

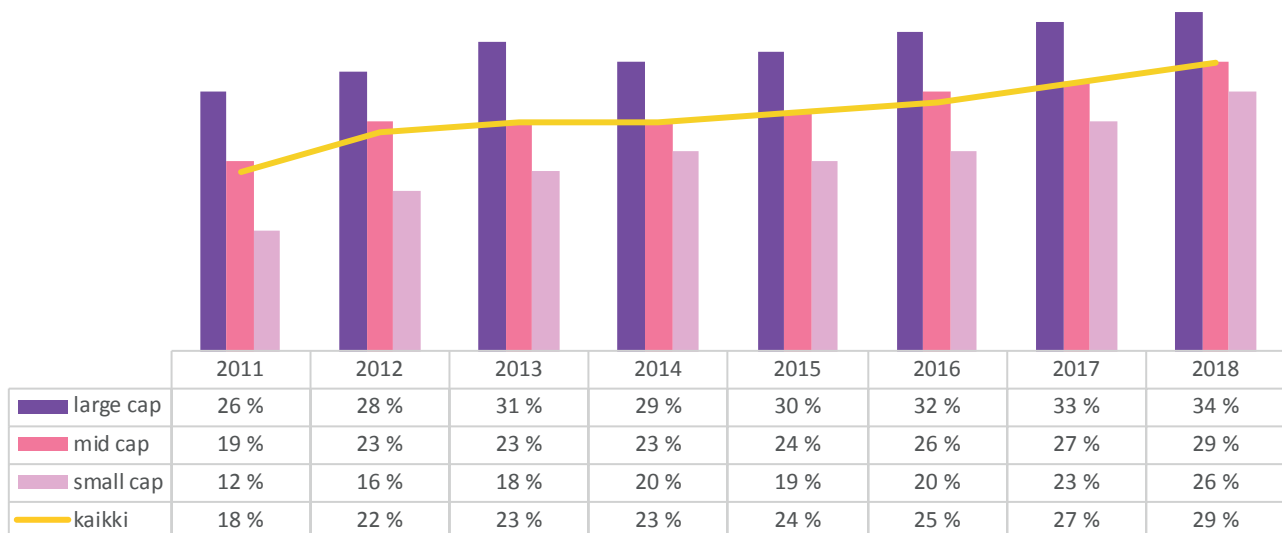
NAISET PÖRSSIYHTIÖIDEN HALLITUKSISSA – 2018

Naisten osuus hallituspaikoista uusissa ennätyslukuissa

Keväisin osakkeenomistajat päättävät yhtiökokouksissa pörssiyhtiöiden tulevat hallituskokoonpanot. Tänä vuonna nimitetyistä hallituksen jäsenistä peräti 29 prosenttia oli naisia. Koskaan aiemmin suomalaisten pörssiyhtiöiden historiassa naisilla ei ole ollut yhtä suurta osuutta pörssiyhtiöiden hallituspaikoista.

Viime vuoteen verrattuna naisten osuus on kasvanut kaksi prosenttiyksikköä. Kasvua on tapahtunut kaikissa yhtiöiden kokoluokissa. Large cap –yhtiöissä on noustu 33 prosentista 34 prosenttiin, mid cap –yhtiöissä 27 prosentista 29 prosenttiin ja small cap –yhtiöissä 23 prosentista peräti 26 prosenttiin, eli jopa kolme prosenttiyksikköä. Naishallitusjäsenien määrä on siten ennätyskorkealla kaikissa kokoluokissa.

