

NAISET PÖRSSIYHTIÖIDEN HALLITUKSISSA 2019

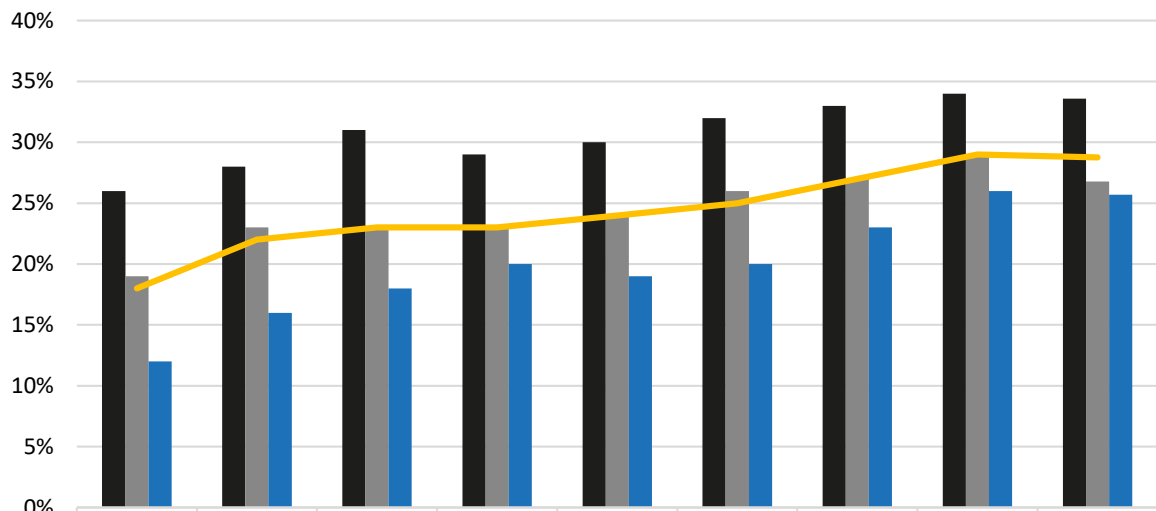
Naisten osuus kaikista hallituspaikoista yhä viime vuoden ennätysluvussa

Keväisin osakkeenomistajat päättävät yhtiökokouksissa pörssiyritysten tulevat hallituskokoonpanot. Viime vuosina olemme saaneet todistaa naisten kokonaismäärän lisääntymistä hallituksissa. Kaikki pörssiyritykset huomioiden naisten osuus hallituksissa lisääntyi 18 prosentista 29 prosenttiin vuosina 2011-2018.

Tänä vuonna naisten osuus pörssiyritysten hallituksissa pysyi viime vuoden ennätystasolla eli 29 prosentissa. Eri kokoluokan yhtiöitä tarkastellessa voidaan havaita pieniä muutoksia. Large cap -yrityksissä sekä small cap -yrityksissä naisten osuus hallituksissa laski yhden prosenttiyksikön verran, kun taas mid cap -yrityksissä prosenttiosuus säilyi samana.

Eri kokoluokissa havaittavista muutoksista ei tule vetää liioiteltuja johtopäätöksiä. Lukuja selittää osaltaan muutokset yhtiöiden markkina-arvoissa – yksi mid cap -yhtiö laskettiin vielä viime vuonna large cap -yritysten kategoriin ja vastaavasti kaksi entistä small cap -yhtiötä nousi mid cap -yhtiöksi viime vuoden aikana.

