

Naiset pörssi- ja First North -yhtiöiden hallituksissa

HEINÄKUU 2025

NAISJOHTAJAKATSAUS



SISÄLTÖ

TIETOA KATSAUKSESTA	3
NAISTEN OSUUS PÖRSSIYHTIÖIDEN HALLITUSPAIKOISTA	
NOUSI 35 PROSENTTIIN	4
NAISTEN OSUUS UUSISTA NIMITYKSISTÄ 49 PROSENTTIA	8
VALIOKUNTIEN SUKUPUOLIJAKAUMISSA VAIN VÄHÄISIÄ	
MUUTOKSIA.....	9
OSAKKEENOMISTAJIEN NIMITYSTOIMIKUNNAT MIESVOITTOISIA	12
HALLITUSKOKOONPANOJA VALMISTELEVALLA TOIMIELIMELLÄ	
JA SEN SUKUPUOLIJAKAUMALLA ON VÄLIÄ	14
TASAPUOLINEN SUKUPUOLIJAKAUMA JO 70 PROSENTISSA	
PÖRSSIYHTIÖISTÄ	16
NAISTEN OSUUS FIRST NORTH -YHTIÖIDEN HALLITUSPAIKOISTA	
28 PROSENTTIA.....	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).

Vuoden 2024 lopussa Keskuskauppakamarin lakisääteisiin tehtäviin lisättiin velvollisuus edistää, analysoida, seurata ja tukea sukupuolten tasapuolisen edustuksen kehittymistä osakeyhtiölain 6 luvun 9 a §:ssä tarkoitettujen pörssiyhtiöiden hallituksissa. Tehtävä liittyy pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta annetun direktiivin kansalliseen täytäntöönpanoon.

Laadimme säännöllisesti selvityksiä naisten sijoittautumisesta pörssiyhtiöiden johtoon. Julkaisemme 3–4 kertaa vuodessa katsauksia, joissa keskitymme tarkemmin eri teemoihin niin naisjohtajuuteen kuin monimuotoisuuden liittyvissä kysymyksissä. Tavoitteenamme on tuottaa ajantasaista ja analyysoitua faktatietoa julkiseen keskusteluun.

TIETOA KATSAUKSESTA

Tarkastelemme tässä katsauksessa naisten osuutta suomalaisten pörssi-yhtiöiden ja First North -yhtiöiden hallituksissa. Tarkastelemme myös hallitusten valiokuntien sekä osakkeenomistajien nimitystoimikuntien sukupuoli-jakaumaa sekä pörssi-yhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamista koskevan direktiivin sekä hallinnointikoodiin muutosten vaikutuksia suomalaisiin pörssi-yhtiöihin.

Katsaus kattaa kaikki kesäkuun 2025 puolivälissä Helsingin Pörssissä ja First North Finlandilla listatut suomalaiset osakeyhtiöt ja osuuskunnat. Yhteensä tarkasteltuja yhtiöitä oli 178, joista pörssi-yhtiöitä 130 ja First North -yhtiöitä 48. