

Naiset pörssi- ja First North -yhtiöiden hallituksissa

HEINÄKUU 2024

NAISJOHTAJAKATSAUS



SISÄLTÖ

JOHDANTO	4
NAISTEN OSUUS PÖRSSIYHTIÖIDEN HALLITUSPAIKOISTA PYSYI ENNÄTYSTASOLLA	6
NAISTEN OSUUS UUSISTA NIMITYKSISTÄ YHTEENSÄ 42 PROSENTTIA	10
VALIOKUNTIEN SUKUPUOLIJAKAUMIEN EROT ENNALLAAN	11
NAISIA EDELLEEN VÄHÄN OSAKKEENOMISTAJIEN NIMITYSTOIMIKUNNISSA	14
HALLITUSKOKOONPANOVA VALMISTELEVAN TOIMIELIMEN SUKUPUOLIJAKAUMALLA ON VÄLIÄ	16
KIINTIÖDIREKTIIVIN VAIKUTUS SUOMALAIISIIN PÖRSSIYHTIÖIHIN	18
NAISTEN OSUUS FIRST NORTH -YHTIÖIDEN HALLITUSPAIKOISTA 25 PROSENTTIA	21

JOHDANTO

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 pörssiyhtiöiden johtoon. Julkaisemme 3–4 kertaa vuodessa katsauksia, joissa 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.

Osana pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamista koskevan direktiivin kansallista täytäntöönpanoa hallitus on ehdottanut, että Keskuskauppakamari toimisi direktiivissä tarkoitettuna sukupuolten tasapuolisen edustuksen kehittymistä edistävänä, analysoivana, seuraavana ja tukevana elimenä.



Ville Kajala

Johtava asiantuntija,
yhtiö- ja arvopaperimarkkinaoikeus

ville.kajala@chamber.fi

Tietoa katsauksesta

Tarkastelemme tässä katsauksessa naisten osuutta suomalaisten pörssiyhtiöiden ja toista kertaa myös First North -yhtiöiden hallituksissa. Tarkastelemme myös hallitusten valiokuntien sekä osakkeenomistajien nimitystoimikuntien sukupuolijakaumaa sekä pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamista koskevan direktiivin sekä hallinnointikoodiin ehdotettujen muutosten vaikutuksia suomalaisiin pörssiyhtiöihin.

Katsaus kattaa kaikki kesäkuun 2024 puolivälissä Helsingin Pörssissä ja First North Finlandilla listatut suomalaiset osakeyhtiöt ja osuuskunnat. Yhteensä tarkasteltuja yhtiöitä oli 180, joista pörssiyhtiöitä 131 ja First North -yhtiöitä 49. Pörssiyhtiöistä markkina-arvoltaan suuria yhtiöitä (large cap) oli 31, keskisuuria yhtiöitä (mid cap) 47 ja pieniä yhtiöitä (small cap) 53. Tiedot on kerätty pörssiyhtiöiden verkkosivuilta kesäkuussa 2024.


Katsauksen on laatinut Keskuskauppakamarin johtava asiantuntija Ville Kajala. Taitto Tanja Arvola.

NAISTEN OSUUS PÖRSSI- YHTIÖIDEN HALLITUSPAIKOISTA PYSYI ENNÄTYSTASOLLA

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.

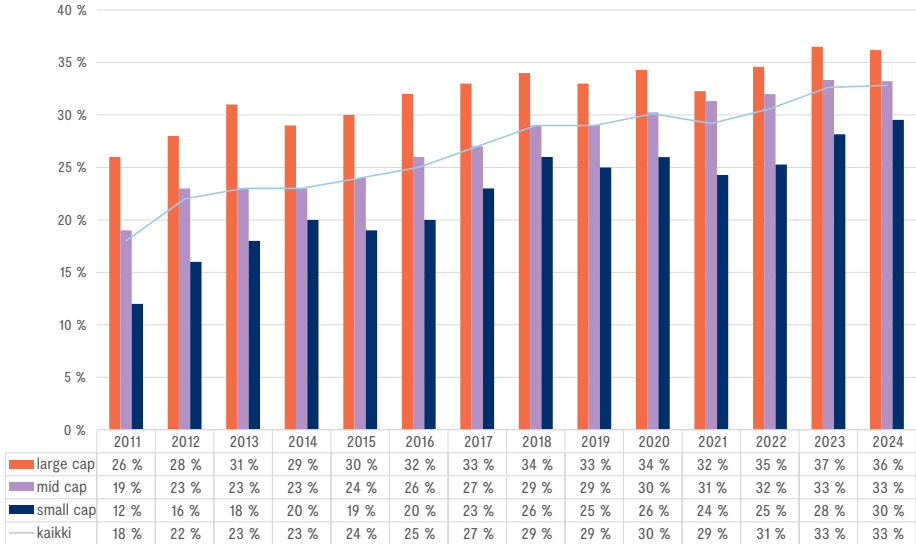
Tänä vuonna naisten osuus kaikkien pörssiyhtiöiden hallituksen jäsenistä pysyi viime vuonna saavutetulla ennätystasolla 33 prosentissa. Large cap -yhtiöissä naisten osuus laski yhdellä prosenttiyksiköllä 36 prosenttiin (2023: 37 prosenttia). Pyörityksistä johtuen kyse oli tosiasiallisesti kuitenkin vain parin prosenttiyksikön kymmenyksen muutoksesta. Mid cap -yhtiöissä naisten osuus hallituksen jäsenistä pysytteli edellisvuoden ennätystasolla 33 prosentissa. Small cap -yhtiöissä naisten osuus hallituksen jäsenistä nousi ensimmäistä kertaa 30 prosenttiin (2023: 28 prosenttia).

