Monimuotoisuus pörssiyhtiöissä

MARRASKUU 2020

NAISJOHTAJAKATSAUS

KESKUS-
KAUPPAKAMARI

SISÄLTÖ

JOHDANTO 3
MONIMUOTOISUUS HALLITUKSISSA 4
MONIMUOTOISUUS JOHTORYHMISSÄ 15
YHTEENVETO 22

Keskuskauppakamari on edistänyt jo pitkään naisjohtajuutta itsesääntelyn keinoin. Tavoitteemme on, että suomalaisten yritysten johtoon valitaan parhaat henkilöt sukupuolesta riippumatta. Tavoitteen toteuttamiseksi Keskuskauppakamarilla on Naisjohtajaohjelma, joka palkittiin vuonna 2015 parhaana yhteiskuntavastuuprojektina kauppakamarien maailmankongressissa Torinossa (www.naisjohtajat.fi).

Laadimme säännöllisesti selvityksiä naisten sijoittautumisesta pörssiyhtiöiden johtoon. Julkaisemme neljä kertaa vuodessa katsauksen, jossa keskitymme tarkemmin eri teemoihin niin naisjohtajuuteen kuin monimuotoisuuteen liittyvissä kysymyksissä. Tavoitteenamme on tuottaa ajantasaista ja analysoitua faktatietoa julkiseen keskusteluun, jotta johtamisen kehittäminen ja toimintalinjoja koskeva päätöksenteko perustuisi tietoon eikä tunteisiin.

JOHDANTO

Julkisessa keskustelussa monimuotoisuus keskittyy usein naisten osuuteen yhtiön hallituksessa ja johdossa. Monimuotoisuus ei kuitenkaan rajoitu sukupuoleen, vaan kyse on laajemmin hallituksen ja johtoryhmän jäsenten taustoista. Esimerkiksi hallituksen ja johtoryhmän jäsenten ikä, työkokemus, koulutus, kansainvälisyys ovat yhtä relevantteja monimuotoisuutta tarkasteltaessa.

Osaamisen, kokemuksen ja näkemysten monimuotoisuus yhtiön hallituksessa ja toimivassa johdossa tukee yhtiön liiketoimintaa ja sen kehittämistä sekä hyvää hallinnointia. Riittävä monimuotoisuus edistää kykyä suhtautua avoimesti innovatiivisiin ajatuksiin ja tukee avointa keskustelua. Monimuotoisuus edistää usein myös yritysten vastuullisuutta, kun eri näkökohdat tulevat otetuksi päätöksenteossa huomioon.

Tietoa katsauksesta

Tarkastelemme tässä katsauksessa monimuotoisuuden toteutumista pörssiyhtiöiden hallituksissa ja johtoryhmissä. Katsaus kattaa kaikki lokakuun 2020 alussa Helsingin Pörssissä listatut suomalaiset yhtiöt. Yhteensä tarkasteltuja yhtiöitä oli 124. Näistä large cap -yhtiöitä oli 30, mid cap -yhtiöitä 43 ja small cap -yhtiöitä 51.

Tiedot on kerätty pörssiyhtiöiden verkkosivuilta sekä hallinto- ja ohjausjärjestelmää koskevista selvityksistä touko-kesäkuussa 2020 ja täydennetty lokakuussa 2020.

Katsauksen on laatinut Keskuskauppakamarin varatoimitusjohtaja Anne Horttanainen ja johtava asiantuntija Ville Kajala. Tiedot ovat keränneet Tanja Arvola ja Ville Kajala. Taitto Tuija Puomila.

MONIMUOTOISUUS HALLITUKSISSA

Hallinnointikoodi edellyttää, että pörssiyhtiöt määrittävät hallituksen monimuotoisuutta koskevat periaatteet ja selostavat ne harkitsemassaan laajuudessa. Hallinnointikoodin suosituksen taustalla on EU-direktiivi.

Pörssiyhtiöt voivat määritellä periaatteet omista lähtökohdistaan liiketoimintansa laajuus ja kehitysvaiheensa tarpeet huomioon ottaen. Periaatteita määriteltäessä arvioitavia seikkoja voivat olla esimerkiksi ikä ja sukupuoli sekä ammatti-, koulutus- ja kansainvälinen tausta. Yhtiö voi valita periaatteisiin ja niihin sisältyviin tavoitteisiin oman toimintansa kannalta olennaiset seikat.

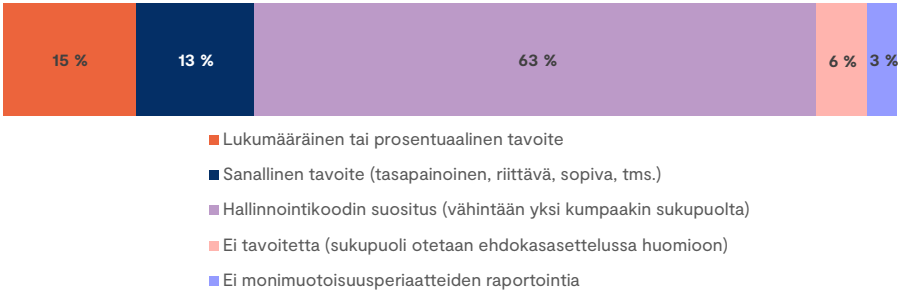
Monimuotoisuusraportointi

Yhtiöt selostavat monimuotoisuutta koskevat periaatteensa harkitsemassaan laajuudessa vuosittaisessa hallinto- ja ohjausjärjestelmää koskevassa selvityksessä (cg-selvityksessä). Hallinnointikoodin mukaan selostettaviin seikkoihin on kuitenkin aina sisällyttävä vähintään tavoitteet molempien sukupuolten edustuksen osalta yhtiön hallituksessa, toimenpiteet tavoitteiden toteuttamiseksi ja se, miten tavoitteiden toteutumisessa on edistytty.

Monimuotoisuutta koskevien periaatteiden raportointi tuottaa yhtiöille edelleen vaikeuksia

Monimuotoisuusperiaatteet on tullut selostaa cg-selvityksissä vuodesta 2017 alkaen. Vaikka molempien sukupuolten edustus hallituksessa toteutuu yhtiöissä keskimäärin hyvin, monimuotoisuutta koskevien periaatteiden raportointi tuottaa yhtiöille edelleen vaikeuksia. Monimuotoisuutta koskevat tavoitteet on ilmaistu usein ympäripyöreästi eikä seurannan osalta oteta selvää kantaa tavoitteiden toteutumiseen tai tavoitteissa edistymiseen.

