

Naiset pörssiyritysten hallituksissa

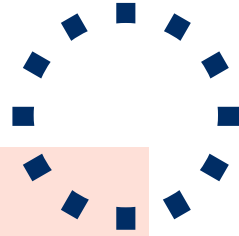
HEINÄKUU 2022

NAISJOHTAJAKATSAUS



KESKUS-
KAUPPAKAMARI

SISÄLTÖ



NAISTEN OSUUS HALLITUS-PAIKOISTA ENNÄTYKSELLISET	
31 PROSENTTIA	4
NAISTEN OSUUS UUSISTA NIMITYKSISTÄ YHTEENSÄ	
35 PROSENTTIA	9
VALIOKUNTIEN SUKUPUOLIJAKAUMISSA SELVIÄ EROJA	11
NAISIA EDELLEEN VÄHÄN OSAKKEENOMISTAJIEN	
NIMITYSTOIMIKUNNISSA	15
HALLITUSKOKOONPANOVA VALMISTELEVAN TOIMIELIMEN	
SUKUPUOLIJAKAUMALLA ON VÄLIÄ	17
KIINTIÖDIREKTIIVIN VAIKUTUS SUOMALAIISIIN	
PÖRSSIYHTIÖIHIN	19

Keskuskauppakamari on edistänyt jo pitkään naisjohtajuutta itsesääntelyn keinoin. Tavoittemme 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 pörssiyritysten johtoon. Julkaisemme 3-4 kertaa vuodessa katsauksia, joissa keskitymme tarkemmin eri teemoihin niin naisjohtajuuteen kuin monimuotoisuuteen liittyvissä kysymyksissä. Tavoitteenamme on tuottaa ajantasaisia ja analysoitua faktatietoa julkiseen keskusteluun, jotta johtamisen kehittäminen ja toimintalinjoja koskeva päätöksenteko perustuisi tietoon eikä tunteisiin.

TIETOA KATSAUKSESTA

Tarkastelemme tässä katsauksessa naisten osuutta pörssiyhtiöiden hallituksissa. Tarkastelemme myös hallitusten valiokuntien sekä osakkeenomistajien nimitystoimikuntien sukupuolijakaumaa sekä äskettäin hyväksytyyn pörssiyhtiöiden hallitusten ja hallintoneuvostojen sukupuolikiintiötä koskevan direktiivin vaikutuksia suomalaisiin pörssiyhtiöihin.

Katsaus kattaa kaikki kesäkuun 2022 alussa Helsingin Pörssissä listatut suomalaiset yhtiöt. Yhteensä tarkasteltuja yhtiöitä oli 130. Näistä large cap -yhtiöitä oli 32, mid cap -yhtiöitä 47 ja small cap yhtiöitä 51. Tiedot on kerätty pörssiyhtiöiden verkkosivuilta touko-kesäkuussa 2022.

Katsauksen on laatinut Keskuskauppakamarin johtava asiantuntija Ville Kajala. Tiedot ovat keränneet Tiina Salmi, Eva-Riitta Simonsson ja Ville Kajala. Taitto Johanna Kaukovaara.



Anne Horttanainen
Varatoimitusjohtaja

anne.horttanainen@chamber.fi




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

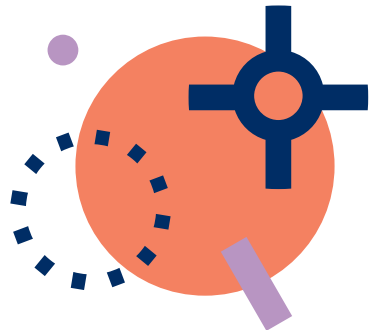
NAISTEN OSUUS HALLITUS- PAIKOISTA ENNÄTYKSELLISET 31 PROSENTTIA

Osakkeenomistajat päättävät keväisin yhtiökokouksissa pörssiyhtiöiden tulevat hallituskokoonpanot. Olemme seuranneet naisten osuutta pörssiyhtiöiden hallitusten jäsenistä vuosittain vuodesta 2011 lähtien. Tänä aikana naisten osuus on kasvanut tasaisesti. Paria tasaantumisvaihetta lukuun ottamatta kasvuvauhti on ollut 1–2 prosenttiyksikköä vuodessa. Kun vielä vuonna 2011 18 prosenttia pörssiyhtiöiden hallituksen jäsenistä oli naisia, vuonna 2020 naisten osuus saavutti ensimmäisen kerran 30 prosenttia.

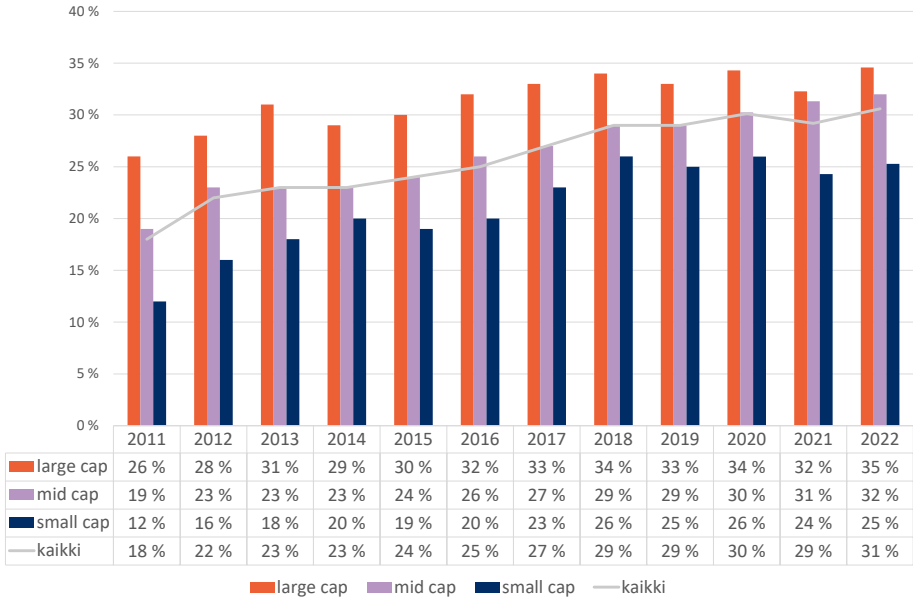
Tänä vuonna naisten osuus kaikkien pörssiyhtiöiden hallituksen jäsenistä nousi uuteen ennätyksen 31 prosenttiin. Kasvua edellisvuoteen verrattuna oli 2 prosenttiyksikköä. Uudet ennätykset tehtiin myös large cap ja mid cap -yhtiöissä, joissa naisten osuudet olivat 35 ja 32 prosenttia. Small cap -yhtiöissä naisten osuus kasvoi 25 prosenttiin.