Maaliskuussa 2024 julkaistussa naisjohtajakatsauksessa vertailimme kansainvälisesti naisten osuutta suurimpien ja vaihdetuimpien pörssiyhtiöiden hallituksissa. Vertailussa muihin EU- ja ETA-maihin Suomen sijoitus on vähitellen pudonnut ja viime vuonna Suomea edellä tilastoissa oli jo yhdeksän muuta EU- ja ETA-maata. Näissä maissa kehitystä on vauhdittanut kiintiölainsäädäntö, kun taas Suomessa on tähän saakka luotettu elinkeinoelämän itsesääntelyyn ja yhtiöiden omaan aloitteellisuuteen. Pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuoli-



**Small cap -yhtiöissä
naisten osuus
hallituksen jäsenistä
nousi ensimmäisen
kerran 30
prosenttiin.**

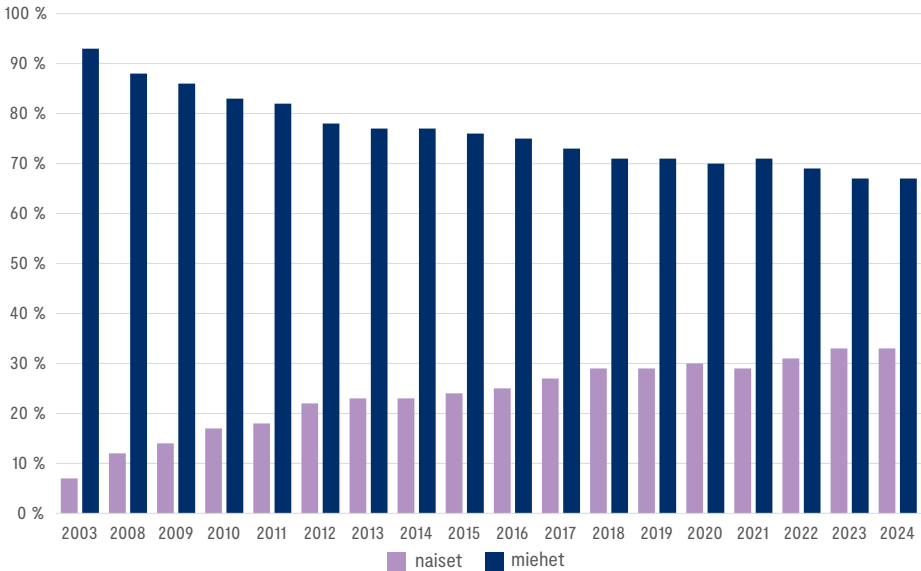
Naisten osuus pörssiyhtiöiden hallituksissa



jakauman tasapainottamista koskevan direktiivin täytäntöönpano on kuitenkin Suomessakin tuomassa tähän muutoksen.

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 33 prosenttiin. Arvopaperimarkkinayhdistys on ehdottanut, että hallinnointikoodiin otettaisiin jatkossa kaikkia pörssi-yhtiöitä koskeva suositus, jonka mukaan naisten ja miesten tulisi olla hallituksessa tasapuolisesti edustettuna.

Pörssiyhtiöiden hallitusten sukupuolijakauma 2003–2024



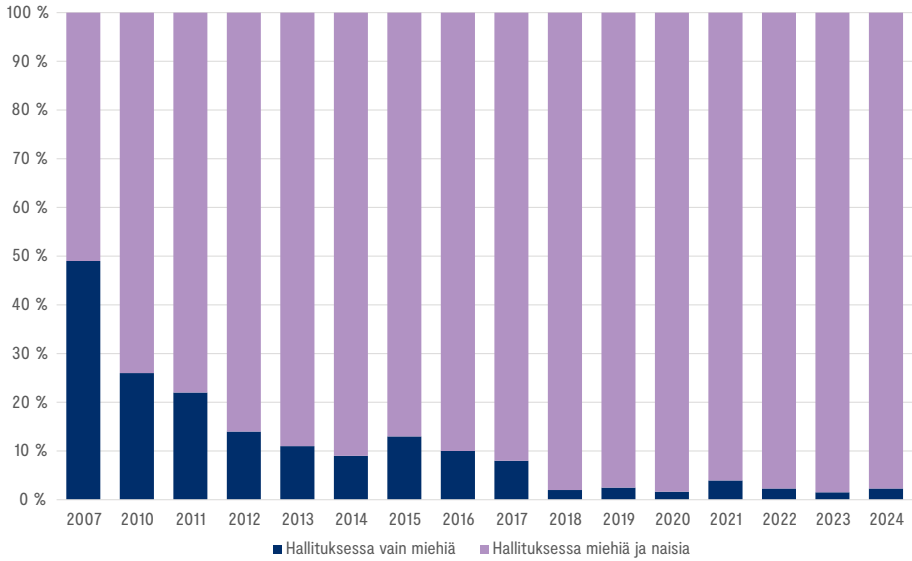
Vuonna 2024 98 prosenttia pörssiyhtiöistä noudattaa voimassa olevan hallinnointikoodin suositusta. Vain kolmella suomalaisella pörssiyhtiöllä on pelkästään miesjäsenistä koostuva hallitus. Yksi näistä yhtiöistä on poistumassa pörssiin julkisen ostotarjouksen seurauksena. Kaksi muuta yhtiötä ovat markkina-arvoltaan small cap-yhtiöitä.