Hallituksen sukupuolijakaumaa koskevat tavoitteet



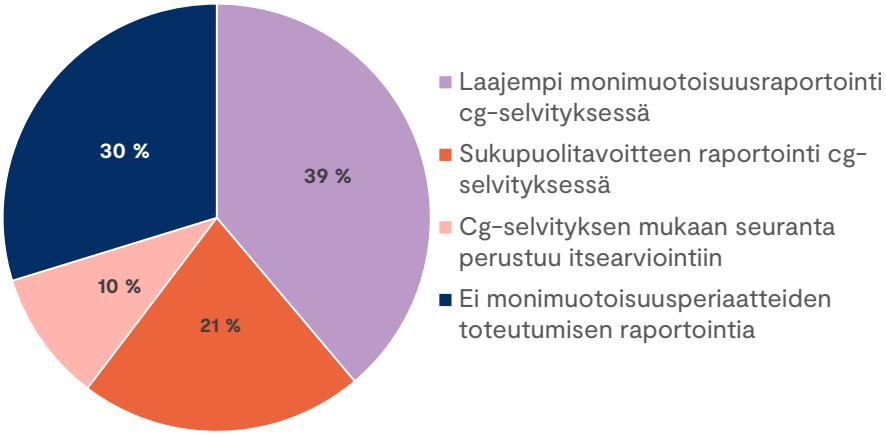
Lähes kaksi kolmasosaa yhtiöistä tyytyi toistamaan tavoitteekseen hallinnointikoodin suosituksessakin ilmaistun vaatimuksen siitä, että hallituksessa tulisi olla vähintään yksi edustaja kummastakin sukupuolesta. Hallinnointikoodia pidemmälle menevän tavoitteen esitti reilu neljäsosa yhtiöistä. Tällaisten yhtiöiden osuus kaikista pörssiyhtiöistä on vähentynyt edellisvuodesta.

Selkeän joko prosenttina tai lukumääränä ilmaistun tavoitteen ilmoitti 18 yhtiötä (15 prosenttia). Yhteensä 16 yhtiötä (13 prosenttia) puolestaan ilmoitti tavoitteensa muulla sanallisella tavalla, kuten viittaamalla tasapainoiseen, riittävään tai sopivaan sukupuolijakaumaan. Ongelmana jälkimmäisessä ilmaisutavassa on se, että sijoittajien on vaikea arvioida, mikä yhtiön näkemyksen mukaan on tasapainoinen sukupuolijakauma, ja toisaalta, miten yhtiö on edistynyt tavoitteessaan.

Joka kymmenes yhtiö ei ilmoittanut molempien sukupuolten edustuksen osalta varsinaista tavoitetta, vaan totesi yleisemmällä tasolla, että sukupuoli on yksi hallituskokoonpanon valmistelua ohjaava seikka esimerkiksi liiketoimintatuntemuksen, toimialaosaamisen ja iän ohella. On selvää, että hallinnointikoodissa asetetulla raportointivelvoitteella on tavoiteltu täsmällisemmin ilmoitettuja tavoitteita nimenomaan sukupuolten edustuksen suhteen.

Lisäksi 4 pientä pörssiyhtiötä jätti edellisvuoden tapaan noudattamatta hallinnointikoodin raportointivaatimusta, eikä sisällyttänyt monimuotoisuusperiaatteita lainkaan cg-selvitykseensä.

Monimuotoisuusperiaatteiden toteutumisen seuranta ja raportointi



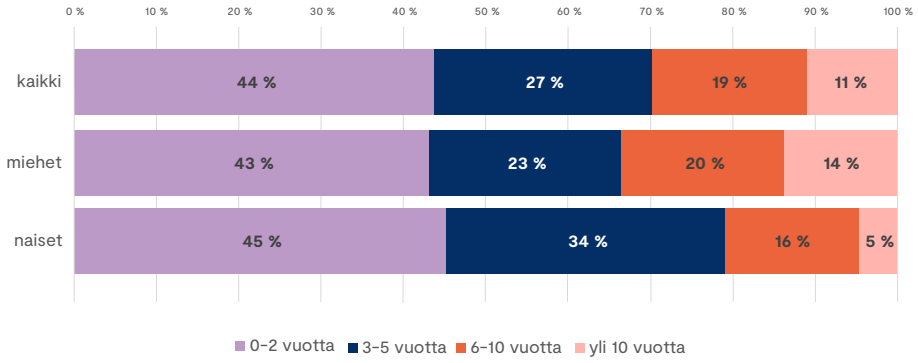
Hallinnointikoodi edellyttää, että yhtiöt selostavat molempien sukupuolten edustusta yhtiön hallituksessa koskevan tavoitteensa lisäksi ainakin toimenpiteet tämän tavoitteen toteutumiseksi ja miten tavoitteen toteutumisessa on edistytty. Yhteensä 39 prosenttia yhtiöistä raportoi cg-selvityksessään monimuotoisuuden toteutumista laajemminkin. Hallinnointikoodin vähimmäisvaatimuksen täyttää 21 prosenttia yhtiöistä.

Joka kymmenes yhtiö ilmoitti seuraavansa tavoitteiden toteutumista itsearviointiin perustuen, mutta ei sen tarkemmin raportoinut cg-selvityksessään monimuotoisuustavoitteiden edistymisestä. Hallinnointikoodin edellyttämän selostuksen on jättänyt antamatta yhteensä 30 prosenttia yhtiöistä.

Hallituksen jäsenten vaihtuvuus

Vuosittain vajaa viidennes hallituksen jäsenistä vaihtuu. Yksittäisten hallitusjäsenten kohdalla vaihtuvuus toteutuu eri tavoin. Hallituskokoonpanoon voi kuulua jäseniä, joilla on esimerkiksi yhtiön omistukseen liittyvä verrattain pysyvä asema jäsenenä sekä toisaalta jäseniä, jotka on valittu tehtäväänsä nimenomaan riippumattomina henkilöinä muun erityisen osaamisensa ja kokemuksensa puitteissa.