**Large cap -yhtiöissä
naisten osuus hallituksen
jäsenistä nousi jo 35
prosenttiin.**



Naisten osuus pörssiyritysten hallituksissa



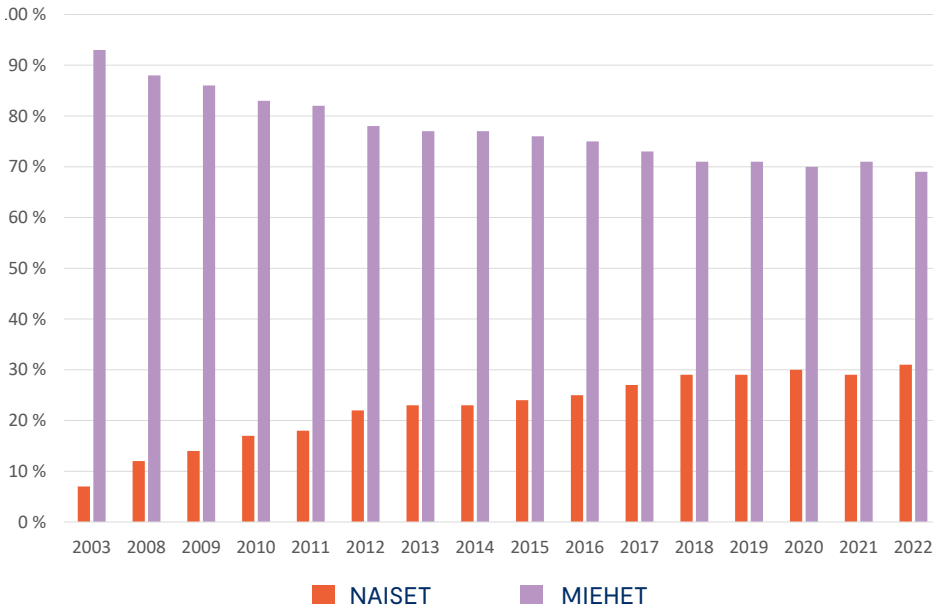
Maaliskuussa 2022 julkaistussa naisjohtajakatsauksessa vertailimme kansainvälisesti naisten osuutta suurimpien pörssiyritysten hallituksissa. Muihin EU- ja ETA-maihin verrattuna suomalaiset yhtiöt sijoittuvat kärkikastiin. Suomea edellä tilastoissa olivat EU-jäsenmaista Ranska, Italia, Belgia, Ruotsi, Alankomaat ja Saksa sekä ETA-valtiot Islanti ja Norja. Näistä maista vain Suomessa ja Ruotsissa naisten korkea osuus on saavutettu yksinomaan elinkeinoelämän omalla itsesääntelyllä ja yhtiöiden omalla aloitteellisuudella. Lisäksi pörssiyritysten hallinnointitavoitteissa on eroja, jotka vaikeuttavat aitoa vertailua eri maiden välillä, mikä tosiasiaa vaikuttaa esimerkiksi Saksan korkean prosenttiluvun taustalla.



Suomessa naisten korkea osuus hallituksissa on saavutettu itsesääntelyllä.

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 pörssiyhtiöiden hallituksissa onkin tuon jälkeen noussut tasaisesti 12 prosentista nykyiseen 31 prosenttiin.

