, keskiarvon ollessa 19.334 euroa. Hallituksen puheenjohtajalle maksetaan kolmea yhtiötä lukuun ottamatta korotettua palkkiota. Small cap yhtiöissä hallituksen puheenjohtajan kiinteä palkkio vaihtelee vuositasolla 3.000 euron ja 80.000 euron välillä, keskiarvon ollessa 38.060 euroa.

Small cap -yhtiöissä myös varapuheenjohtajalle maksetaan usein palkkio korotettuna. Seitsemässätoista yhtiössä varapuheenjohtajalle maksetaan korotettua palkkiota. Hallituksen varapuheenjohtajan palkkiot vaihtelevat 1.500 eurosta 48.000 euroon, keskiarvon ollessa 22.571 euroa.

Small cap -yhtiöissä hallituksen kiinteiden palkkioiden maksaminen osakkeissa ei ole tyypillistä. Useimmissa small cap yhtiöissä kiinteät palkkiot maksetaan yksinomaan rahana. 16 yhtiötä maksoi hallituksen palkkiot osittain yhtiön omina osakkeina, jolloin osakkeina maksettava osuus oli 40 % tai 50 % kiinteästä palkkiosta. Kahdessa yhtiössä koko palkkio oli mahdollista maksaa yhtiön omina osakkeina.

Hallituksen jäsenille maksetaan small cap -yhtiöissä harvemmin erillistä kokouspalkkiota. Yhteensä 18 yhtiötä maksoi hallituksen jäsenille kokouspalkkiota muista kuin valiokuntakokouksista 200-1000 euroa, keskiarvon ollessa 550 euroa. Kymmenessä yhtiössä hallituksen puheenjohtajalle maksetaan korotettua kokouspalkkiota, missä tapauksissa puheenjohtajan kokouspalkkion määrä on 510-1000 euroa.