Tarkasteltaessa naisten ja miesten osuutta ikäluokittain huomataan, että ikäluokassa 40 v. tai alle naisten osuus vastaa suunnilleen naisten osuutta kaikista hallituksen jäsenistä. Ikäluokassa 41–50 v. naisten osuus on 38 prosenttia ja ikäluokassa 51–60 v. 37 prosenttia. Ikäluokat 61–70 v. ja 71 v. tai yli ovat sen sijaan vahvasti miesvoittoisia. Vain kolme ikäluokan 71 v. tai yli hallituksen jäsenistä on naisia. Naispuolisten hallituksen jäsenten keski-ikä on 55,1 vuotta (2023: 54,8 vuotta). Miespuolisten hallituksen jäsenten keski-ikä on 57,5 vuotta (2023: 57,2 vuotta) ja kaikkien hallituksen jäsenten keski-ikä 56,8 vuotta (2023: 56,4 vuotta).

Kolmella pörssiyhtiöllä on pelkästään miehistä koostuva hallitus

Naispuolisten hallituksen jäsenten keski-ikä on pörssiyhtiöissä 55,1 vuotta

Hallituskokoonpanojen sukupuolijakauma – hallinnointikoodin vaikutus



Hallitusten jäsenten ikäjakauma



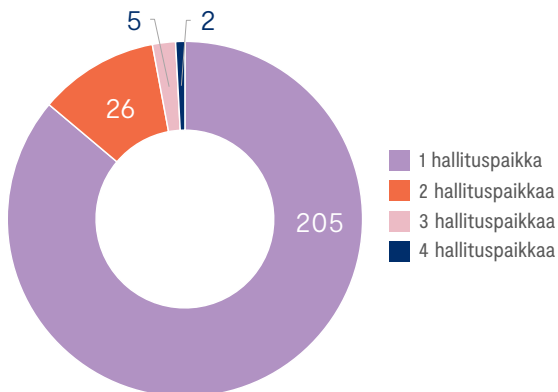
NAISTEN OSUUS UUSISTA NIMITYKSISTÄ YHTEENSÄ 42 PROSENTTIA

Vuoden 2024 varsinaisten yhtiökokousten jälkeen pörssiyhtiöiden hallituksissa on yhteensä 853 varsinaista jäsentä. Hallitusjäsenyydet jakautuvat yhteensä 747 eri henkilölle, joista miehiä on 509 ja naisia 238. Vuoteen 2023 verrattuna naisten lukumäärä on kasvanut yhdellä ja miesten kahdella henkilöllä.

Naisten osuus uusista nimityksistä on yli 40 prosentin toista vuotta peräkkäin. Uusia nimityksiä pörssiyhtiöiden hallituksiin tehtiin yhteensä 111. Näistä naisia on yhteensä 47 ja miehiä 64. Naisten osuus uusista nimityksistä oli yhteensä 42 prosenttia, kun viime vuonna naisten osuus uusista nimityksistä oli 44 prosenttia.

Vuoden 2022 aikana tai vuoden 2023 varsinaisissa yhtiökokouksissa hallituksista on jäänyt pois yhteensä 119 henkilöä. Näistä naisia oli 47 ja miehiä 72. Tänä vuonna hallituspaikkansa menettäneistä naisten osuus oli 39 prosenttia (2023: 29 prosenttia).

Naisten hallitusjäsenyyksien jakautuminen



VALIOKUNTIEN SUKUPUOLIJAKAUMIEN EROT ENNALLAAN

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.

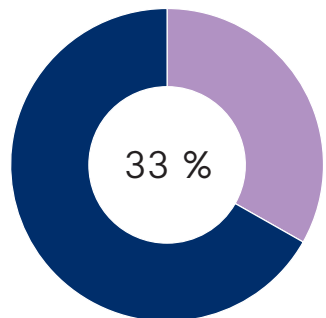
Hallinnointikoodi tunnistaa kolme valiokuntaa: tarkastusvaliokunta, nimitysvaliokunta ja palkitsemisvaliokunta. Valiokuntien tehtäviä voidaan myös yhdistää, ja hallitus voi tarpeen mukaan myös perustaa muita kuin edellä mainittuja valiokuntia. Tässä katsauksessa yhdistetyt nimitys- ja palkitsemisvaliokunnat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


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

Vuoden 2024 varsinaisten yhtiökokousten jälkeen pörssiyhtiöiden hallitukset ovat nimenneet jäseniä yhteensä 233 valiokuntaan. Valiokuntien jäsenyyksiä koskevat tiedot voivat olla vielä hieman puutteelliset, sillä muutama yhtiö ei ole julkistanut valiokuntien kokoonpanoa.

Naisten osuus valiokuntien jäsenistä on 33 prosenttia (2023: 35 prosenttia). Naisten osuus valiokuntia perustaneiden pörssiyhtiöiden hallituksen jäsenistä on puolestaan 34 prosenttia.

