

## NAISET PÖRSSIYHTIÖIDEN HALLITUKSISSA

Naisten edustusta hallituksissa on käsitelty hallinnointikoodissa vuodesta 2003 lähtien. Vuodesta 2008 lähtien hallinnointikoodiin on sisällytetty täsmällinen suositus, jonka mukaan hallituksessa on oltava kummatkin sukupuolet edustettuna. Naisten määrä pörssi-yhtiöiden hallituksissa onkin vuosittain lisääntynyt.

Vuonna 2016 yhtiöistä 90 prosentilla on molempia sukupuolia hallituksessaan. Luku on korkeampi kuin viime vuonna, jolloin 87 prosenttia yhtiöistä noudatti mainittua hallinnointikoodin suositusta. Vielä vuonna 2008, ennen tuolloin uutta hallinnointikoodia, naisia oli vain puolessa yhtiöiden hallituksia. Kehitys on tässä suhteessa ollut huimaa.

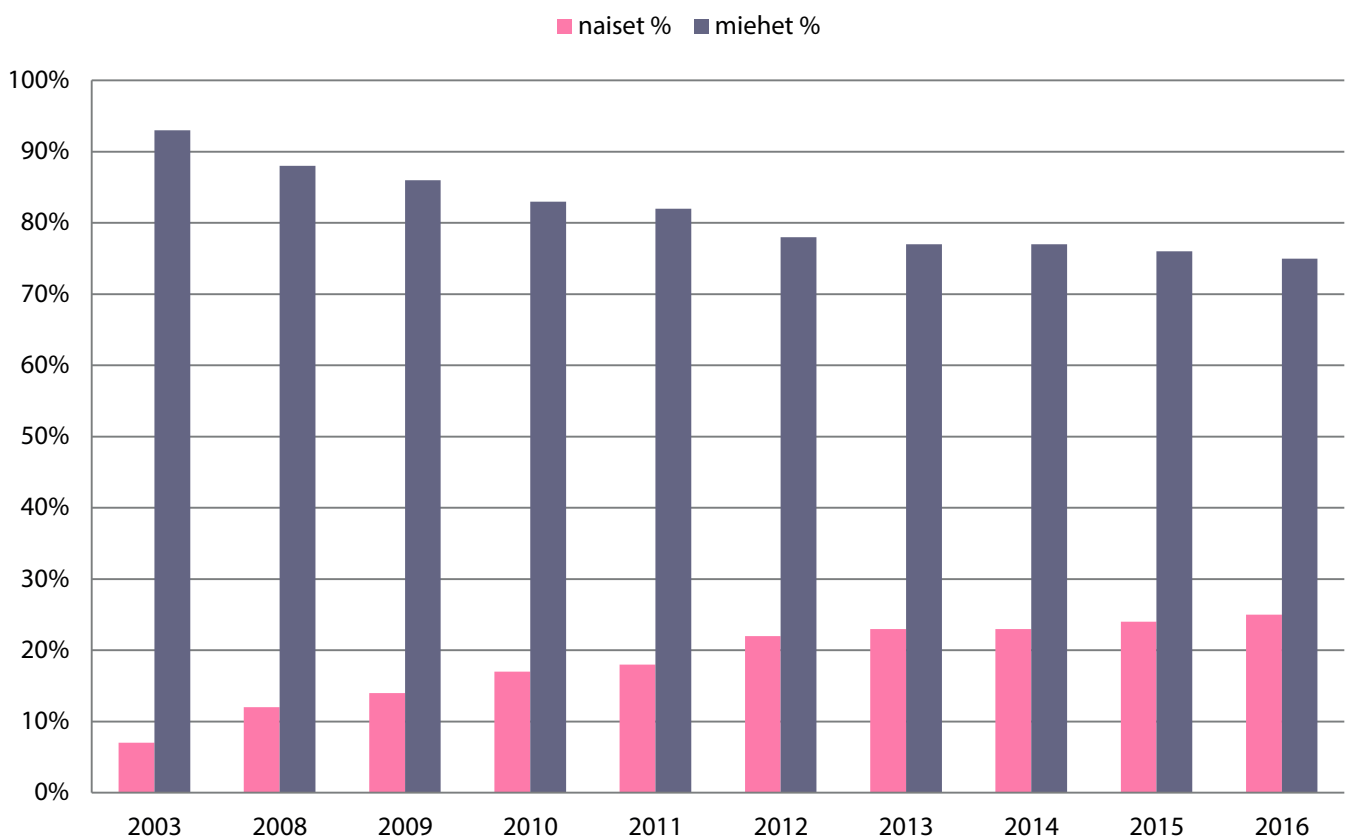
### Naisilla neljännes kaikista hallituspaikoista