Pörssiyhtiöiden hallitusten sukupuolijakauma 2003–2022

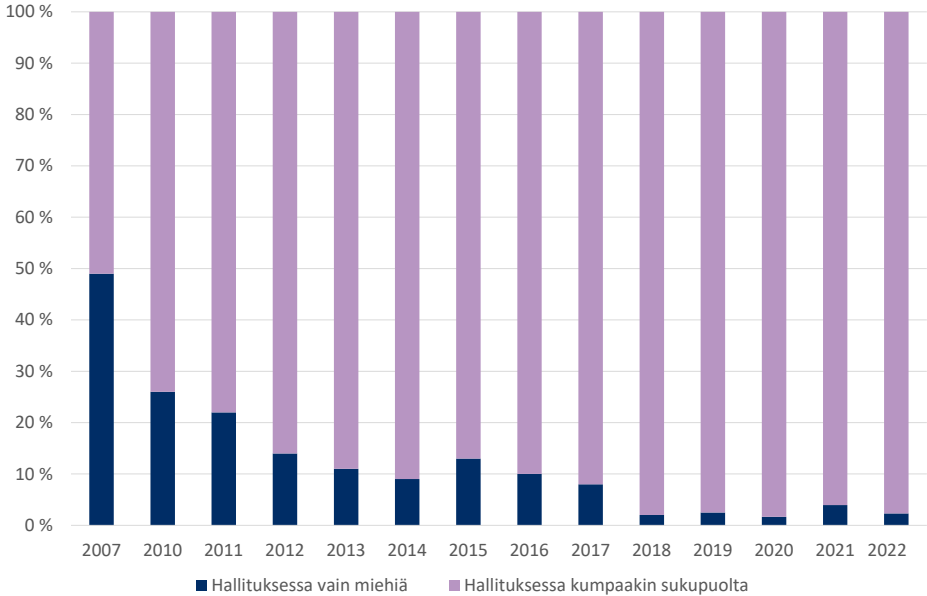


Vuonna 2021 yhtiöistä 97 prosenttia noudattaa mainittua hallinnointikoodin suositusta. Vain kolmella suomalaisella pörssiyhtiöllä on pelkästään miesjäsenistä koostuva hallitus. Nämä yhtiöt ovat kaikki markkina-arvoltaan small cap -yhtiöitä.



Kolmella small cap -yhtiöllä on pelkästään miehistä koostuva hallitus.

Hallituskokoonpanojen sukupuolijakauma - hallinnointikoodin vaikutus

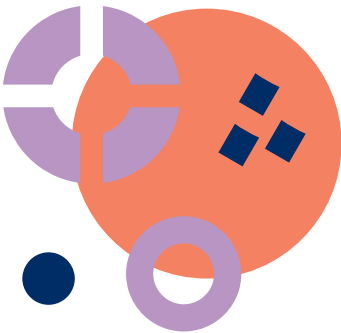
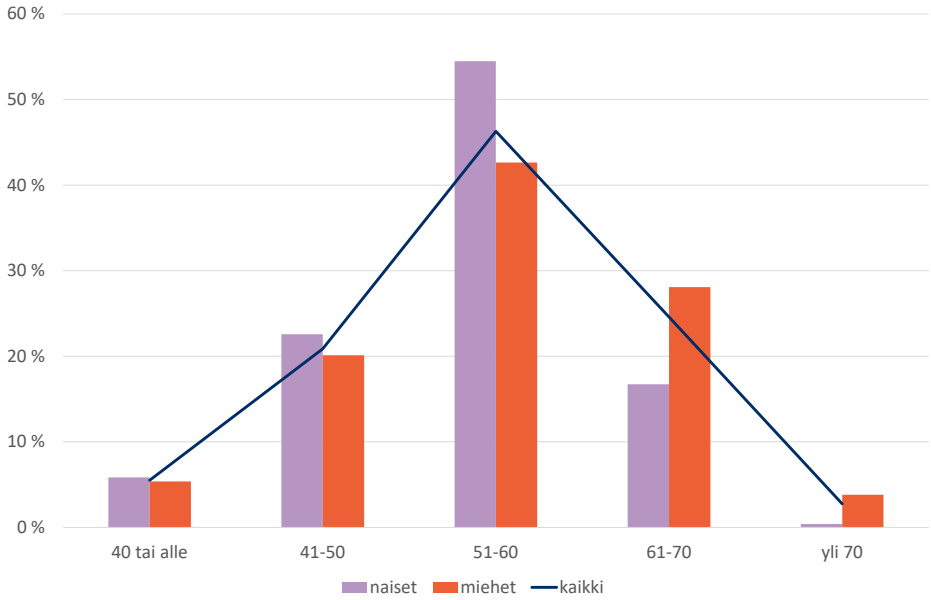


Tarkasteltaessa naisten ja miesten osuutta ikäluokittain huomataan, että ikäluokassa 40 v. tai alle naisten ja miesten osuus kyseisen ikäluokan hallituksen jäsenistä on käytännössä yhtä suuri. Sen sijaan ikäluokissa 41–50 v. ja 51–60 v.

naiset ovat selvästi enemmistössä, kun taas ikäluokat 61–70 v. ja 71 v. tai yli ovat vahvasti miesvoittoisia. Vain yksi ikäluokan 71 v. tai yli hallituksen jäsen on nainen. Naispuolisten hallituksen jäsenten keski-ikä on 53,5 vuotta. Miespuolisten hallituksen jäsenten keski-ikä on 56,2 vuotta ja kaikkien hallituksen jäsenten keski-ikä 55,4 vuotta.

Naispuolisten hallituksen jäsenten keski-ikä on 53,5 vuotta.

Hallitusten jäsenten ikäjakauma



NAISTEN OSUUS UUSISTA NIMITYKSISTÄ YHTEENSÄ 35 PROSENTTIA

Vuoden 2022 varsinaisten yhtiökokousten jälkeen pörssiyhtiöiden hallituksissa on yhteensä 840 varsinaista jäsentä. Hallitusjäsenyydet jakautuvat yhteensä 741 eri henkilölle, joista miehiä on 523 ja naisia 218. Vuoteen 2021 verrattuna naisten lukumäärä on kasvanut 18 henkilöllä ja miesten lukumäärä on kasvanut 8 henkilöllä.