Naisten osuus pörssiyhtiöiden hallituksissa



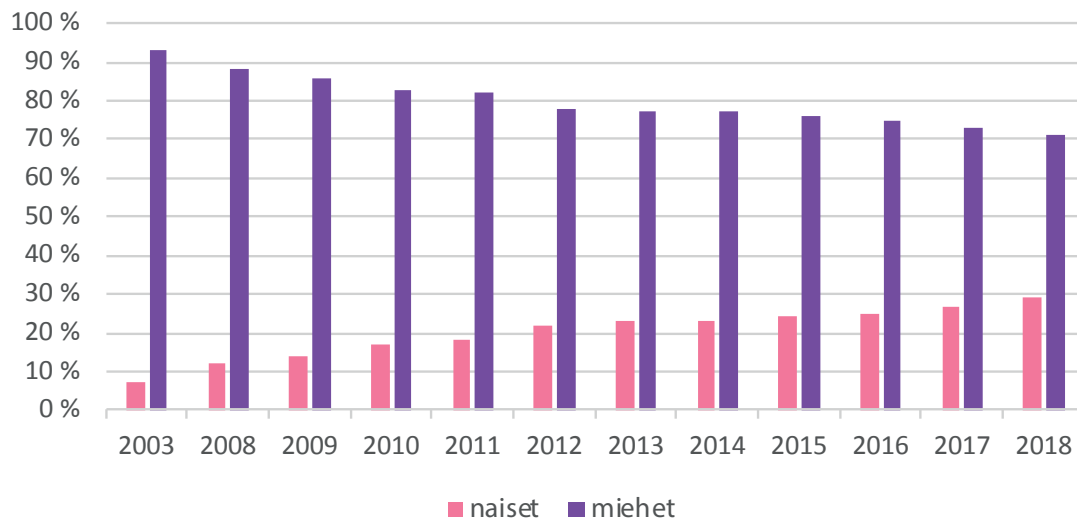
Suuri muutos saavutettu itesääntelyllä

On syytä huomata, että ennätyslukemia ei ole saavutettu lainsäädännöllä pakottamalla vaan yhtiöiden omalla aloitteellisuudella ja hallinnointikoodin suosituksilla. Naisten edustusta hallituksissa on käsitelty hallinnointikoodissa vuodesta 2003 lähtien. Vuodesta 2008 lähtien hallinnointikoodiin on sisällytetty täsmällinen suositus, jonka mukaan hallituksessa on oltava kummatkin sukupuolet edustettuna. Naisten määrä pörssiyhtiöiden hallituksissa onkin vuoden 2008 jälkeen noussut vuosi vuodelta 12 prosentista nykyiseen 29 prosenttiin.

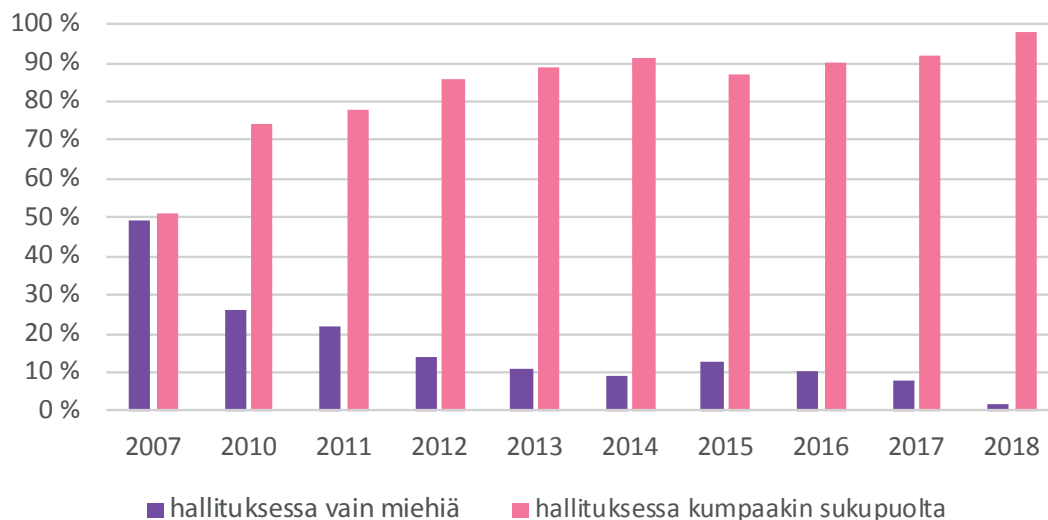
Vuonna 2018 yhtiöistä 98 prosenttia noudattaa mainittua hallinnointikoodin suositusta, mikä on selvästi enemmän kuin viime vuonna, jolloin suositusta noudattaneita yhtiöitä oli 93 prosenttia kaikista pörssiyhtiöistä. Yhteensä 22 yhtiössä naisten osuus on 40–60 prosenttia, jolloin voidaan puhua täysin tasapuolisesta edustuksesta. Tämä tarkoittaa esimerkiksi tilannetta, jossa kuusi tai seitsemänjäsenisessä hallituksessa kolme jäsenistä on naisia. Vain kolmella pörssiyhtiöllä on pelkästään miesjäsenistä koostuva hallitus.