Yhtäjakoisen hallitusjäsenyyden kesto



Vuonna 2020 hallitukseen valittujen henkilöiden toimikaudet ovat kestäneet yhtäjaksoisina keskimäärin 4,7 vuotta. Toimikausien mediaani on kolme vuotta. Toimikausien keskiarvoa nostaa pieni määrä erittäin pitkiä, yli kymmenen vuoden yhtäjaksoisia hallitustoimikausia. Pisimmillään hallituksen jäsenen toimikausi on kestänyt 42 vuotta. Tällaisten yli kymmenen vuotta kestäneiden hallitusjäsenyyksien osuus kaikista hallituspaikoista oli noin 11 prosenttia.

Hallituksen jäsenen toimikausi on kestänyt keskimäärin 4,7 vuotta

Toimikausien keskimääräinen pituus on miehillä selvästi naisia korkeampi (5,3 vuotta vs. 3,5 vuotta). Toimikausien mediaani on kummallakin sukupuolella kuitenkin sama 3 vuotta. Toimikausien pituuden keskiarvot ovat lähentyneet toisiaan vuodesta 2018, jolloin selvitimme tilannetta edellisen kerran. Naisten lyhyempi keskimääräinen toimikausi ei siten näytä kertovan miehiä suuremmasta vaihtuvuudesta yksittäisten jäsenten kohdalla, vaan siitä muutoksesta, että nykyisin naisia nimitetään pörssiyhtiöiden hallituksiin merkittävästi enemmän kuin vielä yli kymmenen vuotta sitten. Lähes 90 prosenttia yli kymmenen vuotta kestäneistä hallituspaikoista kuuluu miehille.

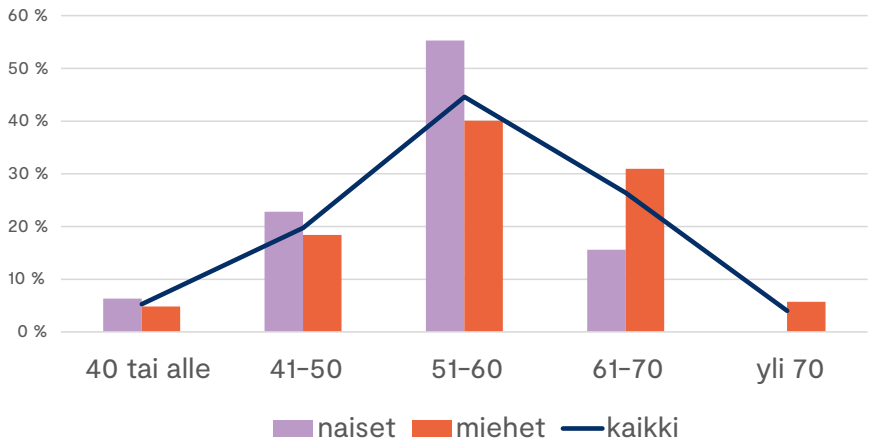
Ikäjakauma

Pörssiyhtiöiden hallituksiin valitaan tyypillisesti henkilöitä, joille on jo ehtinyt kertyä kokemusta työelämästä ja johtotehtävistä. Tämä näkyy myös hallituksen jäsenten keski-iässä ja ikäjakaumassa. Hallituksen jäsenten keski-ikä on 56 vuotta ja 45 prosenttia hallitusten jäsenistä on ikäryhmässä 51-60 vuotta. Miehillä keski-ikä on 56,9 vuotta ja naisilla 53,9 vuotta. Miesten naisia korkeampi keski-ikä selittyy ainakin osin sillä, että valtaosa hallitusjäsenistä, joiden toimikausi on kestänyt yli kymmenen vuotta, on miehiä.

Hallituksen jäsenten keski-ikä on 56 vuotta

Enintään 40-vuotiaiden hallitusjäsenten osuus kaikista hallitusten jäsenistä on 5 prosenttia. Näistä 40 prosentilla on tausta toimitusjohtajan tai liiketoimintajohdon tehtävistä. Enintään 40-vuotiaista hallituksen jäsenistä 38 prosentilla on riippuvuussuhde yhtiön merkittävään osakkeenomistajaan.

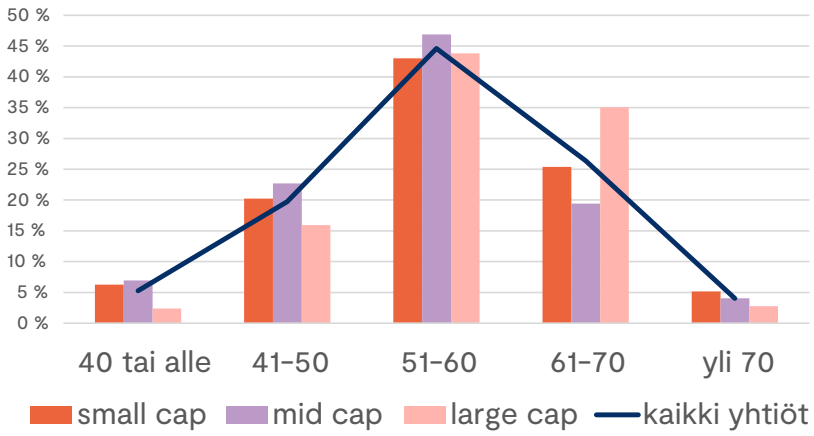
Hallitusjäsenten ikäjakauma sukupuolen mukaan



Markkina-arvoltaan suurten yhtiöiden hallitusten jäsenet ovat keskimäärin vanhempia kuin keskisuurten tai pienten pörssiyhtiöiden. Hallitusjäsenten keski-ikä suurissa yhtiöissä on 57,5 vuotta. Nuorimmat hallitukset ovat keskisuurissa yhtiöissä, joissa hallitusten jäsenten keski-ikä on 54,6 vuotta. Pienissä pörssiyhtiöissä, joissa on suhteellisesti eniten niitä hallitusjäseniä, joiden toimikausi on kestänyt yli 10 vuotta, hallitusten jäsenten keski-ikä on 56 vuotta.