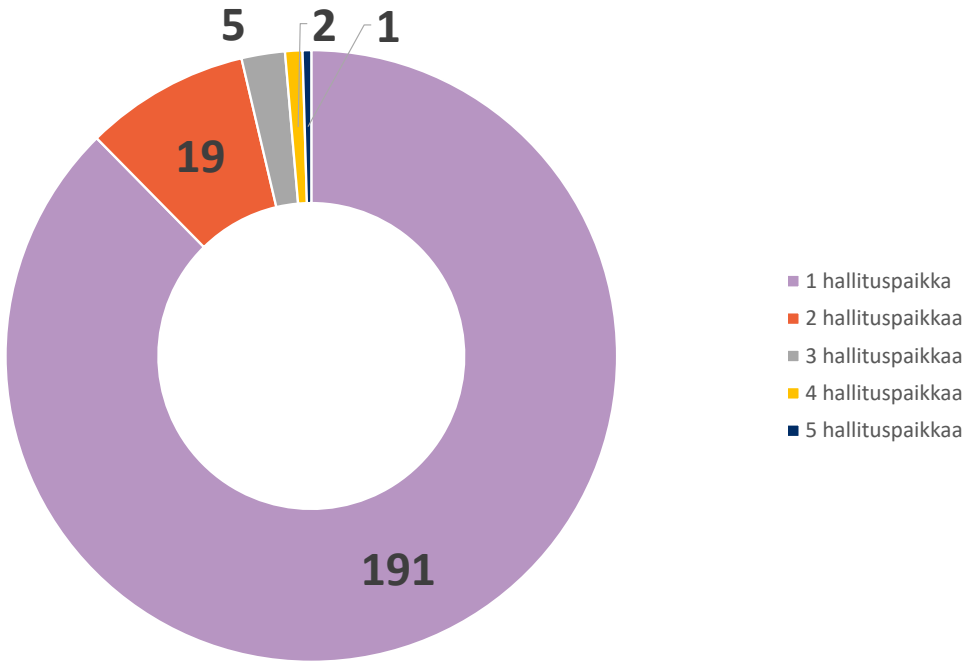
Naisten osuus uusista nimityksistä kääntyi kahden laskuvuoden jälkeen taas nousuun. Uusia nimityksiä pörssiyhtiöiden hallituksiin tehtiin yhteensä 116. Näistä naisia on yhteensä 41 ja miehiä 75. Naisten osuus uusista nimityksistä oli yhteensä 35 prosenttia, kun viime vuonna naisten osuus uusista nimityksistä oli 26 prosenttia.

Vuoden 2021 aikana tai vuoden 2022 varsinaisissa yhtiökokouksissa hallituksista on jäänyt pois yhteensä 113 henkilöä. Näistä naisia oli 33 ja miehiä 80. Tänä vuonna hallituspaikkansa menettäneistä naisten osuus oli edellisvuotta vastaavasti 29 prosenttia.



Naisten osuus uusista nimityksistä kääntyi taas nousuun.

Naisten hallitusjäsenyyksien jakautuminen



VALIOKUNTIEN SUKUPUOLIJAKAUMISSA SELVIÄ EROJA

Hallitus voi perustaa keskuudessaan erillisiä valiokuntia tehostamaan hallituksen vastuulle kuuluvien asioiden valmistelua. Valiokuntiin kuuluvat hallituksen jäsenet voivat perehtyä valiokunnassa valmisteltaviin asioihin laajemmin kuin mitä koko hallituksen on tarpeen. Valiokuntien perustamisesta ja tehtävistä päättää kukin hallitus.

Hallinnointikoodi tunnistaa kolme valiokuntaa: tarkastusvaliokunta, nimitysvaliokunta ja palkitsemisvaliokunta. Valiokuntien tehtäviä voidaan myös yhdistää, ja hallitus voi tarpeen mukaan myös perustaa muita kuin edellä mainittuja valiokuntia. Tässä katsauksessa yhdistetyt nimitys- ja palkitsemisvaliokunnat sisältyvät sekä nimitysvaliokuntien että palkitsemisvaliokuntien lukumääriin.

Kaikki large cap -yhtiöt ovat perustaneet useamman kuin yhden valiokunnan. Myös valtaosa mid cap -yhtiöistä ja reilu puolet small cap -yhtiöistä on perustanut vähintään yhden valiokunnan.

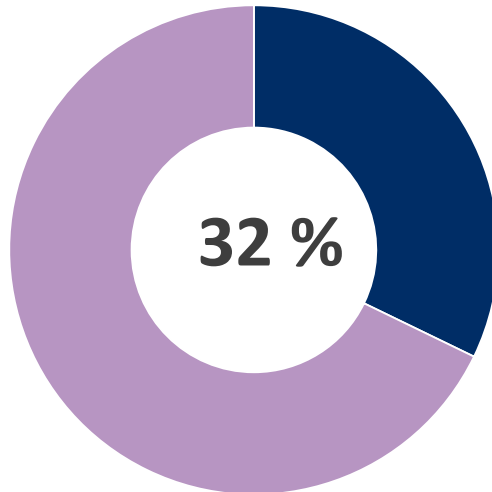
Vuoden 2022 varsinaisten yhtiökokousten jälkeen pörssiyrityöiden hallitukset ovat nimenneet jäseniä yhteensä 211 valiokuntaan. Valiokuntien jäsenyyksiä koskevat tiedot voivat olla vielä hieman puutteelliset, sillä osa yhtiöistä ei ole julkistanut valiokuntien kokoonpanoa.

Naisten osuus valiokuntien jäsenistä on 32 prosenttia, mikä on sama kuin naisten osuus valiokuntia perustaneiden pörssiyrityöiden hallituksissa.