Vielä vuonna 2008 - ennen tuolloin uudistettua hallinnointikoodia - naisia oli vain puolessa pörssiyhtiöiden hallituksista. Kymmenessä vuodessa tilanne on siis selkeästi muuttunut.

Pörssiyritysten hallitusten sukupuolijakauma 2003 – 2018



Hallituskokoonpanojen sukupuolijakauma - hallinnointikoodin vaikutus



Naisten osuus uusista nimityksistä yhteensä 31 prosenttia

Vuonna 2018 hallitusnimityksiä tehtiin yhteensä 763. Nimitykset jakautuvat yhteensä 660 henkilölle (v. 2017: 660), joista miehiä on 474 (v. 2017: 488) ja naisia 191 (v. 2017: 172). Verrattuna vuoteen 2017 naisten henkilömäärä on noussut 19 henkilöllä, samaan aikaan kuin miesten henkilömäärä on vähentynyt 14 henkilöllä.

Uusia nimityksiä pörssiyrityksen hallitukseen tehtiin yhteensä 178. Näistä naisia on yhteensä 58 ja miehiä 123. Naisten osuus uusista nimityksistä on yhteensä 31 prosenttia. Samaan aikaan hallitustehtävistä jäi pois yhteensä 127, joista naisia oli 26 ja miehiä 101 henkilöä. Hallituspaikkansa menettäneiden naisten osuus on yhteensä 20 prosenttia. Naisten hallitusjäsenyyksien kannalta kehitys on ollut siten myönteistä, että naisten osuus uusista nimityksistä on selvästi suurempi kuin menetetyistä hallituspaikoista.

Monimuotoisuusperiaatteet ja sukupuolten edustusta koskevat tavoitteet

Vuonna 2016 uusittu hallinnointikoodi edellyttää pörssiyhtiöitä laatimaan monimuotoisuusperiaatteet, joissa yhtiön tulee määrittellä mm. tavoitteet eri sukupuolten edustukselle hallituksessa. Suosituksen taustalla on EU-direktiivi.

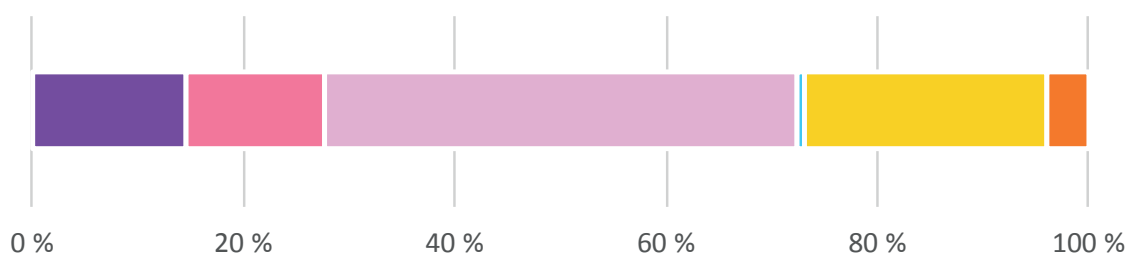
Sukupuolen lisäksi monimuotoisuusperiaatteissa voidaan käsitellä esimerkiksi ikää ja ammatti- ja koulutustasua. Yhtiö valitsee periaatteisiin ja tavoitteisiin oman toimintansa kannalta olennaiset seikat ja raportoi näistä periaatteista vuosittain. Yhtiöt voivat itse määrittellä raportoinnin laajuuden, mutta ilmoitettava on ainakin tavoitteet yhtiön hallituksessa toteutuvalle molempien sukupuolten edustukselle sekä toimenpiteet tavoitteiden toteuttamiseksi ja miten tässä on edistytty.

Tänä keväänä toista kertaa julkaistut selvitykset monimuotoisuusperiaatteista osoittavat, että vaikka molempien sukupuolten edustus toteutuu yhtiöissä keskimäärin hyvin, asiasta raportointi tuottaa yhtiöille vielä vaikeuksia. Useimmiten tavoitteet on ilmaistu ylimalkaisesti eikä seurannan osalta oteta selvää kantaa tavoitteiden toteutumiseen tai tavoitteissa edistymiseen. Sellaiset yhtiöt, jotka esittävät selviä, konkreettisia tavoitelukuja tai tavoitteiden aikajänteen, ovat vielä vähemmistössä. Ainoastaan 18 yhtiötä ilmoitti selkeän – joko prosenttina tai lukumääränä ilmaistun – tavoitteen.