Naisten osuus valiokuntien jäsenistä



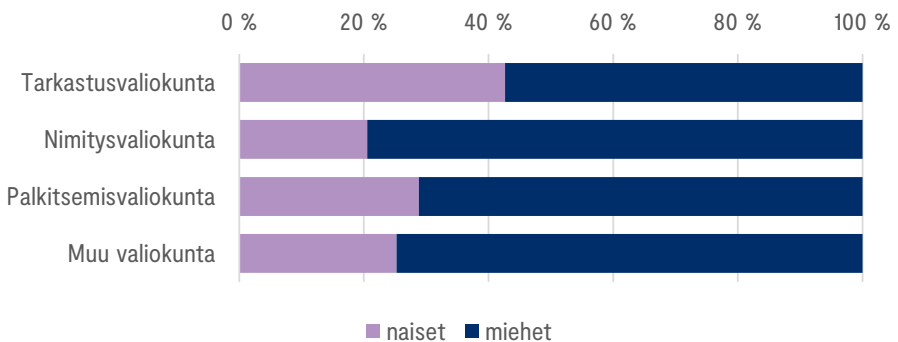


Naiset ovat vuodesta toiseen yliedustettuina tarkastusvaliokunnissa ja aliedustettuina nimitysvaliokunnissa

Naisten osuus eri valiokuntien jäsenistä vaihtelee merkittävästi. Naiset ovat yliedustettuina tarkastusvaliokunnissa, joissa naisten osuus on peräti 43 prosenttia (2023: 45 prosenttia). Nimitysvaliokunnissa, joiden tehtävänä on mm. valmistella ehdotukset uusien hallituksen jäsenten nimittämisestä, naiset ovat sen sijaan selvästi aliedustettuina 21 prosentin osuudella (2023: 22 prosenttia). Palkitsemisvaliokunnissa, joiden tehtävänä on yleensä valmistella toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemista ja nimityksiä koskevat ehdotukset, naisten osuus on 29 prosenttia (2023: 30 prosenttia). Muita valiokuntia on perustettu yhteensä 25. Näissä naisten osuus on 25 prosenttia (2023: 26 prosenttia).

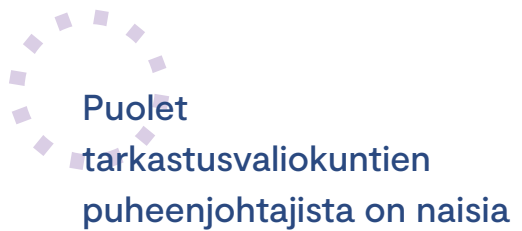
Valiokuntapaikkojen jakaumaan vaikuttaa luonnollisesti kunkin hallituksen jäsenen tausta ja kokemus. Jakauma näyttäisi heijastelevan sitä seikkaa, että naispuolisilla hallituksen jäsenillä on miehiä useammin tausta tukitoimintojen johtotehtävistä, kuten talous-, henkilöstö- tai lakiasiainjohdosta. Miespuolisilla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

Valiokuntien sukupuolijakauma

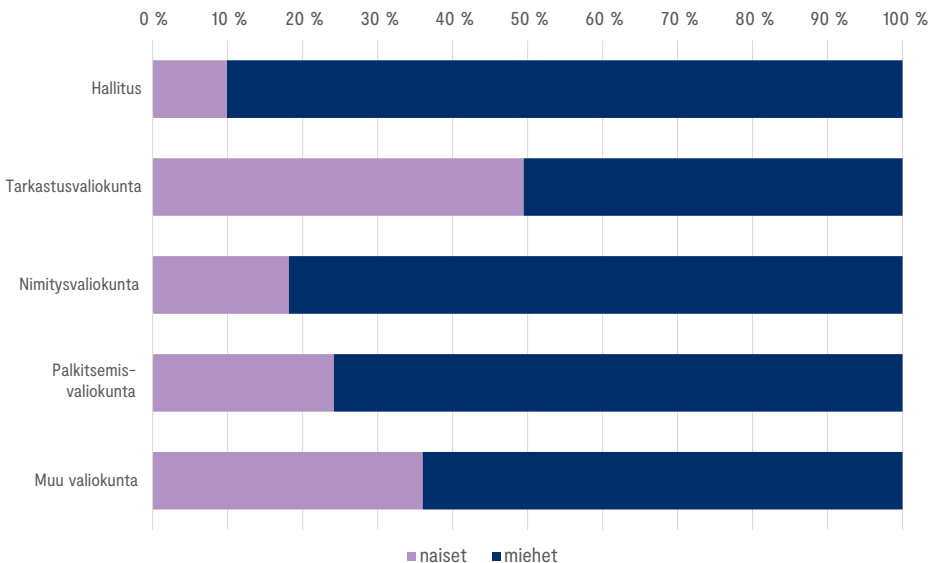


Myös hallituksen ja valiokuntien puheenjohtajien sukupuolijakauma vaihtelee merkittävästi. Nainen on hallituksen puheenjohtajana 13 pörssiyhtiössä, mikä vastaa 10 prosenttia pörssiyhtiöistä (2023: 11 prosenttia). Edellisvuoteen verrattuna naispuheenjohtajien määrä on laskenut yhdellä.

Naisten osuus valiokuntien puheenjohtajista kasvoi edellisvuodesta tarkastusvaliokunnissa ja muissa valiokunnissa, pysyi ennallaan palkitsemisvaliokunnissa ja väheni nimitysvaliokunnissa. Tarkastusvaliokuntien puheenjohtajista naisia on nyt 49 prosenttia (2023: 48 prosenttia). Nimitysvaliokunnissa naisten osuus puheenjohtajista on 18 prosenttia (2022: 19 prosenttia) ja palkitsemisvaliokunnissa 24 prosenttia (2023: 24 prosenttia). Muissa valiokunnissa naisten osuus puheenjohtajista on 36 prosenttia (2023: 25 prosenttia).



Hallituksen ja valiokuntien puheenjohtajien sukupuolijakauma



NAISIA EDELLEEN VÄHÄN OSAKKEENOMISTAJIEN NIMITYSTOIMIKUNNISSA


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

Osakkeenomistajien nimitystoimikuntien käyttö hallitسنnitysten valmistelussa on viime vuosina kasvanut tasaisesti. Tämän vuoden varsinaisiin yhtiökokouksiin tehdyt ehdotukset valmisteltiin nimitystoimikunnassa yhteensä 67 yhtiössä (2023: 63 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 asiantuntijajäseninä ilman, että he osallistuvat toimikunnan päätöksentekoon.