Markkina-arvoltaan suurten yhtiöiden hallitusten jäsenet ovat keskimäärin vanhempia kuin keskisuurten tai pienten pörssiyhtiöiden

Hallitusjäsenten ikäjakauma yhtiön markkina-arvon mukaan



Sukupuolijakauma

Naisten osuus kaikkien pörssiyhtiöiden hallituksen jäsenistä ylitti tänä vuonna ensimmäistä kertaa 30 prosentin rajan. Ennätyksiä saavutettiin myös kaikissa yritysten kokoluokissa. Large cap ja small cap -yhtiöissä naisten osuus hallituksissa palasi viime vuoden pienen notkahduksen jälkeen vuoden 2018 ennätystasoille 34 ja 26 prosenttiin. Mid cap -yhtiöissä naisten osuus hallituksissa ylitti puolestaan ensimmäistä kertaa 30 prosentin rajan. Naisten osuutta hallituksissa sekä hallituksen valiokuntien ja osakkeenomistajien nimitystoimikuntien sukupuolijakaumaa on tarkasteltu yksityiskohtaisemmin kesäkuussa julkaisemassamme naisjohtajakatsauksessa.

Yhteensä 98 prosenttia pörssiyhtiöistä noudattaa hallinnointikoodin suositusta, jonka mukaan hallituksessa on oltava molempia sukupuolia. Vain kahdella suomalaisella pörssiyhtiöllä on pelkästään miesjäsenistä koostuva hallitus. Yhteensä 32 yhtiössä naisten osuus on 40–60 prosenttia, jolloin voidaan puhua täysin tasapuolisesta edustuksesta. Tällaisia yhtiöitä on kuusi enemmän kuin viime vuonna, mitä voidaan pitää myönteisenä kehityksenä.

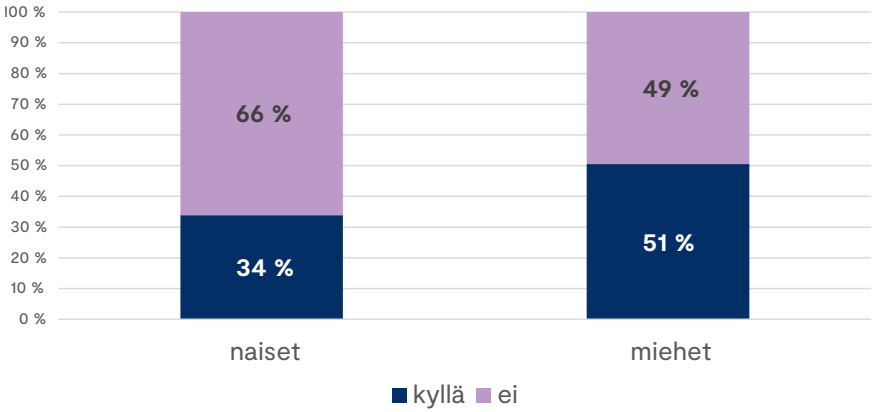
Hallitusjäsenten tausta

Vaikka Suomessa pörssiyhtiön toimitusjohtaja on johtamansa yhtiön hallituksessa vain 7 yhtiössä, toimitusjohtajakokemuksella on keskeinen merkitys, kun yhtiöt valitsevat jäseniä hallitukseensa. Hallitusjäseniksi valikoituu ennen kaikkea henkilöitä, joilla on toimitusjohtajakokemusta tai joille on muutoin karttunut työkokemusta liiketoimintojen johdosta. Vastaavasti yhtiön ns. tukitoimintojen johtotehtävistä ei nousta samassa määrin hallituksiin.

Tänä vuonna pörssiyhtiöiden hallituksiin valituista henkilöistä 67 prosentilla on tausta liiketoimintajohdosta. Toimitusjohtajakokemusta joko pörssiyhtiöstä tai muusta listaamattomasta yhtiöstä on 46 prosentilla hallitusjäsenistä. Erot miesten ja naisten välillä ovat merkittäviä. Miehistä enemmistöllä, 53 prosentilla, on toimitusjohtajatausta, kun taas naisilla tämä osuus on 35 prosenttia.

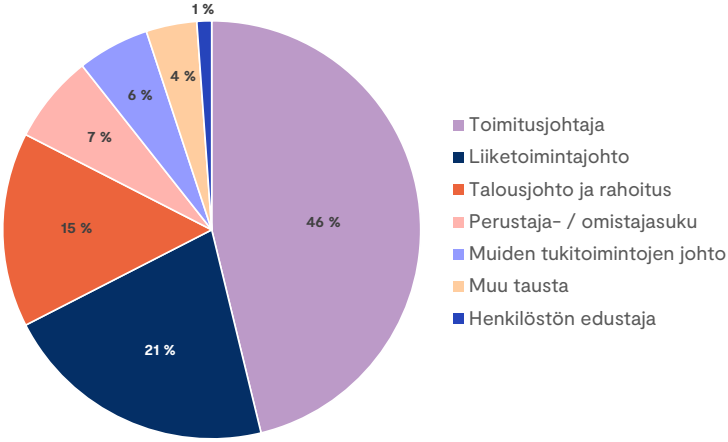
Tänä vuonna hallituksiin valituista henkilöistä 67 prosentilla on tausta liiketoimintajohdosta

Hallitusjäsenten toimitusjohtajakokemus



Liiketoiminnan johtotehtävien jälkeen seuraavaksi tyypillisin hallituksen jäsenen työkokemus liittyi talousjohdon ja rahoituksen tehtäviin. Henkilöitä, joilla on kokemusta muista tukitoimintojen johtotehtävistä, kuten lakiasiainjohdosta, henkilöstöjohdosta tai markkinoinnin ja viestinnän johdosta, valitaan hallitukseen selvästi harvemmin. Merkille pantavaa on se, että naisten suhteellinen osuus pörssiyhtiöiden johtoryhmätasolla on useimmiten suurin juuri tukitoimintojen johdossa.

Hallitusjäsenten tausta



Hallituksen jäsenet valitaan suomalaisissa pörssiyhtiöissä pääosin yhtiön ulkopuolelta. Vain 8 prosenttia hallitusten jäsenistä on jossain vaiheessa uraansa ollut kyseisen yhtiön johtotehtävissä. Osa heistä kuuluu edelleen yhtiön toimivaan johtoon.

Hallinnointikoodin mukaan hallituksen jäsenten enemmistön on oltava riippumattomia yhtiöstä. Lisäksi vähintään kahden yhtiöstä riippumattoman hallituksen jäsenen on oltava riippumattomia myös yhtiön merkittävistä osakkeenomistajista. Merkittäväksi osakkeenomistajaksi katsotaan osakkeenomistaja, jolla on vähintään 10 prosenttia yhtiön osakkeista tai äänistä. Arviointikriteerit riippumattomuudelle määritellään hallinnointikoodissa.