Kun tarkastellaan kaikkien pörssi-yhtiöiden hallitusten jäsenten kokonaismäärää, kehitys on ollut samalla tavalla myönteistä. Vuonna 2003 ainoastaan 7 prosenttia pörssi-yhtiöiden hallitusten jäsenistä oli naisia – viisi vuotta myöhemmin luku oli noussut 12 prosenttiin. Viimeisen kahdeksan vuoden aikana naisten osuus on yli kaksikertaistunut. Vuoden 2016 hallitusnimityksistä jo 25 prosenttia meni naisille. Koskaan aiemmin naisilla ei ole ollut yhtä suurta osuutta kaikista hallituspaikoista.

Viime vuodesta kasvua on tapahtunut kaikissa yhtiöiden kokoluokissa. Large cap- ja mid cap -yhtiöiden osalta kummassakin saavutettiin kahden prosenttiyksikön kasvu. Myös small cap -yhtiöiden osalta naisten osuus nousi yhdellä prosenttiyksiköllä. Naisten osuus hallituspaikoista kasvoi yhden prosenttiyksikön verran, kun tarkastellaan kaikkia pörssi-yhtiöitä. Naishallitusjäsenten määrä on siten ennätyskorkealla kaikissa kokoluokissa.

Erityiseksi Suomen kehityksen tekee se, että ennätyslukemat ovat toteutuneet yhtiöiden aloitteellisuudesta ja itsesääntelyn tuella ilman viranomaisten tai lainsäädännön pakottavaa ohjausta.

## Pörssi-yhtiöiden hallitusten kokoonpano 2003-2016



## Naisten osuus uusista nimityksistä oli yhteensä 35 prosenttia.

Vuonna 2016 hallitusnimityksiä tehtiin yhteensä 756. Nimitykset jakautuivat yhteensä 659 henkilölle (v. 2015: 641), joista miehiä oli 501 (v. 2015: 495) ja naisia 158 (v. 2015: 146). Verrattuna vuoteen 2015 naisten henkilömäärä nousi 12 henkilöllä, samaan aikaan kuin miesten henkilömäärä lisääntyi kuudella henkilöllä.

Uusia nimityksiä pörssiyhtiön hallitukseen tehtiin yhteensä 142. Näistä naisia oli yhteensä 49 ja miehiä 93. Naisten osuus uusista nimityksistä oli yhteensä 35 prosenttia. Samaan aikaan hallitustehtävistä jäi pois yhteensä 127, joista naisia oli 28 ja miehiä 49 henkilöä. Hallituspaikkansa menettäneistä naisten osuus oli yhteensä 22 prosenttia. Naisten hallitusjäsenyyksien kannalta kehitys on ollut siten myönteistä, että naisten osuus uusista nimityksistä on selvästi suurempi kuin menetetyistä hallituspaikoista.