Naisten osuus tämän vuoden yhtiökokousehdotukset valmistelleiden nimitystoimikuntien jäsenistä oli vain 12 prosenttia. Osuus säilyi ennallaan vuoteen 2023 verrattuna. Nimitystoimikunnissa oli 31 naisjäsentä, kun jäseniä oli yhteensä 253 (2023: 30 naisjäsentä, yhteensä 245 jäsentä).

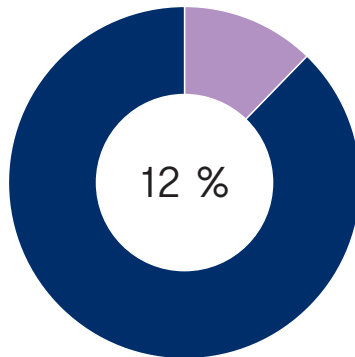
Large cap -yhtiöissä naisten osuus nimitystoimikuntien jäsenistä oli 13 prosenttia (2023: 17 prosenttia) ja mid cap -yhtiöissä 12 prosenttia (2023: 8 prosenttia). Small cap -yhtiöissä naisten osuus nimitystoimikuntien jäsenistä oli 12 prosenttia (2023: 12 prosenttia).



**Vain 12 prosenttia
pörssiyritysten
nimitystoimikuntien
jäsenistä on 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 valmisteleavassa 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 kolmatta kertaa, mikä vaikutus hallituksen kokoonpanoa koskevan ehdotuksen valmistelutavalla ja ehdotusta valmistelevalle toimielimelle sukupuolijakaumalla oli naisten osuuteen hallituksissa.



Naisten osuus hallituksissa on suurempi, kun osakkeenomistajien nimitystoimikunnassa tai hallituksen tai hallintoneuvoston nimitysvaliokunnassa on vähintään yksi nainen

Selvityksessä nousi esille selkeitä eroja. Yhtiöissä, joissa on osakkeenomistajien nimitystoimikunta, naisten osuus hallituksissa on 35 prosenttia (2023: 34 prosenttia). Niissä yhtiöissä, joissa hallituksen kokoonpanoa koskeva ehdotus valmisteltiin osakkeenomistajien nimitystoimikunnassa ja toimikunnassa oli vähintään yksi nainen, naisten osuus hallituksissa oli 36 prosenttia (2023: 36 prosenttia). Silloin, kun nimitystoimikunta koostui pelkästään miehistä, naisten osuus hallituksissa oli 34 prosenttia (2023: 33 prosenttia).

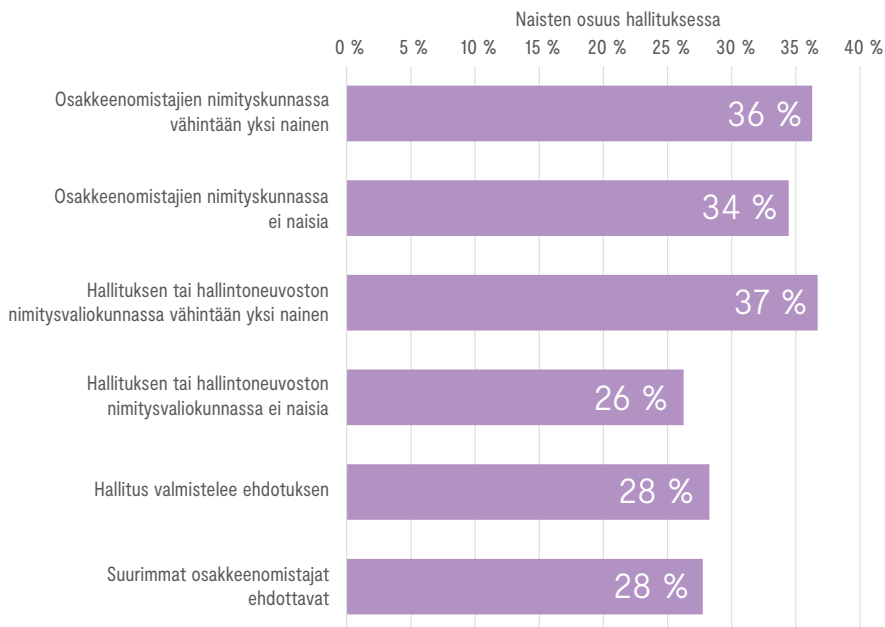
Silloin, kun hallituksen kokoonpanoa koskevan ehdotuksen valmisteli hallituksen tai hallintoneuvoston nimitysvaliokunta, naisten osuus hallituksissa oli 32 prosenttia (2023: 34 prosenttia). Nimitysvaliokuntien sukupuolijakauman vaikutus oli vielä selvempi kuin osakkeenomistajien nimitystoimikunnissa. Niissä yhtiöissä,

joissa nimitysvaliokunnassa oli vähintään yksi nainen, naisten osuus hallituksissa oli 37 prosenttia (2023: 37 prosenttia). Jos nimitysvaliokunta koostui pelkästään miehistä, naisten osuus hallituksissa oli 26 prosenttia (2023: 29 prosenttia).

Silloin, kun hallituksen kokoonpanoa koskevan ehdotuksen valmisteli koko hallitus, naisten osuus hallituksissa jäi 28 prosenttiin (2023: 27 prosenttia). Kaikissa ehdotusta valmistelleissa hallituksissa oli vähintään yksi nainen. Jos ehdotuksen tekivät suurimmat osakkeenomistajat, naisten osuus hallituksen jäsenistä oli 28 prosenttia (2023: 30 prosenttia).