12 prosenttia hallitusten jäsenistä ei ole riippumattomia yhtiöstä

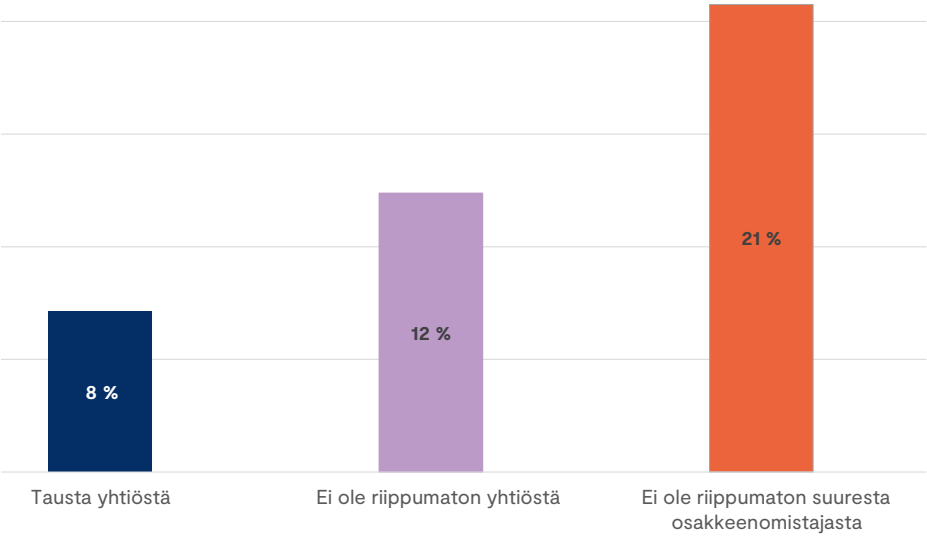
Hallituksella on hallinnointikoodin mukaan velvollisuus arvioida jäsentensä riippumattomuus ja ilmoittaa, ketkä hallituksen jäsenistä ovat riippumattomia yhtiöstä ja ketkä riippumattomia merkittävistä osakkeenomistajista. Arvio riippumattomuudesta tulisi esittää myös hallitukseen ehdolla olevien henkilöiden osalta.

Hallituksen enemmistön riippumattomuus yhtiöstä on tärkeää siksi, että etu-ristiriidat eivät vaikuttaisi hallituksen kykyyn ohjata ja valvoa toimitusjohtajaa. Riippumattomuudella suurimmista osakkeenomistajista pyritään puolestaan tukemaan sitä, että hallitus toimii yhtiön ja sen kaikkien osakkeenomistajien etujen mukaisesti.

Useimmiten henkilöt, jotka eivät ole riippumattomia yhtiöstä ovat tai ovat lähiaikoina olleet yhtiöön työ- tai toimisuhteessa tai ovat sellaisen yrityksen johtotehtävissä, jolla on merkittävä asiakkuus-, toimittajuus- tai yhteistyösuhde yhtiöön. Kokonaisarvion perusteella myös esimerkiksi yli 10 vuoden hallitusjäsenyys voi luoda riippuvuussuhteen yhtiöön.

Tänä vuonna hallituksiin valituista henkilöistä 12 prosenttia ei ole riippumattomia yhtiöstä. Reilu viidennes (21 prosenttia) hallitusten jäsenistä ei ole riippumaton suurimmista osakkeenomistajista. Riippuvuussuhde sekä yhtiöön että merkittävään osakkeenomistajaan oli 7 prosentilla hallitusten jäsenistä.

Suhde yhtiöön ja riippumattomuus

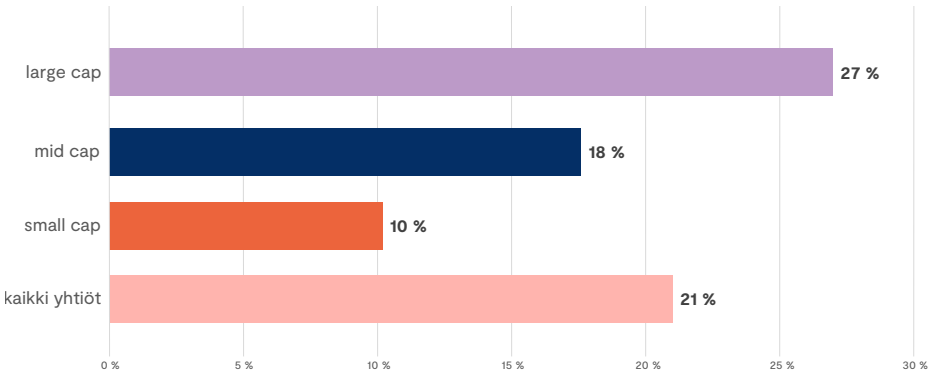


Kansainvälisyys

Erityisesti kansainvälisillä markkinoilla ja monissa kulttuureissa toimiville yhtiöille on tärkeää, että hallituksessa on jäseniä eri kansallisuus- ja kulttuuritaustoilla. Erilaiset kansallisuus- ja kulttuuritaustat edistävät hallituksen kykyä ymmärtää eri maissa olevien asiakkaiden, yhteistyökumppanien, työntekijöiden ja muiden sidosryhmien tarpeita ja siten tukevat yhtiön liiketoimintaa ja sen kehittämistä.

Yhteensä 21 prosenttia hallitusten jäsenistä on ulkomaalaisia. Eniten ulkomaalaisia hallitusjäseniä on luonnollisesti markkina-arvoltaan suurissa yhtiöissä, 27 prosenttia. Keskisuurten yhtiöiden hallitusten jäsenistä ulkomaalaisia on 18 prosenttia ja pienten yhtiöiden 10 prosenttia. Naisten osuus ulkomaalaisista hallitusten jäsenistä on 37 prosenttia, mikä on hieman suurempi kuin naisten osuus kaikista hallitusten jäsenistä.

