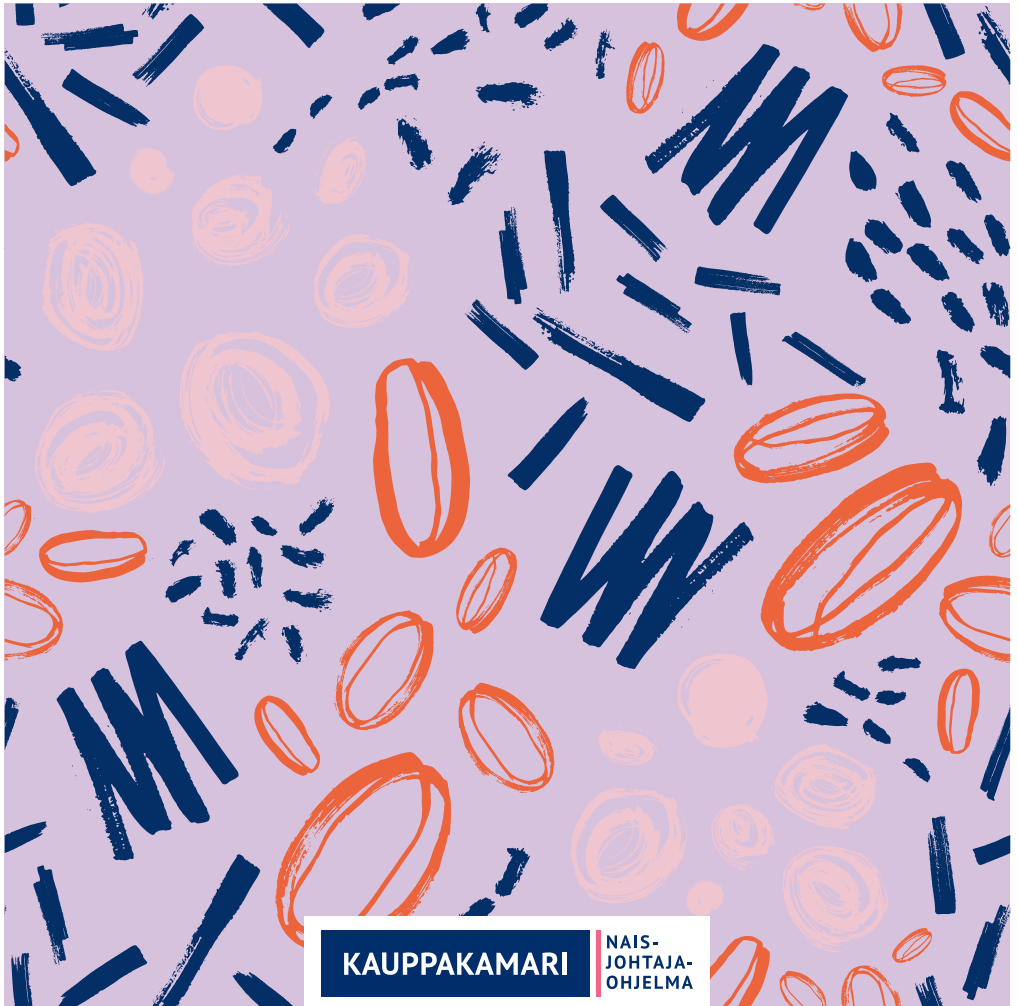


Viisi syytä suosia itsesääntelyä lakisääteisten naiskiintiöiden sijaan



KAUPPAKAMARI

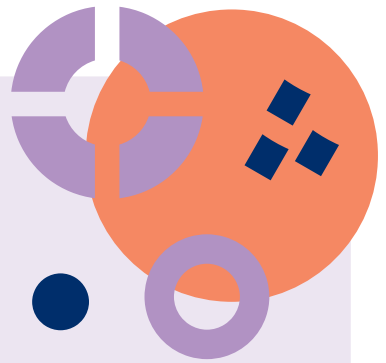
**NAIS-
JOHTAJA-
OHJELMA**

1. Itsesääntely toimii Suomessa

- Hallinnointikoodin mukaan pörssiyhtiön hallitukseen on valittava molempia sukupuolia. Jos pörssiyhtiö ei noudata tätä suositusta, sen on perusteltava poikkeaminen julkisesti.
- Hallinnointikoodi edellyttää myös, että pörssiyhtiöt raportoivat julkisesti hallituksen monimuotoisuutta koskevat periaatteet. Yhtiön on kerrottava tavoitteensa molempien sukupuolten edustuksesta yhtiön hallituksessa, toimenpiteensä tavoitteiden toteuttamiseksi ja miten tavoitteiden toteutumisessa on edistytty.
- Naisten hallitusjäsenyydet suomalaisissa pörssiyhtiöissä ovat EU:n huippua. Kaikilla suurilla pörssiyhtiöillä on molempia sukupuolia hallituksessaan.

2. Itsesääntely edistää naisjohtajuutta kiintiösääntelyä laaja-alaisemmin

- Hallituksen sukupuolijakauma ei korreloi johtoryhmän sukupuolijakauman kanssa.
- Kiintiösääntely johtaa hallituspaikkojen kasautumiseen samoille naisille.
- Kiintiösääntely vie huomion pois naisjohtajuuden edistämisestä kokonaisuutena. Kiintiösääntelyn myötä moni nainen jättää nousujohteisen uran ryhtyäkseen hallitusammattilaiseksi.



3. Kiintiösääntely rajaisi omistajien valtaa eikä kohdentuisi oikeudenmukaisesti yrityskenttään

- Kiintiösääntely rajoittaisi omistajien tärkeintä oikeutta eli oikeutta valita hallitukseen parhaaksi katsomansa henkilöt.
- Puolet pörssiyhtiöistämme on pieniä pörssiyhtiöitä, joiden hallituskokoonpanojen sääntely ei ole yhteiskunnallinen kysymys. Moni listaamaton yritys on niitä suurempi. Kiintiösääntely olisi uusi este pörssilistautumisille.