Tulokset antavat viitteitä siitä, että osakkeenomistajien nimitystoimikunnissa ja hallituksen tai hallintoneuvoston nimitysvaliokunnissa hallituksen jäsenten rekrytointiprosesseihin kiinnitetään enemmän huomiota. Systemaattisen rekrytointiprosessin myötä myös hallituskokoonpanon monimuotoisuuden oletettavasti kiinnitetään enemmän huomiota.

Hallituksen kokoonpanoa valmistelevan toimielimen vaikutus naisten osuuteen hallituksessa



KIINTIÖDIREKTIIVIN VAIKUTUS SUOMALAIISIIN PÖRSSIYHTIÖIHIN

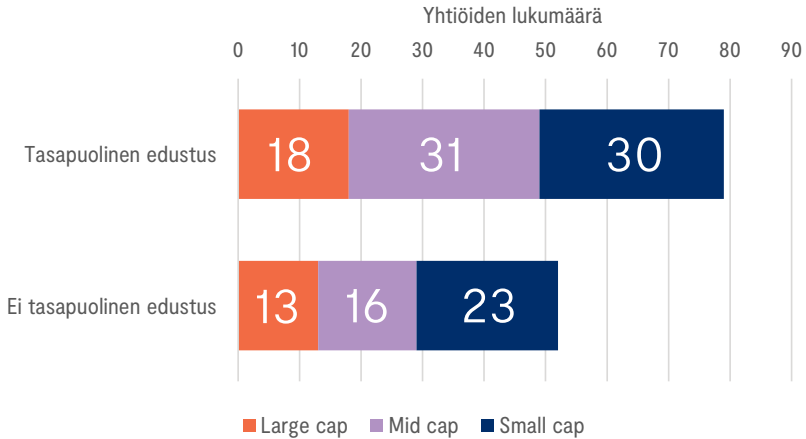
EU:ssa hyväksyttiin loppuvuodesta 2022 direktiivi pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta. Direktiivi tulee saattaa kansallisesti voimaan joulukuuhun 2024 mennessä ja Suomessa sitä koskeva hallituksen esitys on parhaillaan eduskunnan käsiteltävänä. Direktiiviä ja kansallista lainsäädäntöä sovellettaisiin vain direktiivissä määritellyt kokorajat täyttäviin yhtiöihin, joita on Suomessa noin 35. Samaan aikaan hallinnointikoodia on kuitenkin tarkoitus uudistaa niin, että koodiin otettaisiin kaikkia pörssiyhtiöitä koskeva suositus, jonka mukaan naisten ja miesten on oltava hallituksessa tasapuolisesti edustettuna. Hallituksen esityksen ja hallinnointikoodin muutosehdotuksen mukaan pörssiyhtiöiden olisi saavutettava naisten ja miesten tasapuolinen edustus hallituksessa 30.6.2026 mennessä. Säännöksiä ei ole ehdotettu sovellettavaksi hallintoneuvostoihin.

Selvitimme hallituksen esityksen ja ehdotetun hallinnointikoodin suosituksen vaikutuksia vuoden 2024 varsinaisissa yhtiökokouksissa nimettyjen hallitusten kokoonpanojen pohjalta. Tarkastelu kohdistuu kaikkiin pörssiyhtiöihin, koska vaatimus tasapuolisesta edustuksesta koskisi hallinnointikoodin kautta kaikkia pörssiyhtiöitä.

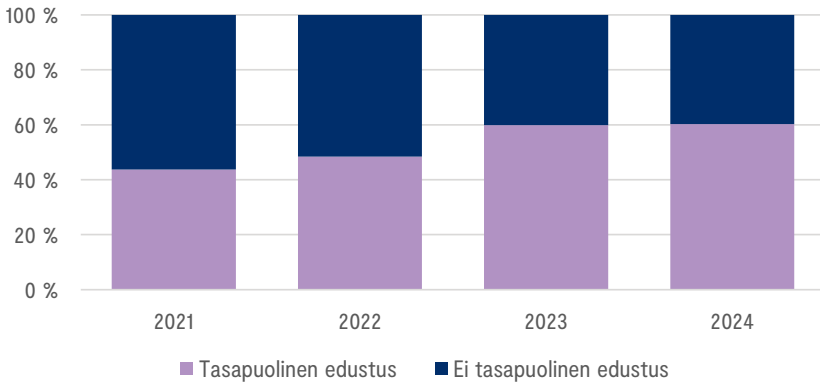
Vuoden 2024 varsinaisten yhtiökokousten jälkeen 60 prosenttia yhtiöistä täyttää jo nyt vaatimuksen tasapuolisesta sukupuolijakaumasta. Paras tilanne on Mid cap -yhtiöissä, joissa jo kahdessa yhtiössä kolmesta hallituksen sukupuolijakauma on tasapuolinen. Large cap -yhtiöissä tasapuolinen sukupuolijakauma on 58 prosentissa ja Small cap -yhtiöissä 57 prosentissa yhtiöistä. Moni yhtiöistä näyttää jo varautuvan uusien vaatimusten voimaantumiseen, sillä direktiivin hyväksymisen jälkeen sellaisten yhtiöiden, joiden hallitusten sukupuolijakauma on tasapuolinen, osuus on kasvanut 48 prosentista 60 prosenttiin.