Ulkomaisten hallitusjäsenten osuus



Ulkomaalaisten hallitusjäsenten taustoissa korostuu kokemus liiketoimintojen johdosta. Peräti 82 prosenttia ulkomaalaisista hallitusten jäsenistä on toiminut toimitusjohtajana tai liiketoimintajohdossa. Suomalaisten hallitusjäsenten osalta vastaava osuus on 63 prosenttia. Naisten kohdalla ero on vielä korostuneempi: 77 prosentilla ulkomaalaisista hallitusjäsenistä on kokemusta liiketoimintojen johdosta, kun hallitusten suomalaisten naisjäsenten osalta vastaava osuus on vain 55 prosenttia.

MONIMUOTOISUUS JOHTORYHMISSÄ

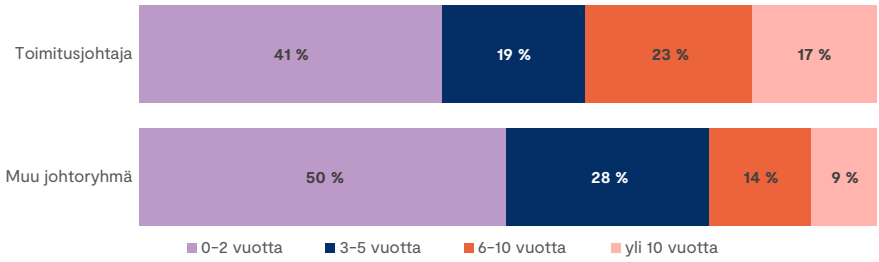
Hallinnointikoodi ei käsittele pörssiyhtiöiden toimivan johdon (toimitusjohtaja ja johtoryhmä) monimuotoisuutta. Monimuotoisuuden toteutuminen myös yhtiön johtoryhmätasolla tukee kuitenkin yhtä lailla yhtiön liiketoimintaa ja sen kehittämistä, kun eri näkökohdat tulevat otetuksi päätöksenteossa huomioon.

Johtoryhmän jäsenten vaihtuvuus

Pörssiyhtiöiden toimitusjohtajina tai johtoryhmän jäseninä toimivien henkilöiden palvelusaika vaihtelee alle vuodesta lähes 30 vuoteen. Nykyisten toimitusjohtajien palvelusaika on kestänyt keskimäärin 5,4 vuotta ja johtoryhmän muiden jäsenten keskimäärin 3,8 vuotta.

Myös miesten ja naisten välillä on havaittavissa eroja keskimääräisten palvelusaikojen suhteen. Naisten osalta toimitusjohtajien ja johtoryhmän jäsenten keskimääräinen palvelusaika on 3 vuotta, kun miehillä keskimääräinen palvelusaika on 4,4 vuotta. Peräti 84 prosenttia naisista on nimitetty toimitusjohtajaksi tai johtoryhmään vuonna 2015 tai sen jälkeen, kun miesten kohdalla vastaava luku on 72 prosenttia.

Toimikauden kesto tehtävittäin



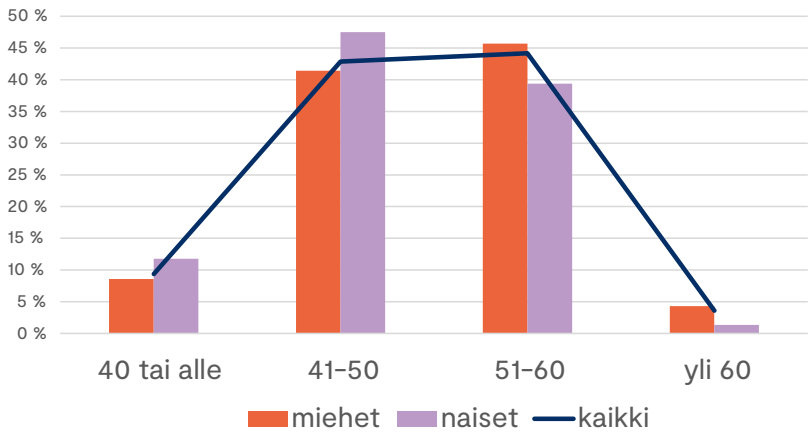
Lyhyt keskimääräinen palvelusaika merkitsee erittäin suurta vaihtuvuutta johtoryhmissä. Kuudesosa sekä toimitusjohtajista että johtoryhmäläisistä on vaihtunut kuluneen vuoden aikana. Johtoryhmätehtävän päättymisen syitä ei ole eritelty, sillä pörssiyhtiöillä ei ole velvoitetta kertoa tehtävän päättymisen syitä. Suuri vaihtuvuus kertoo kuitenkin osaltaan siitä, kuinka tuulisia paikkoja johtoryhmätehtävät ovat. Toisaalta samalla kyse on myös urakierrosta, kun henkilö siirtyy muihin tehtäviin yhtiön sisällä tai ulkopuolella. Osa johtoryhmätoimista päättyy toki myös eläkkeelle siirtymiseen.

Ikäjakauma

Valtaosa pörssiyhtiöiden toimitusjohtajista ja johtoryhmien jäsenistä sijoittuu ikävuosiltaan 40 ja 60 vuoden välille. Toimitusjohtajien keski-ikä on 52 vuotta ja muiden johtoryhmän jäsenten keski-ikä 49,3 vuotta. Ikäluokat 41–50 -vuotiaat ja 51–60 -vuotiaat ovat lähes yhtä suuret.

Toimitusjohtajien keski-ikä on 52 vuotta ja muiden johtoryhmän jäsenten keski-ikä on 49,3 vuotta