Useimmiten yhtiöt tyytyivät toistamaan tavoitteekseen hallinnointikoodin suositukseksi ilmaistun vaatimuksen siitä, että hallituksessa tulisi olla vähintään yksi edustaja kummastakin sukupuolesta. Näin toimi yhteensä 55 yhtiötä. Yhdellä yhtiöllä tavoite oli esitetty vaatimattomammin pyrkimyksenä sisällyttää ehdokasasettelun arviointiprosessiin kummankin sukupuolen edustajia.

16 yhtiötä ilmoitti tavoitteensa muulla sanallisella tavalla, kuten viittaamalla tasapainoiseen, riittävään tai sopivaan sukupuolijakaumaan. Ongelmana tämän tyyppisessä tavoitteessa on se, että sijoittajien on vaikea arvioida, mikä yhtiön näkemyksen mukaan on tasapainoinen sukupuolijakauma, ja toisaalta, miten yhtiö on onnistunut tavoitteessaan. Ylipäätään yhtiöt eivät juurikaan raportoineet, miten niiden edellisvuonna asettamissa tavoitteissa oli edistytty, vaikka hallinnointikoodi selvästi edellyttää tavoitteiden lisäksi niiden seuranta ja tehtyjen toimenpiteiden raportointia.

Monimuotoisuutta koskevat tavoitteet



- lukumääräinen tai prosentuaalinen tavoite
- sanallinen tavoite (tasapainoinen, riittävä, sopiva tms.)
- hallinnointikoodin suositus (vähintään yksi edustaja kumpaakin sukupuolta)
- arviointiprosessissa kumpaakin sukupuolta
- ei tavoitetta (sukupuoli otetaan ehdokasasettelussa huomioon)
- ei monimuotoisuusperiaatteiden raportointia

Ylimalkainen raportointi vaivaa myös sellaisia yhtiöitä, joiden hallitus koostuu jo nykyään tasapuolisesti miehistä ja naisista, jolloin riittäisi todeta, että tavoitteena on esimerkiksi nykytilanteen säilyttäminen. Esimerkiksi eräs yhtiö, jossa hallituksessa on naisten enemmistö (60 %), ilmoitti tavoitteekseen sukupuoleltaan mahdollisimman tasapainoisen hallituskokoonpanon.

Yhteensä 28 yhtiötä ei ilmoittanut mitään varsinaista tavoitetta vaan tyytyi korkeintaan toteamaan että sukupuoli on yksi hallituskokoonpanon valmistelua ohjaava seikka esimerkiksi liiketoimintatuntemuksen, toimiala-osaamisen ja iän ohella. On selvää, että hallinnointikoodissa asetetulla raportointivelvoitteella on tavoiteltu täsmällisemmin ilmoitettuja tavoitteita nimenomaan sukupuolten edustuksen suhteen.

Lisäksi 5 pientä pörssiyhtiötä jätti noudattamatta hallinnointikoodin raportointivaatimusta, eikä sisällyttänyt monimuotoisuusperiaatteita lainkaan CG-selvitykseensä. Parannusta viime vuoteen on joka tapauksessa havaittavissa, sillä viime vuonna raportoimatta jättäneitä yhtiöitä oli vielä 22.

Lisätietoja:

Antti Turunen
lakimies, Keskuskauppakamari
041 517 9707
antti.turunen@chamber.fi

Lähteet

Tiedot tähän selvitykseen on kerätty yhtiöiden verkkosivuilta ja yhtiöiden yhtiökokouspäätöksistä kertovista pörssitiedotteista alkuvuodesta 2018. Hallituksia koskevat tiedot on kerätty kaikista 1.5.2018 Helsingin pörssissä listatuista yhtiöistä, joiden päälistauspaikka on Helsinki. Yhteensä tarkasteltuja yhtiöitä oli 123.

Niiden yhtiöiden osalta, joiden varsinaiset yhtiökokoukset pidetään 1.5.2018 jälkeen, tiedot perustuvat yhtiön julkaisemaan hallituskokoonpanoa koskevaan ehdotukseen. Tällaisia yhtiöitä oli aineistossa yhteensä kolme. Esitettyjen tietojen ulkopuolelle on jätetty kaksi small cap -yhtiötä, joiden yhtiökokousta on siirretty eikä ehdotusta uudeksi hallituskokoonpanoksi ollut julkaistu 1.5.2018 mennessä.