Direktiivin mukaan pörssiyhtiöiden, jotka eivät ole päässeet tavoitteeseen naisten ja miesten tasapuolisesta edustuksesta, on otettava käyttöön erityisiä ehdokasasetteluun liittyviä menettelyjä. Jäsenvaltioiden on kuitenkin mahdollista

Tasapuolisen sukupuolijakauman täyttyminen hallituksissa



Tasapuolisen sukupuolijakauman täyttyminen hallituksissa 2021–2024



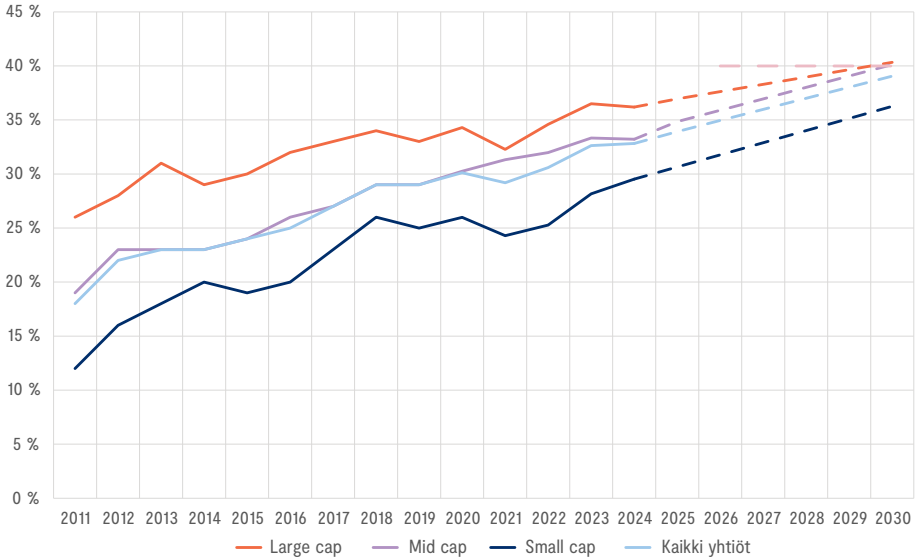
lykätä näiden menettelyjen käyttöönottoa, jos lukumääräisesti vähemmän edustettuna olevan sukupuolen osuus toimivaan johtoon kuulumattomista hallituksen jäsenistä oli direktiivin voimaantullessa joulukuussa 2022 vähintään 30 prosenttia. Suomessa edellytykset ehdokasasetteluun liittyvien menettelyjen käyttöönoton lykkäämiselle täyttyivät, eikä hallituksen esityksessä ehdoteta näiden säännösten käyttöönottoa tässä vaiheessa.



Tasapuolinen sukupuolijakauma edellyttäisi noin 60 naista lisää pörssiyhtiöiden hallituksiin

Jotta tasapuolinen sukupuolijakauma saavutettaisiin kaikissa pörssiyhtiöissä, pörssiyhtiöiden hallituksiin tulisi nimetä noin 60 naista lisää. Aikaa direktiivin ja hallinnointikoodin vaatimuksen saavuttamiseen on käytännössä jäljellä kaksi varsinaista yhtiökokousta. Kaikissa yhtiöiden kokoluokissa naisten osuuden täytyisi kasvaa jonkin verran nykyistä nopeammin, jotta aliedustetun sukupuolen osuus saavuttaisi 40 prosentin rajan vuoden 2026 puoliväliin mennessä. Hallituksen jäsenmäärästä riippuen tasapuolinen sukupuolijakauma voi tosin direktiivin pyörityssääntöjen mukaan olla mahdollista saavuttaa myös jo alle 40 prosentin osuudella.

Naisten osuus pörssiyhtiöiden hallituksissa, ennuste 2011–2024 kehityksen perusteella



NAISTEN OSUUS FIRST NORTH -YHTIÖIDEN HALLITUSPAIKOISTA 25 PROSENTTIA

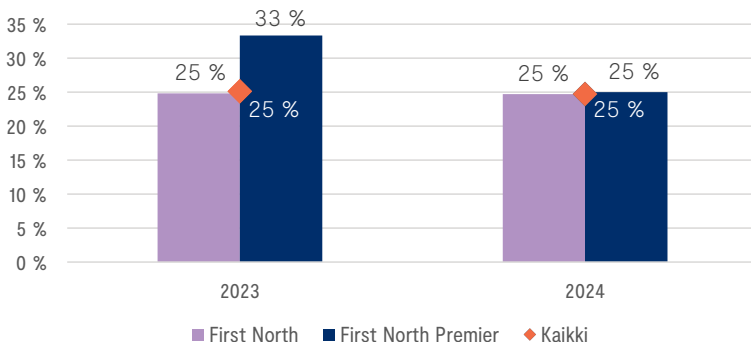
Selvitimme tänä vuonna toista kertaa myös naisten osuutta First North Finlandilla kaupankäynnin kohteena olevien yhtiöiden hallituksissa. First North Finland on Helsingin pörssin ylläpitämä kevyemmin säännelty ns. monenkeskinen kaupankäyntijärjestelmä, ja siellä kaupankäynnin kohteena oleviin yhtiöihin ei sovelleta kaikkea pörssiyhtiöitä koskevaa sääntelyä. Myöskään kiintiölainsäädäntöä ei sovelleta First North -yhtiöihin.