- Suomalaisilla yrityksillä on Euroopan pienimmät hallitukset, ja kiintiösääntely paisuttaisi hallituksia tarpeettomasti.

4. Naisehdokkaita, joilla on osaamista liiketoimintojen johdosta, ei ole riittävästi kiintiöiden täyttämiseksi

- Hallituksen jäsenten enemmistöllä on oltava liiketoiminta- ja toimialaosaamista. Ainakin osalla hallituksesta on hyvä olla toimitusjohtajakokemusta.
- Naisilla on huomattavasti miehiä vähemmän kokemusta pörssiyhtiöiden liiketoimintojen johtamisesta. Pääosa johtoryhmien naisista johtaa pörssiyhtiöiden tukitoimintoja.
- Pörssiyhtiöiden hallitusten naisjäsenten taustat poikkeavat jo nykyisin miesjäsenten taustoista. Talous- ja lakiasiaintoiminta- ja lakiasiaintoiminta- taustaisilla naisilla on jo nyt ylläpito pörssiyhtiöiden hallituksissa. Hallituksen miesjäsenillä on toimitusjohtajakokemusta selvästi naisjäseniä useammin.

5. Tulevaisuus lupaa riittävän kandidaattipoolin muodostumisen

- Vuonna 2020 pörssiyhtiöiden uusista johtoryhmänimityksistä 36 prosenttia on mennyt naisille.
- Vuonna 2020 pörssiyhtiön johtoryhmään nimitetyistä naisista 38 prosenttia nimitettiin liiketoimintajohtoon.
- Alle 40-vuotiaista liiketoimintajohtajista naisia on jo 26 prosenttia, kun kokonaistasolla naisten osuus liiketoimintajohtajista on vain noin puolet siitä.



NAIS- JOHTAJA- OHJELMA

KAUPPAKAMARI

Keskuskauppakamari, World Trade Center Helsinki,
PL 1000, Aleksanterinkatu 17, 00100 Helsinki | puh. 09 4242 6200
keskuskauppakamari@chamber.fi |  @K3FIN
[kauppakamari.fi](https://www.kauppakamari.fi) | [naisjohtajat.fi](https://www.naisjohtajat.fi)