Johtoryhmän jäsenten ikäjakauma sukupuolen mukaan

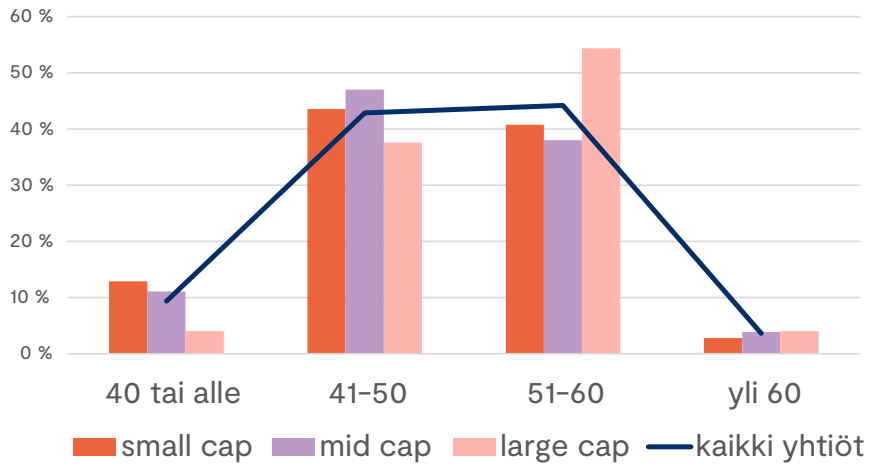


Ero sukupuolten välillä on kuitenkin selvä: naisilla suurin ikäluokka on 41–50 -vuotiaat, kun taas miehillä suurin ikäluokka on 51–60-vuotiaat. Toimitusjohtajien ja johtoryhmien jäsenten keski-ikä on naisten osalta 48,5 vuotta ja miesten osalta 50,1 vuotta. Naisten suhteellinen osuus on sitä suurempi mitä nuoremmasta ikäluokasta on kyse.

Naisilla suurin ikäluokka on 41–50-vuotiaat, kun taas miehillä suurin ikäluokka on 51–60-vuotiaat

Markkina-arvoltaan suurten yhtiöiden toimitusjohtajat ja johtoryhmien jäsenet ovat keskimäärin vanhempia kuin keskisuurten tai pienten pörssiyhtiöiden. Toimitusjohtajien keski-ikä suurissa yhtiöissä on 54,8 vuotta ja johtoryhmän muiden jäsenten keski-ikä 50,9 vuotta. Toimitusjohtajien keski-ikä on keskisuurissa yhtiöissä 51,5 vuotta ja pienissä yhtiöissä 50,6 vuotta. Muiden johtoryhmien jäsenten keski-ikä on keskisuurissa yhtiöissä 48,6 vuotta ja pienissä yhtiöissä 48,5 vuotta.

Johtoryhmän jäsenten ikäjakauma yhtiön markkina-arvon mukaan



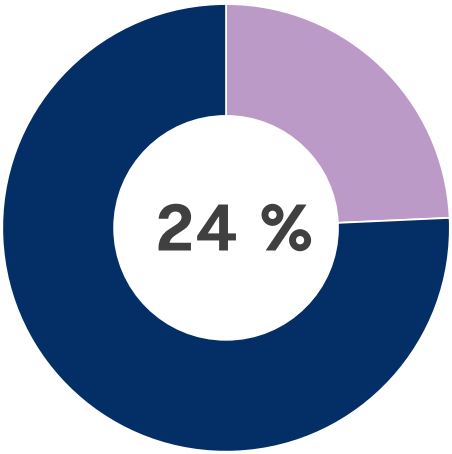
Sukupuolijakauma

Naisten osuus pörssiyhtiöiden toimivassa johdossa (toimitusjohtajat ja johtoryhmien jäsenet) nousi tänä vuonna uuteen ennätykseensä 24 prosenttiin. Kasvua viime vuodesta on 2 prosenttiyksikköä. Ilman toimitusjohtajia naisten osuus johtoryhmissä on 27 prosenttia, mikä on myös uusi ennätys. Naisten osuus johtoryhmissä on kasvanut eniten suurissa pörssiyhtiöissä, mutta kasvua on ollut kaiken kokoisissa yhtiöissä. Suhteellisesti eniten naisia on johtoryhmän jäseninä edelleen keskisuurissa pörssiyhtiöissä.

Käsittelemme naisten osuutta pörssiyhtiöiden toimitusjohtajina ja johtoryhmissä tarkemmin joulukuussa julkaistavassa naisjohtajakatsauksessamme.

Naisten osuus pörssiyhtiöiden toimivassa johdossa nousi tänä vuonna uuteen ennätykseensä 24 prosenttiin

Naisten osuus johtoryhmien jäsenistä (ml. toimitusjohtaja)



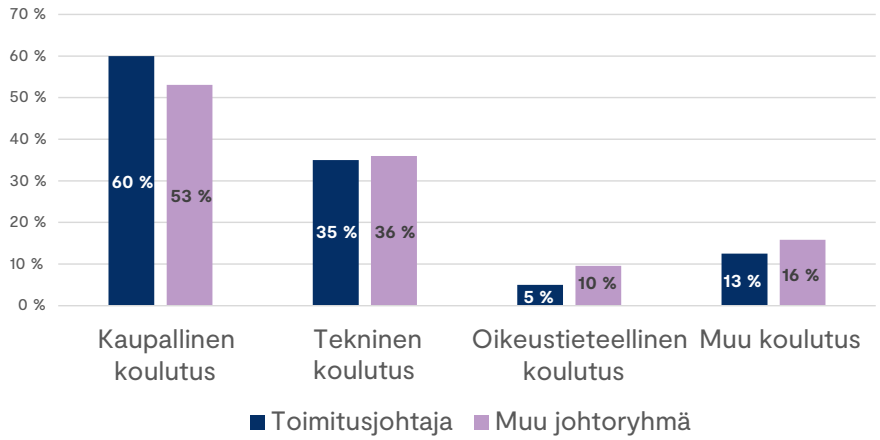
Koulutus

Toimitusjohtajilla ja johtoryhmän jäsenillä on tyypillisimmin kaupallinen tai tekninen koulutus, useimmiten ylempi korkeakoulututkinto. Aiempien vuosien selvityksiimme verrattuna kaupallisen koulutuksen suosio näyttäisi jonkin verran kasvaneen.

Erot miesten ja naisten koulutustaustoissa ovat merkittäviä. Teknisen tutkinnon suorittaneista toimitusjohtajista ja johtoryhmien jäsenistä naisia on vain 12 prosenttia, kun taas oikeustieteellisen tutkinnon suorittaneista naisten osuus on peräti 40 prosenttia ja muun tutkinnon suorittaneista 38 prosenttia.