First North
-yhtiöihin ei
sovelleta
hallinnointikoodia

First North -yhtiöillä ei First North Premier -markkinasegmenttiä lukuun ottamatta ole velvollisuutta noudattaa hallinnointikoodia tai selittää poikkeamista siitä. First North -yhtiöt ovat usein kooltaan pörssiyhtiöitä pienempiä kasvuvaiheen yhtiöitä ja moni niistä on taustaltaan yrittäjävetoinen. Tämä luonnollisesti näkyy myös First North -yhtiöiden hallinnointirakenteissa.

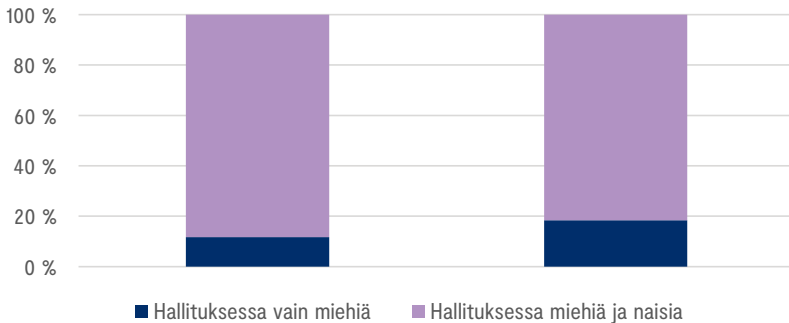
Naisten osuus First North Finland -yhtiöiden hallituksissa 2023–2024



Naisten osuus kaikkien First North -yhtiöiden hallitusten jäsenistä on 25 prosenttia (2023: 25 prosenttia). First North Premier -markkinasegmentillä, jossa on tällä hetkellä vain yksi yhtiö, naisten osuus hallituksen jäsenistä on myös 25 prosenttia (2023: kaksi yhtiötä ja 33 prosenttia). First North Finland -segmentillä naisten osuus hallitusten jäsenistä on 25 prosenttia (2023: 25 prosenttia).

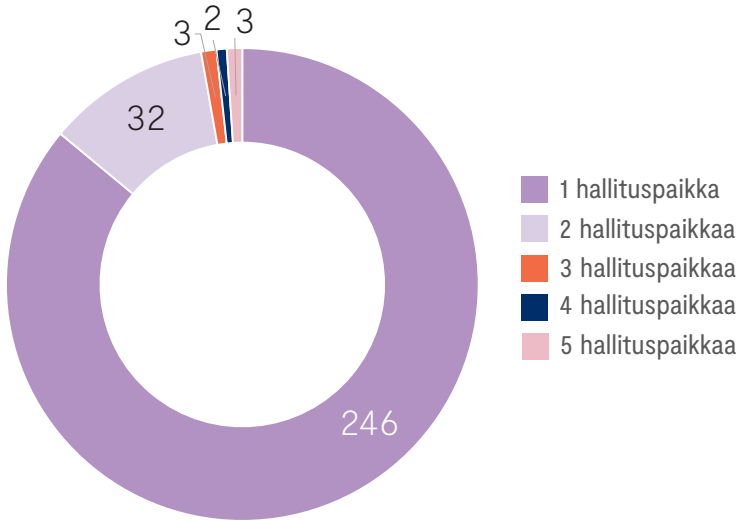
Noin 82 prosentilla First North -yhtiöistä on hallituksessa sekä miehiä että naisia, vaikka hallinnointikoodin asianomaista suositusta ei First North -yhtiöihin sovelletakaan. Pelkästään miehistä koostuva hallitus on yhdeksällä First North -yhtiöllä. Luvut ovat hieman heikentyneet edellisvuodesta, sillä vuonna 2023 hallituksessa oli sekä miehiä että naisia 88 prosentilla First North -yhtiöistä ja kuudella yhtiöllä oli pelkästään miehistä koostuva hallitus. Yhteensä 19 First North -yhtiöllä (39 prosenttia yhtiöistä) hallituksen sukupuolijakauma on tasapuolinen.

First North Finland -yhtiöiden hallitusten kokoonpano



Pörssiyhtiöiden ja First North -yhtiöiden hallituksissa on yhteensä 1104 varsinaista jäsentä. Hallitusjäsenyydet jakautuvat yhteensä 956 eri henkilölle, joista miehiä on 670 ja naisia 286. Valtaosalla hallitusten jäsenistä on vain yksi hallituspaikka. Yhteensä 8 naista ja 15 miestä on hallituksen jäsenenä kolmessa tai useammassa pörssi- ja First North -yhtiössä. First North -yhtiöiden hallitusten jäsenten keski-ikä on 55,2 vuotta (2023: 54,3 vuotta). Naispuolisten hallitusten jäsenten keski-ikä on 53,0 vuotta (2023: 51,9 vuotta) ja miespuolisten hallitusten jäsenten keski-ikä on 55,9 vuotta (2023: 55,1 vuotta).

Naisten hallituspaikat, pörssilista ja First North Finland yhteensä




Naisten osuus First North -yhtiöiden valiokuntien jäsenistä on 33 prosenttia

Noin joka kolmas First North -yhtiö on perustanut vähintään yhden valiokunnan tehostamaan hallituksen vastuulle kuuluvien asioiden valmistelua. Tyypillisin valiokunta on tarkastusvaliokunta. Naisten osuus First North -yhtiöiden valiokuntien jäsenistä oli 33 prosenttia. Naisten osuus valiokuntia perustaneiden yhtiöiden hallituksista oli puolestaan 31 prosenttia.



**KESKUS-
KAUPPAMARI**

Keskuskauppamari
PL 1000, Alvar Aallon katu 5 C, 00100 Helsinki | puh. 09 4242 6200
keskuskauppamari@chamber.fi |  @K3FIN
[kauppamari.fi](https://www.kauppamari.fi)