**Naiset ovat yliedustettuina
tarkastusvaliokunnissa
ja aliedustettuina
nimitysvaliokunnissa.**

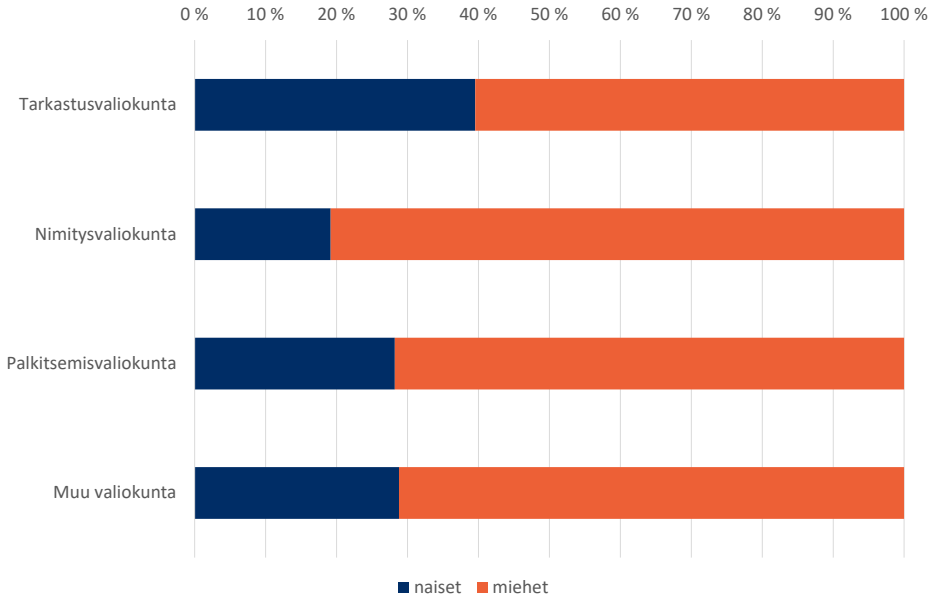
Naisten osuus valiokuntien jäsenistä



Naisten osuus eri valiokuntien jäsenistä vaihtelee merkittävästi. Naiset ovat yliedustettuina tarkastusvaliokunnissa, joissa naisten osuus on 40 prosenttia (2021: 38 prosenttia). Nimitysvaliokunnissa, joiden tehtävänä on mm. valmistella ehdotukset uusien hallituksen jäsenten nimittämisestä, naiset ovat sen sijaan selvästi aliedustettuina 19 prosentin osuudella (2021: 19 prosenttia). Palkitsemisvaliokunnissa, joiden tehtävänä on yleensä valmistella toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemista ja nimityksiä koskevat ehdotukset, naisten osuus on 28 prosenttia (2021: 31 prosenttia). Muita valiokuntia on perustettu yhteensä 16. Näissä naisten osuus on 29 prosenttia (2021: 29 prosenttia).

Valiokuntapaikkojen jakaumaan vaikuttaa luonnollisesti kunkin hallituksen jäsenen tausta ja kokemus. Jakauma näyttäisi heijastelevan sitä seikkaa, että naispuolisilla hallituksen jäsenillä on miehiä useammin tausta tukitoimintojen johtotehtävistä, kuten talous-, henkilöstö- tai lakiasiajohdosta. Miespuolisilla hallituksen jäsenillä taas on naisia selvästi useammin kokemusta toimitusjohtajan tehtävistä tai liiketoimintojen johdosta.

Valiokuntien sukupuolijakauma



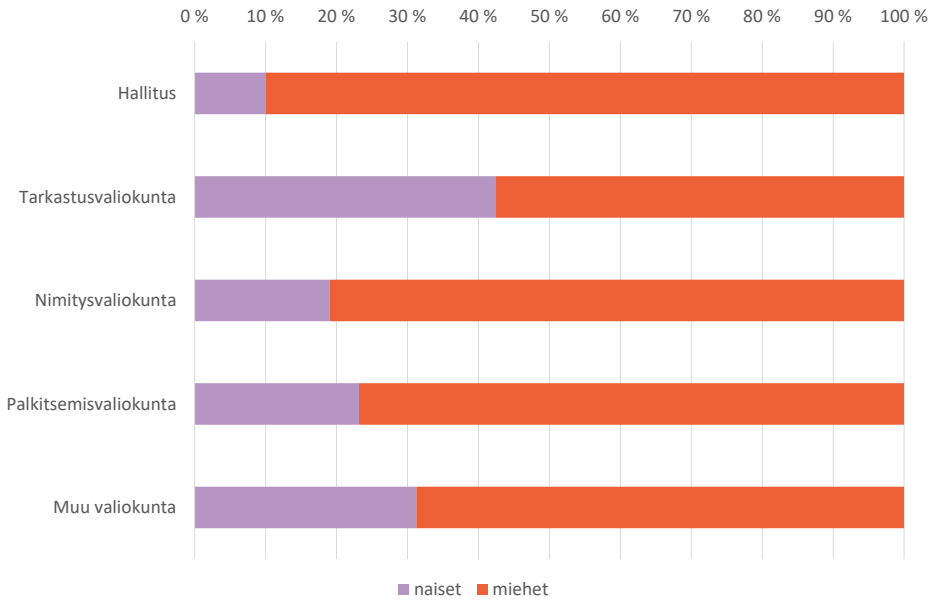
Myös hallituksen ja valiokuntien puheenjohtajien sukupuolijakauma vaihtelee merkittävästi. Nainen on hallituksen puheenjohtajana 13 pörssiyhtiössä, mikä vastaa 10 prosenttia pörssiyhtiöistä. Naisten osuuden kasvu on hidasta, sillä viime vuonna vastaava osuus oli 9 prosenttia. Lukumääräisesti naispuolisten hallituksen puheenjohtajien määrä on kasvanut yhdellä.

Naisten osuus valiokuntien puheenjohtajista laski edellisvuodesta kaikissa valiokunnissa. Tarkastusvaliokuntien puheenjohtajista naisia on nyt 42 prosenttia (2021: 51 prosenttia). Nimitysvaliokunnissa naisten osuus puheenjohtajista on 19 prosenttia (2021: 22 prosenttia) ja palkitsemisvaliokunnissa 23 prosenttia (2021: 25 prosenttia). Muissa valiokunnissa naisten osuus puheenjohtajista oli 31 prosenttia (2021: 36 prosenttia).