**Large cap -yhtiöissä naisten osuus kaikista vuoden 2016 hallituspaikoista oli 32 prosenttia, mid cap -yhtiöissä 26 prosenttia ja pienissäkin pörssiyhtiöissä naisten osuus nousi 20 prosenttiin. Yhteensä 12 yhtiössä naisten osuus on 40-50 prosenttia, jolloin voidaan puhua täysin tasapuolisesta edustuksesta. Tämä tarkoittaa esimerkiksi tilanteita, joissa kuusi-seitsemänjäsenisessä hallituksessa kolme jäsenistä on naisia.**

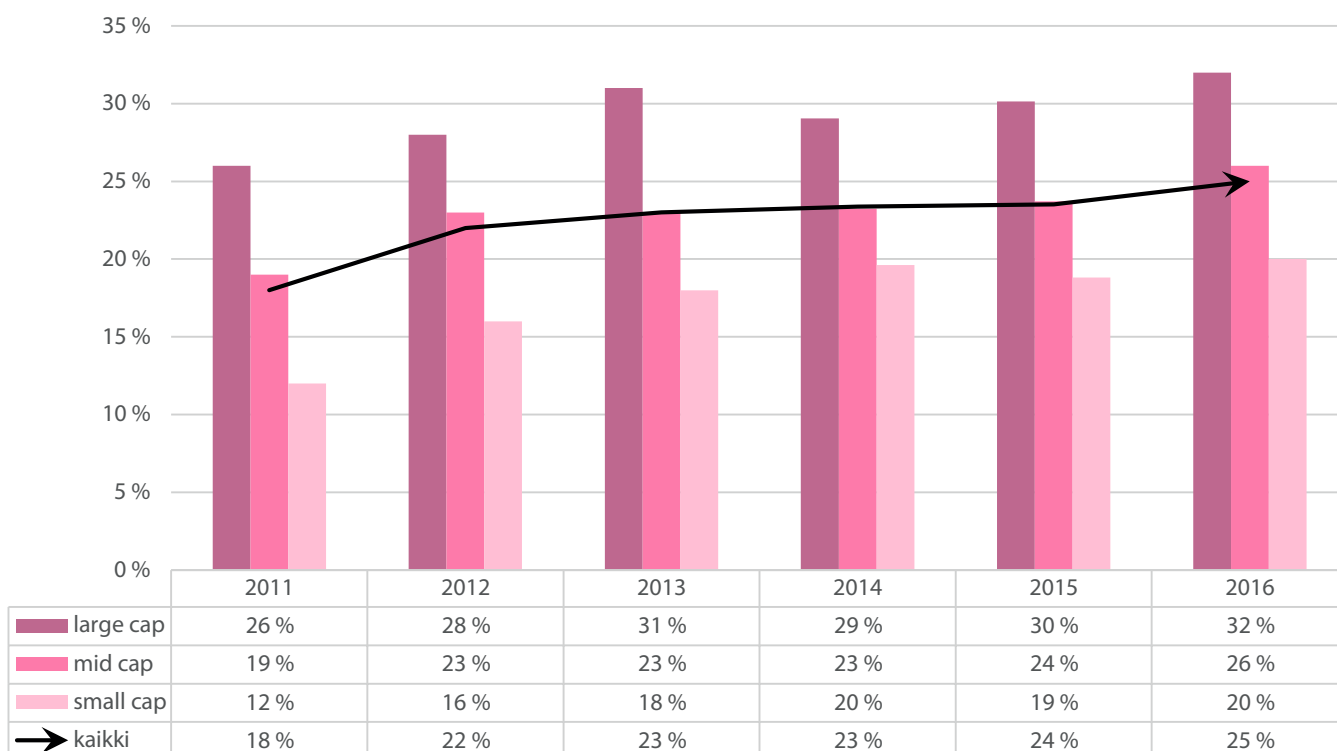
## Naisten osuutta liiketoimintojen johdossa ja toimitusjohtajatehtävissä tulisi saada lisättyä

Naisten osuus hallituskokoonpanoissa tulee nähdä ennen kaikkea yhtiön johdon ja päätöksenteon monimuotoisuutta koskevana kysymyksenä, joka ei sellaisena rajoitu sukupuoleen tai edes koske sukupuolta ensisijaisesti. Sukupuolen lisäksi monimuotoisuuteen kuuluu mm. ikä, ammatti- ja koulutustausta. Kuten vuoden alusta voimaantulleessa hallinnointikoodissa on todettu, riittävä monimuotoisuus tukee avointa keskustelua ja itsenäistä päätöksentekoa sekä kykyä suhtautua avoimesti innovatiivisiin ajatuksiin ja tukee hallituksen kykyä haastaa yhtiön toimivaa johtoa.