Naisten osuus pörssiyritysten hallituksissa

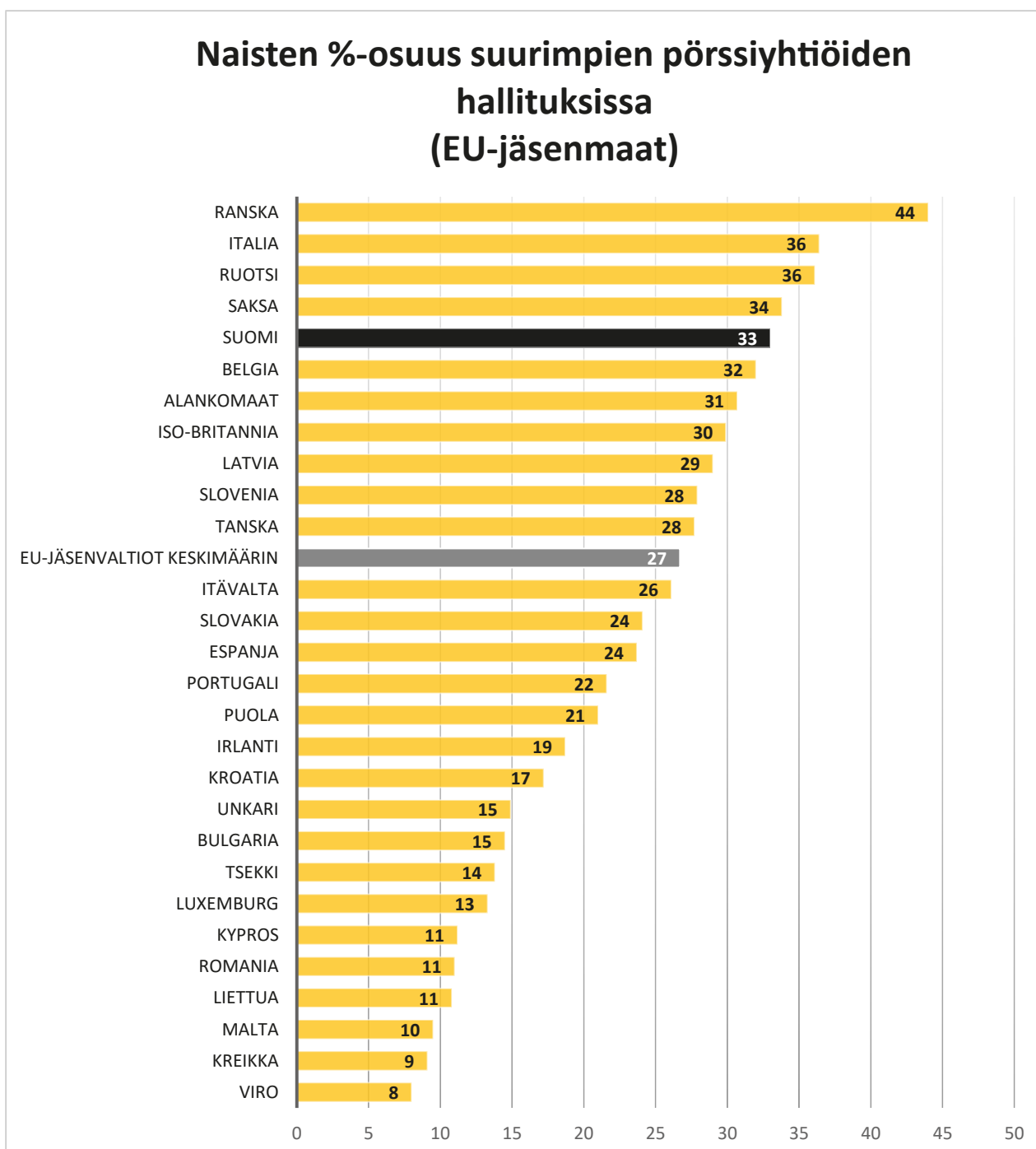


large cap	26 %	28 %	31 %	29 %	30 %	32 %	33 %	34 %	33 %
mid cap	19 %	23 %	23 %	23 %	24 %	26 %	27 %	29 %	29 %
small cap	12 %	16 %	18 %	20 %	19 %	20 %	23 %	26 %	25 %
kaikki	18 %	22 %	23 %	23 %	24 %	25 %	27 %	29 %	29 %