Nainen on hallituksen puheenjohtajana 13 pörssiyhtiössä.

Hallituksen ja valiokuntien puheenjohtajien sukupuolijakauma



NAISIA EDELLEEN VÄHÄN OSAKKEENOMISTAJIEN NIMITYSTOIMIKUNNISSA

Hallinnointikoodi tunnistaa useampia suositeltavia tapoja järjestää hallituskoonpanoa koskeva valmistelu. Hallituksen tai hallituksen nimitysvaliokunnan lisäksi hallituskokoonpanoa koskevan ehdotuksen valmistelu voi tapahtua myös osakkeenomistajien nimitystoimikunnassa, johon kuuluu esimerkiksi suurimpien osakkeenomistajien nimittämiä edustajia ja mahdollisesti yhtiön hallituksen jäseniä.

Osakkeenomistajien nimitystoimikuntien käyttö hallitusnimitysten valmistelussa on viime vuosina kasvanut tasaisesti. Tämän vuoden varsinaisiin yhtiökokouksiin tehdyt ehdotukset valmisteltiin nimitystoimikunnassa yhteensä 54 yhtiössä.

Nimitystoimikunnissa on tyypillisesti 3–5 jäsentä. Osassa yhtiöistä hallituksen puheenjohtaja tai joku muu hallituksen jäsen on nimitystoimikunnan täysivaltainen jäsen, osassa taas asiantuntijajäsen ilman oikeutta osallistua päätöksentekoon. Tässä katsauksessa ei ole otettu huomioon niitä hallituksen jäseniä, jotka toimivat osakkeenomistajien nimitystoimikunnan asiantuntijajäsenenä ilman, että he osallistuvat toimikunnan päätöksentekoon.

Naisten osuus tämän vuoden yhtiökokousehdotukset valmistelleiden nimitystoimikuntien jäsenistä oli vain 13 prosenttia. Osuus laski vuodesta 2021 yhdellä prosenttiyksiköllä. Nimitystoimikunnissa oli 28 naisjäsentä, kun jäseniä oli yhteensä 223 (2021: 30 naisjäsentä, yhteensä 220 jäsentä).

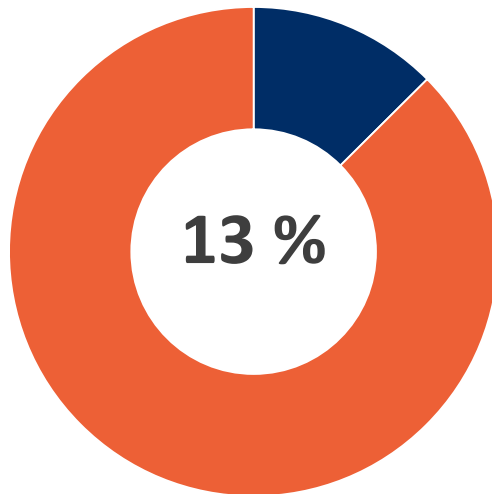
Large cap -yhtiöissä naisten osuus nimitystoimikuntien jäsenistä oli 16 prosenttia (2021: 15 prosenttia) ja mid cap -yhtiöissä 10 prosenttia (2020: 16 prosenttia). Small cap -yhtiöissä, joissa nimitystoimikunta on selvästi large cap ja mid cap -yhtiöitä harvinaisempi, naisten osuus nimitystoimikuntien jäsenistä oli 11 prosenttia (2021: 5 prosenttia).



**Vain 13 prosenttia
pörssiyritysten
nimitystoimikuntien
jäsenistä oli naisia.**

Naisten vähäinen osuus selittyy osin sillä, että pörssiyhtiöiden suurimmat henkilöomistajat ovat tyypillisesti miehiä. Institutionaaliset sijoittajat puolestaan nimeävät erityisesti suurimpien pörssiyhtiöiden nimitystoimikuntiin edustajakseen toimitusjohtajansa, joka on usein mies. Lisäksi nimitystoimikuntien jäsenmäärä on pieni, useimmiten vain kolme tai neljä henkilöä, jolloin yhdenkin jäsenen sukupuolella on merkittävä vaikutus prosentuaaliseen osuuteen. On kuitenkin silmiinpistävää, että naisten osuus hallituskokoonpanoa koskevaa ehdotusta valmistelevassa toimielimessä on alhainen riippumatta siitä, valmistellaanko nimitysehdotus hallituksen nimitysvaliokunnassa vai osakkeenomistajien nimitystoimikunnassa.

Naisten osuus osakkeenomistajien nimitystoimikuntien jäsenistä



HALLITUSKOKOONPANOJA VALMISTELEVAN TOIMIELIMEN SUKUPUOLIJAKAUMALLA ON VÄLIÄ

Hallinnointikoodin lähtökohtana on, että yhtiöt arvioivat hallituksen kokoonpanoa koskevan ehdotuksen valmistelutavan omista lähtökohdistaan, eikä koodi ota kantaa siihen, mikä valmistelutapa on kullekin yhtiölle tarkoituksenmukainen. Selvitimme nyt ensimmäistä kertaa, mikä vaikutus hallituksen kokoonpanoa koskevan ehdotuksen valmistelutavalla ja ehdotusta valmistelevan toimielimen sukupuolijakaumalla oli naisten osuuteen hallituksissa.