Erot miesten ja naisten koulutustaustoissa ovat merkittäviä

Johtoryhmän jäsenten koulutustausta



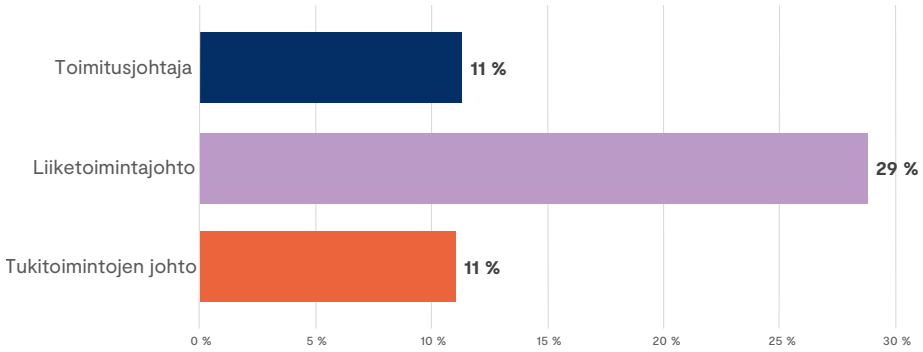
Kaksoistutkintojen vuoksi eri koulutusten prosenttiosuuksista kertyy kaaviossa yhteensä yli 100 prosenttia.

Kansainvälisyys

Pörssiyhtiöiden ulkomaalaisten hallitusten jäsenten tapaan ulkomaalaisilla johtoryhmän jäsenillä painottuu liiketoimintaosaaminen. Pörssiyhtiöiden toimitusjohtajista 11 prosenttia on ulkomaalaisia ja liiketoimintojen johdossa ulkomaalaisten johtoryhmän jäsenten osuus on 29 prosenttia. Tukitoimintojen johdossa ulkomaalaisten johtoryhmän jäsenten osuus on 11 prosenttia.

Pörssiyhtiöiden toimitusjohtajista 11 prosenttia on ulkomaalaisia

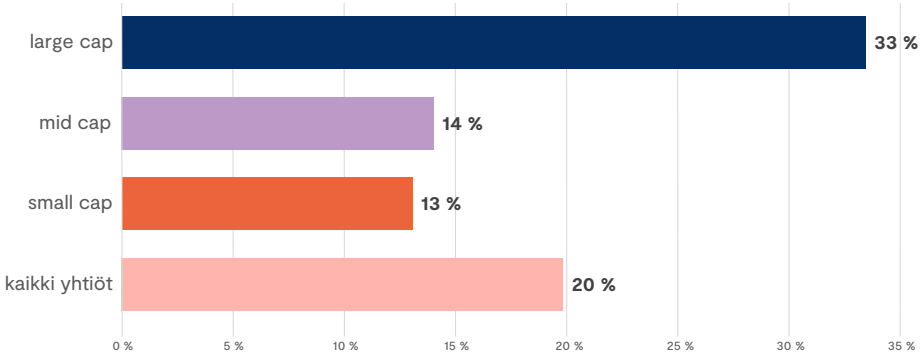
Ulkomaisten johtoryhmän jäsenten osuus tehtävän mukaan



Eniten ulkomaalaisia toimitusjohtajia ja johtoryhmien jäseniä on markkina-arvoltaan suurissa yhtiöissä, joissa ulkomaalaisten osuus on 33 prosenttia. Keskisuurissa yhtiöissä ulkomaalaisten toimitusjohtajien ja johtoryhmien jäsenten osuus on 14 prosenttia ja pienissä yhtiöissä 13 prosenttia. Joka viides ulkomaalainen toimitusjohtaja tai johtoryhmän jäsen on nainen.

Joka viides ulkomaalainen toimitusjohtaja tai johtoryhmän jäsen on nainen

Ulkomaisten johtoryhmän jäsenten osuus yhtiön markkina-arvon mukaan



YHTEENVETO

1. Vaikka molempien sukupuolten edustus hallituksessa toteutuu pörssiyhtiöissä keskimäärin hyvin, monimuotoisuutta koskevien periaatteiden raportointi tuottaa yhtiöille edelleen vaikeuksia. Monimuotoisuutta koskevat tavoitteet on ilmaistu usein ympäripyöreästi eikä seurannan osalta oteta selvää kantaa tavoitteiden toteutumiseen tai tavoitteissa edistymiseen.
2. Vaihtuvuus pörssiyhtiöiden johdossa on suurta ja urakierto nopeaa. Joka kuudes hallituksen jäsen, toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsen on tänä vuonna vaihtunut.
3. Naisten osuus sekä pörssiyhtiöiden hallituksissa että toimivassa johdossa (toimitusjohtajat ja johtoryhmä) on ennätyssuuri.
4. Hallituksen jäsenet
   - Toimikausi keskimäärin 4,7 vuotta. Toimikausien keskimääräinen pituus on miehillä selvästi naisia korkeampi, mutta toimikausien mediaani on kummallakin sukupuolella 3 vuotta.
   - Hallitusten jäsenten keski-ikä on 56 vuotta.
   - Kahdella kolmesta hallitusjäsenestä on kokemusta liiketoimintojen johdosta. Toimitusjohtajakokemusta on 46 prosentilla hallitusjäsenistä. Miehillä on toimitusjohtajakokemusta selvästi useammin kuin naisilla.
   - Ulkomaalaisten osuus hallitusten jäsenistä on 21 prosenttia.

5. Toimitusjohtajat ja johtoryhmän jäsenet

- Toimitusjohtajilla palvelusaika on keskimäärin 5,4 vuotta ja johtoryhmän jäsenillä 3,8 vuotta. Naisten osalta toimitusjohtajien ja johtoryhmän jäsenten keskimääräinen palvelusaika on selvästi lyhyempi kuin kun miehillä.
- Toimitusjohtajien keski-ikä on 52 vuotta ja muiden johtoryhmän jäsenten keski-ikä on 49,3 vuotta.
- Suurimmalla osalla johtoryhmän jäsenistä on kaupallinen tai tekninen koulutus. Erot miesten ja naisten koulutustaustoissa ovat merkittäviä.
- Ulkomaalaisten osuus toimitusjohtajista on 11 prosenttia ja muista johtoryhmän jäsenistä 21 prosenttia.

Anne Horttanainen
Varatoimitusjohtaja

anne.horttanainen@chamber.fi

Ville Kajala
Johtava asiantuntija, yhtiö- ja arvopaperimarkkinaoikeus
ville.kajala@chamber.fi

KESKUS-
KAUPPAKAMARI

Keskuskauppakamari, World Trade Center Helsinki,
PL 1000, Aleksanterinkatu 17, 00100 Helsinki I puh. 09 4242 6200
keskuskauppakamari@chamber.fi I @K3FIN
kauppakamari.fi