large cap mid cap small cap kaikki

Suomi EU:n kärkikastissa — ilman kiintiöitä

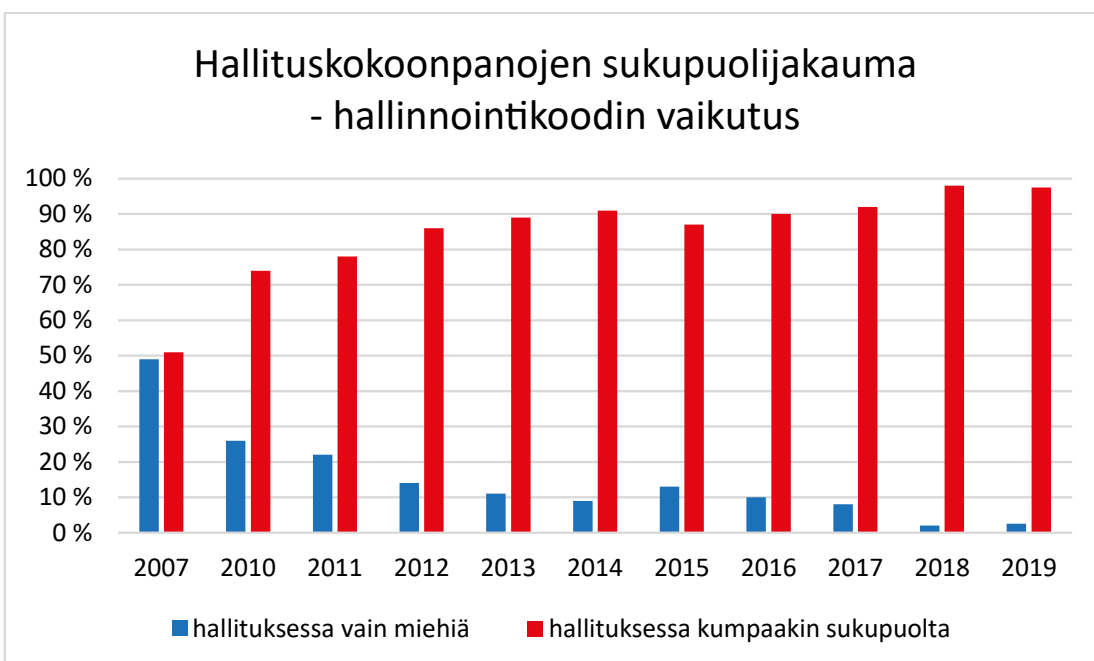
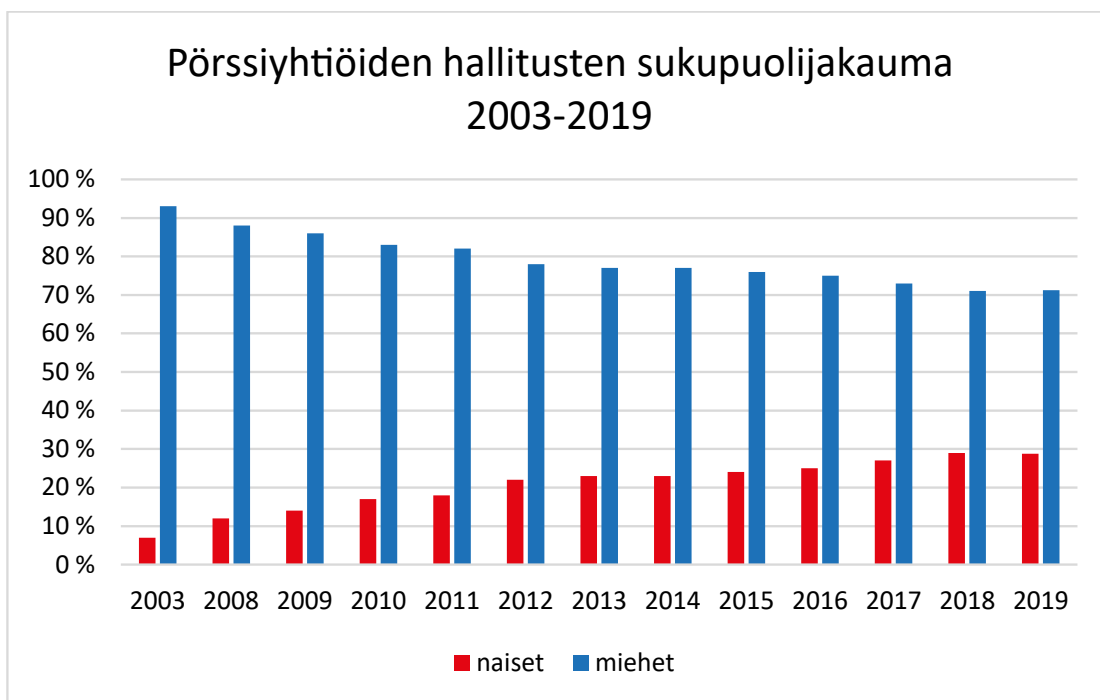
Vaikka naisten osuus large cap -yhtiöissä laski prosenttiyksiköllä, Suomi sijoittuu näilläkin luvuilla aivan EU-jäsenmaiden kärkikastiin. EU-jäsenmaista Ranska, Italia, Ruotsi ja Saksa ovat Suomea edellä tilastoissa. On kuitenkin huomattava että Saksassa, Ranskassa ja Italiassa on lailla säädetyt kiintiöt sukupuolten edustukselle, kun taas Suomessa ja Ruotsissa naisten korkea osuus on saavutettu yksinomaan elinkeinoelämän omalla itsesääntelyllä ja yhtiöiden omalla aloitteellisuudella. Lisäksi pörssiyritysten hallinnointimalleissa on eroja, jotka vaikeuttavat aitoa vertailua eri maiden välillä, mikä tosiasiaa vaikuttaa esimerkiksi Saksan korkean prosenttiluvun taustalla.