Selvityksessä nousi esille selkeitä eroja. Yhtiöissä, joissa on osakkeenomistajien nimitystoimikunta, naisten osuus hallituksissa oli 35 prosenttia. Niissä yhtiöissä, joissa hallituksen kokoonpanoa koskeva ehdotus valmisteltiin osakkeenomistajien nimitystoimikunnassa ja toimikunnassa oli vähintään yksi nainen, naisten osuus hallituksissa oli peräti 40 prosenttia. Silloin, kun nimitystoimikunta koostui pelkästään miehistä, naisten osuus hallituksissa jäi 31 prosenttiin.

Silloin, kun hallituksen kokoonpanoa koskevan ehdotuksen valmisteli hallituksen nimitysvaliokunta, naisten osuus hallituksissa oli 29 prosenttia. Nimitysvaliokuntien sukupuolijakauman vaikutus oli samansuuntainen kuin osakkeenomistajien nimitystoimikunnissa, mutta pienempi. Niissä yhtiöissä, joissa nimitysvaliokunnassa oli vähintään yksi nainen, naisten osuus hallituksissa 30 prosenttia. Jos nimitysvaliokunta koostui pelkästään miehistä, naisten osuus hallituksissa oli 28 prosenttia.

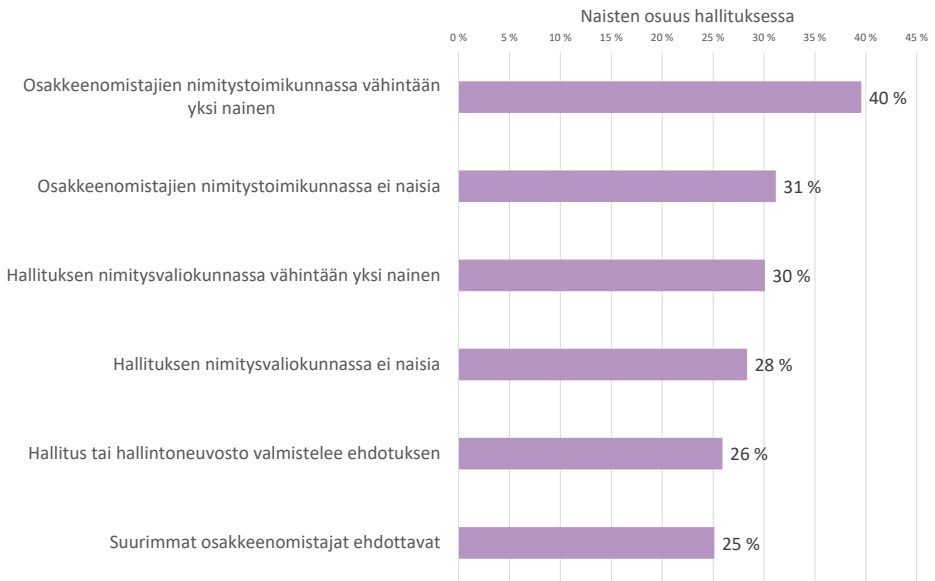


**Naisten osuus hallituksissa
oli peräti 40 prosenttia,
kun osakkeenomistajien
nimitystoimikunnassa oli
vähintään yksi nainen.**

Silloin, kun hallituksen kokoonpanoa koskevan ehdotuksen valmisteli koko hallitus, naisten osuus hallituksissa jäi 26 prosenttiin. Kaikissa ehdotusta valmisteissa hallituksissa oli vähintään yksi nainen. Jos ehdotuksen tekivät suurimmat osakkeenomistajat, naisten osuus jäi 25 prosenttiin.

Selvitystä tarkasteltaessa on hyvä muistaa, että osakkeenomistajien nimitystoimikunta ja hallituksen nimitysvaliokunta ovat sitä yleisempiä mitä suuremmasta yhtiöstä on kyse. Kaksi kolmasosaa yhtiöistä, joissa hallituksen nimitystä koskevan ehdotuksen valmisteli koko hallitus tai suurimmat osakkeenomistajat, oli markkina-arvoltaan pieniä yhtiöitä.

Hallituksen kokoonpanoa valmistelevan toimielimen vaikutus naisten osuuteen hallituksessa



KIINTIÖDIREKTIIVIN VAIKUTUS SUOMALAIISIIN PÖRSSIYHTIÖIHIN

Vuonna 2012 annettu komission direktiiviehdotus pörssiyhtiöiden hallitusten sukupuolikiintiöistä on tänä keväänä nytkähtänyt eteenpäin usean vuoden hiljaiselon jälkeen. Euroopan parlamentti, neuvosto ja komissio pääsivät alkukesästä so- puun direktiivin sisällöstä.