Naisten yhteiskunnallisen aseman näkökulmasta olisi tärkeää tarkastella johtajanaisten koko urapolkua eikä keskittyä yksinomaan hallitusjäsenyyksiin. Kuten Keskuskauppakamarin viime vuosina tekemät selvitykset ovat osoittaneet, naisten osuus pörssiyhtiöiden johtoryhmissä ja siellä erityisesti liiketoimintojen johdossa on edelleen alhaisella tasolla, vaikka merkittävä kehitys on tapahtunut näilläkin osa-alueilla.

Merkittävällä osalla hallitusjäsenistä on aiempaa kokemusta nimenomaan tulosvastuullisesta liiketoimintajohdosta, hyvin usein vieläpä toimitusjohtajan tehtävistä. Näin ollen on tärkeää, että naisten osuutta liiketoimintojen johdossa ja toimitusjohtajatehtävissä tulisi saada lisättyä, jotta nykyinen kasvu voisi jatkua pörssiyhtiöiden hallituksissa myös tulevaisuudessa.

### Naisjäsenten osuus pörssiyhtiöiden hallituksissa



Naisten urapolkua koskevat havainnot on syytä ottaa vakavasti myös kun pohditaan erilaisia politiikkavaihtoehtoja. Kiintiötä koskeviin aloitteisiin tulisi suhtautua Suomessa pragmaattisesti ja nähdä ne kosmeettisena politiikantekona eikä todellisen ratkaisuna kehitykseen Suomessa. Kiintiöiden sijaan tulisi keskittää voimavarat siihen, miten edistää johtavia naisia heidän urapoluillaan.

Yhtenä esimerkkinä mahdollisista toimenpiteistä voidaan pitää Keskuskauppakamarin mentorointiohjelmaa naisjohtajille. Mentorointiohjelma on järjestetty kahdesti: vuosina 2012-2013 sekä vuosina 2014-2015. Sarjassaan kolmas mentorointiohjelma alkoi jälleen tänä vuonna. Keskuskauppakamarin mentorointiohjelmiin on osallistunut jo yhteensä yli 120 tulevaisuuden johtajaa, joiden mentoreina ovat toimineet pörssiyritysten hallituksissa ja ylimmässä johdossa palvelleet johtajat. Mentorointiohjelmaan osallistuneiden määrää voi suhteuttaa pörssiyritysten hallituksissa tai johtoryhmissä toimivien määrään. Ohjelmaan osallistujien määrä vastaa tällä hetkellä noin 75 prosenttia hallitusten nykyisestä naismäärästä. Ohjelmaa voidaan siten pitää mittakaavaltaan varsin merkittävänä.