Lähde: Keskuskauppakamari (Suomi), European Institute for Gender Equality (muut maat)

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

Vuonna 2019 yhtiöistä 98 prosenttia noudattaa mainittua hallinnointikoodin suositusta. Vain kolmella pörssiyrityksellä on pelkästään miesjäsenistä koostuva hallitus. Yhteensä 26 yhtiössä naisten osuus on 40-60 prosenttia, jolloin voidaan puhua täysin tasapuolisesta edustuksesta. Tällaisia yhtiöitä on neljä enemmän kuin viime vuonna, mitä voidaan pitää myönteisenä kehityksenä.



Naisten osuus uusista nimityksistä yhteensä 31 prosenttia

Vuonna 2019 hallitusnimityksiä tehtiin yhteensä 798. Nimitykset jakautuvat yhteensä 711 henkilölle, joista miehiä on 507 ja naisia 204. Verrattuna vuoteen 2018 naisten henkilömäärä on lisääntynyt 13 henkilöllä, samaan aikaan kuin miesten henkilömäärä on lisääntynyt 33 henkilöllä.

Uusia nimityksiä pörssiyhtiön hallitukseen tehtiin yhteensä 155. Näistä naisia on yhteensä 48 ja miehiä 107. Naisten osuus uusista nimityksistä oli yhteensä 31 prosenttia. Tässäkään suhteessa ei ole havaittavissa mitään muutosta viime vuoteen, jolloin kyseinen luku oli sama. Samaan aikaan hallitustehtävistä jäi pois yhteensä 119, joista naisia oli 41 ja miehiä 78 henkilöä. Tänä vuonna hallitustaikansa menettäneistä naisten osuus oli yhteensä 34 prosenttia, mikä on selvästi enemmän kuin edellisenä vuonna, jolloin hallitustaikansa menettäneistä naisia oli 20 prosenttia.

Monimuotoisuusperiaatteet ja sukupuolten edustusta koskevat tavoitteet

Vuonna 2015 uusittu hallinnointikoodi edellyttää pörssiyhtiöitä laatimaan monimuotoisuusperiaatteet, joissa yhtiön tulee määritellä mm. tavoitteet eri sukupuolten edustukselle hallituksessa. Suosituksen taustalla on EU-direktiivi.

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

Tänä keväänä kolmatta kertaa julkaistut selvitykset monimuotoisuusperiaatteista osoittavat, että vaikka molempien sukupuolten edustus toteutuu yhtiöissä keskimäärin hyvin, asiasta raportointi tuottaa joillekin yhtiöille vielä vaikeuksia. Useimmiten tavoitteet on ilmaistu ympäröivästä eikä seurannan osalta oteta selvää kantaa tavoitteiden toteutumiseen tai tavoitteissa edistymiseen. Sellaiset yhtiöt, jotka esittävät selviä, konkreettisia tavoitelukuja tai tavoitteiden aikajänteen, ovat valitettavasti vielä vähemmistössä. Viime vuoteen verrattuna tilanne on kuitenkin kehittynyt myönteisesti. Tänä vuonna yhteensä 22 yhtiötä ilmoitti selkeän, joko prosenttina tai lukumääränä ilmaistun tavoitteen, kun viime vuonna tällaisia yhtiöitä oli ainoastaan 18.