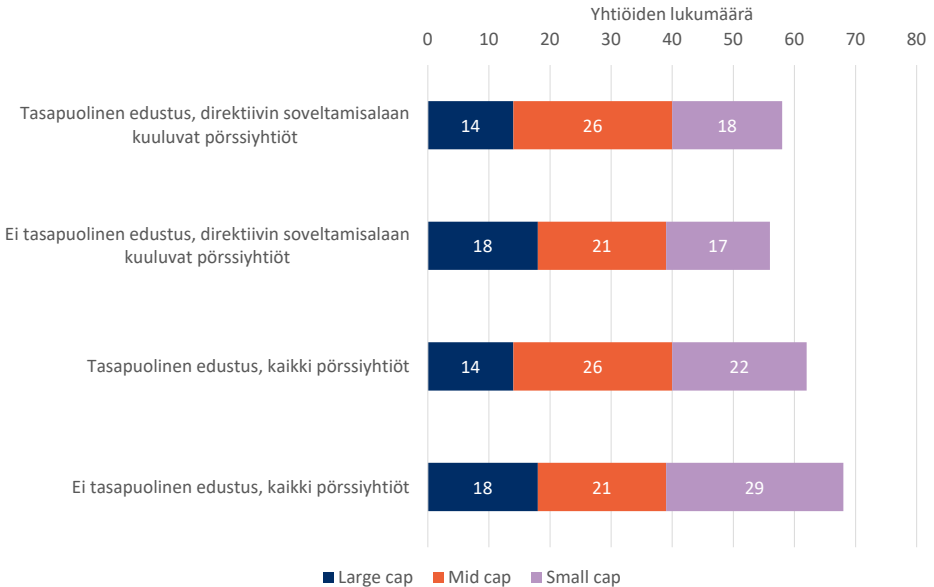
Direktiivi tulee näillä näkymin voi- maan loppuvuodesta ja se tulee saattaa kansallisesti voimaan kahden vuoden kuluttua sen voimaantulosta. Pörssiyhtiöiden on direktiivin mu- kaan pyrittävä 30.6.2026 mennessä saavuttamaan naisten ja miesten tasapuolinen edustus yhtiön hallituksessa ja mahdollisessa hallintoneuvostossa. Hallituksen ja hallintoneuvoston koosta riippuen tasapuolinen edustus tarkoittaa käytännössä sitä, että lukumääräisesti vähemmän edustettuna olevan sukupuolen vähimmäisosuus olisi 25 ja 44,4 prosentin välillä. Osuus lasketaan vain niistä hallituksen jäsenistä, jotka eivät kuulu yhtiön toimivaan johtoon (non-executive directors).

Selvitimme direktiivin vaikutuksia vuoden 2022 varsinaisissa yhtiökokouksissa nimettyjen hallitusten ja hallintoneuvostojen kokoonpanojen pohjalta. Tarkas- telussa mukana olleista 130 pörssiyhtiöstä vain 16 olisi jäänyt kokonsa puolesta direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle. Hieman yli puolet direktiivin sovelta- misalaan kuuluvista yhtiöistä täyttää jo nykyisin direktiiviehdotuksen mukaisen tavoitteen naisten ja miesten tasapuolisesta edustuksesta hallituksessa ja mah- dollisessa hallintoneuvostossa. Kun tarkastellaan kaikkia pörssiyhtiöitä, direktiivin tavoitteen sukupuolten tasapuolisesta edustuksesta täyttää vähän alla puolet yhtiöistä.



Hieman yli puolet pörssiyhtiöistä täyttää tavoitteen naisten ja miesten tasapuolisesta edustuksesta hallituksessa ja hallintoneuvostossa.

Kiintiödirektiivin mukaisen sukupuolijakauman täytyminen



Direktiivin mukaan pörssiyrityksien, jotka eivät ole päässeet tavoitteeseen naisten ja miesten tasapuolisesta edustuksesta, on otettava käyttöön erityisiä ehdokasasetteluun liittyviä menettelyjä. Jäsenvaltioiden on mahdollista lykätä näiden menettelyjen käyttöönottoa, jos lukumääräisesti vähemmän edustettuna olevan sukupuolen osuus toimivaan johtoon kuulumattomista hallituksen ja mahdollisen hallintoneuvoston jäsenistä on vähintään 30 prosenttia.

Suomalaiset pörssiyritykset ovat lähellä täyttää edellytykset sille, että Suomi voisi lykätä ehdokasasetteluun liittyvien menettelyjen käyttöönottoa. Direktiivin soveltamisalaan kuuluvien yhtiöiden osalta naisten osuus toimivaan johtoon kuulumattomista hallituksen jäsenistä 31,8 prosenttia. Direktiivin mukaisessa raja-arvossa otetaan kuitenkin huomioon myös hallintoneuvostojen sukupuoli-

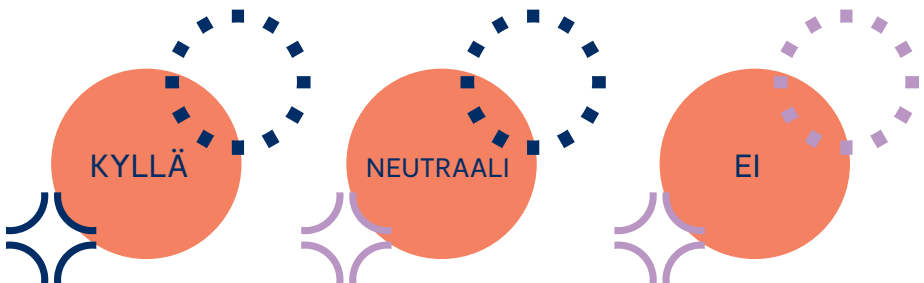


Myös naisten ja miesten tasapuoliseen edustukseen hallintoneuvostoissa on kiinnitettävä huomiota.

jakauma. Hallintoneuvosto on tällä hetkellä käytössä neljässä pörssiyhtiössä (2 small cap, 2 mid cap), jotka kaikki kuuluvat direktiivin soveltamisalaan. Kun hallintoneuvostot ovat kooltaan suuria (noin 20 jäsentä) ja niiden jäsenet ovat valtaosin miehiä, naisten osuus hallitusten ja hallintoneuvostojen jäsenistä ylittää tällä hetkellä vain niukasti 30 prosentin rajan ja on 30,7 prosenttia. Kaikkien pörssiyhtiöiden osalta naisten osuus hallitusten ja hallintoneuvostojen jäsenistä on 29,8 prosenttia.

Koitko tämän naisjohtajakatsauksen hyödylliseksi?

Kehitämme jatkuvasti julkaisujamme ja arvostaisimme palautettasi. Palaute tallentuu klikkaamalla alla olevaa kuvaketta, ja pääset halutessasi jättämään myös kirjallista palautetta ja kehitysideoita.





KESKUS- KAUPPAMARI

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