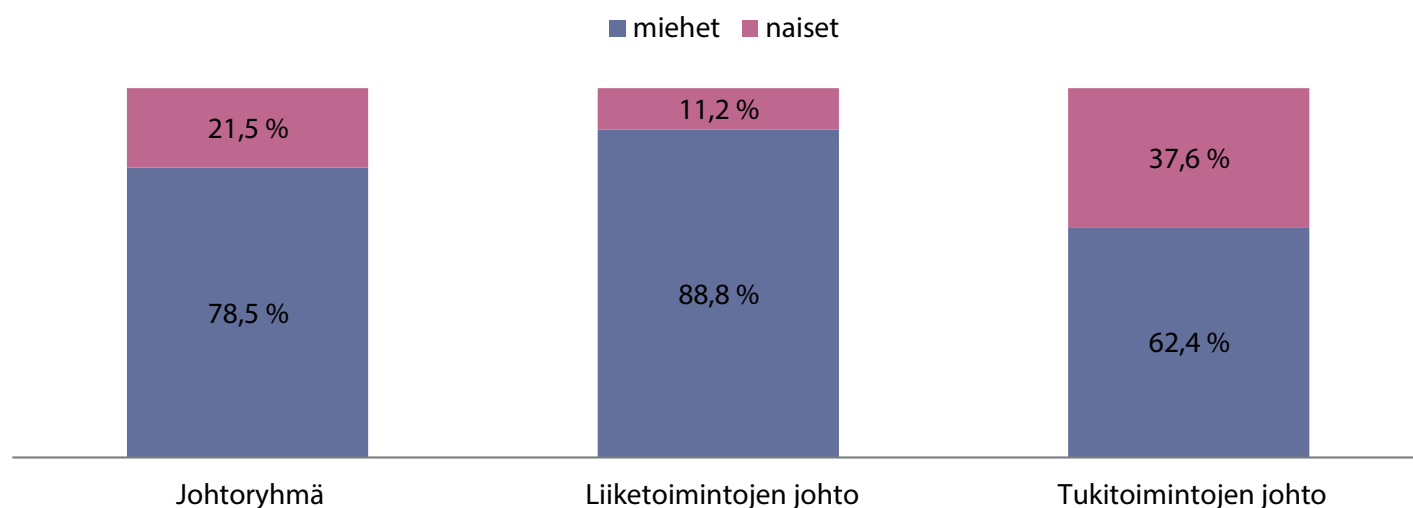
## Hallinnointikoodi edellyttää yhtiöiltä tavoitteellisuutta

Uudessa vuoden alusta voimaantulleessa hallinnointikoodissa suositellaan pörssiyrityksiä laatimaan itselleen hallituksen monimuotoisuutta koskevat periaatteet. Periaatteiden tarkoituksena on määritellä hallituskokoonpanon riittävä monimuotoisuus yhtiökohtaisesti.

Hallinnointikoodi lähtee siitä, että yhtiö määrittelee periaatteet itse omista lähtökohdistaan – ottaen huomioon liiketoiminnan laajuus ja yhtiön kehitysvaiheen. Monimuotoisuusperiaatteet koskevat sukupuolen lisäksi jäsenten ikää sekä ammatti- ja kansainvälistä taustaa. Vanhassa hallinnointikoodissa oleva vaatimus kummankin sukupuolen edustuksesta hallituksesta on säilynyt myös uuden hallinnointikoodin suositukseksi eräänlaisena vähimmäistavoitteena.

Yhtiön on julkaistava monimuotoisuusperiaatteensa harkitsemassaan laajuudessa yhtiön vuosittain antamassa selvityksessä hallinnointi- ja ohjausjärjestelmästä, joka on yleisön saatavilla yhtiön kotisivuilla. Yhtiön on selostettava selvityksessään vähintään tavoitteet molempien sukupuolten edustuksen osalta. Yhtiön on myös selostettava toimenpiteet asetettujen tavoitteiden toteutumiseksi sekä miten tavoitteiden toteutumisessa on edistytty. Yhtiöiden tulee julkaista selvityksensä monimuotoisuusperiaatteista ensimmäistä kertaa vuonna 2017 annettavissa selvityksissä.

## Johtoryhmien sisäinen sukupuolijakauma



### Lähteet

Tiedot tähän selvitykseen on kerätty yhtiöiden verkkosivuilta ja yhtiöiden yhtiökokouspäätöksistä kertovista pörssitiedotteista alkuvuodesta 2016. Hallituksia koskevat tiedot on kerätty kaikista 31.3.2016 Helsingin pörssissä listatuista yhtiöistä, joiden päälistauspaikka on Helsinki. Yhteensä tarkasteltuja yhtiöitä oli 120.

Niiden yhtiöiden osalta, joiden varsinaiset yhtiökokoukset pidetään 10.5.2016 jälkeen, tiedot perustuvat yhtiön julkaisemaan hallituskokoonpanoa koskevaan ehdotukseen. Tällaisia yhtiöitä oli aineistossa yhteensä viisi.