Useimmiten yhtiöt tyytyivät toistamaan tavoitteekseen hallinnointikoodin suositukseksi ilmaistun vaatimuksen siitä, että hallituksessa tulisi olla vähintään yksi edustaja kummastakin sukupuolesta. Näin toimi yhteensä 60 yhtiötä eli 48 % kaikista yhtiöistä.

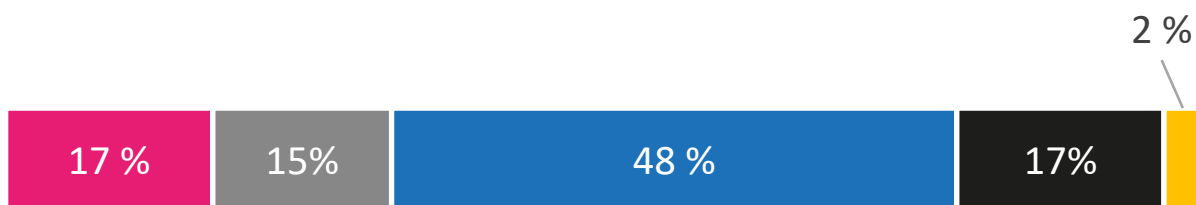
19 yhtiötä ilmoitti tavoitteensa muulla sanallisella tavalla, kuten viittaamalla tasapainoiseen, riittävään tai sopivaan sukupuolijakaumaan. Ongelmana tämän tyyppisessä tavoitteessa on se, että sijoittajien on vaikea arvioida, mikä yhtiön näkemyksen mukaan on tasapainoinen sukupuolijakauma, ja toisaalta, 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.

Ylimalkainen raportointi vaivaa myös sellaisia yhtiöitä, joiden hallitus koostuu jo nykyään tasapuolisesti miehistä ja naisista, jolloin riittäisi todeta, että tavoitteena on esimerkiksi nykytilanteen säilyttäminen. Esimerkkinä eräs yhtiö, jossa hallituksessa on naisten enemmistö (60 %) ja joka ilmoitti tavoitteekseen, että molemmat sukupuolet ovat edustettuna hallituksessa.

Yhteensä 22 yhtiötä ei ilmoittanut mitään varsinaista tavoitetta vaan tyytyi korkeintaan toteamaan, että sukupuoli on yksi hallituskokoonpanon valmistelua ohjaava seikka esimerkiksi liiketoimintatuntemuksen, toimialaosaamisen ja iän ohella. Kahdella yhtiöllä tavoite oli esitetty täsmällisemmin pyrkimyksenä sisällyttää ehdokasasettelun arviointiprosessiin kummankin sukupuolen edustajia. On selvää, että hallinnointikoodissa asetetulla raportointivelvoitteella on tavoiteltu täsmällisemmin ilmoitettuja tavoitteita nimenomaan sukupuolten edustuksen suhteen.

Lisäksi 3 pientä pörssiyhtiötä jätti noudattamatta hallinnointikoodin raportointivaatimusta, eikä sisällyttänyt monimuotoisuusperiaatteita lainkaan CG-selvitykseensä. Parannusta viime vuoteen on joka tapauksessa havaittavissa, sillä vuonna 2017 raportoimatta jättäneitä yhtiöitä oli vielä 22.

Monimuotoisuutta koskevat tavoitteet



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

Lähteet

Tiedot tähän selvitykseen on kerätty yhtiöiden verkkosivuilta ja yhtiöiden yhtiökokouspäätöksistä kertovista pörssitiedotteista alkuvuodesta 2019. Hallituksia koskevat tiedot on kerätty kaikista 1.5.2019 Helsingin pörssissä listatuista yhtiöistä, joiden päälistaus-paikka on Helsinki. Yhteensä tarkasteltuja yhtiöitä oli 126.

Niiden yhtiöiden osalta, joiden varsinaiset yhtiökokoukset pidetään 8.5.2019 jälkeen, tiedot perustuvat yhtiön julkaisemaan hallituskokoonpanoa koskevaan ehdotukseen. Tällaisia yhtiöitä oli aineistossa yhteensä neljä. Esitettyjen tietojen ulkopuolelle on jätetty kaksi small cap -yhtiötä, joiden osalta ehdotusta uudeksi hallituskokoonpanoksi ollut julkaistu 8.5.2018 mennessä.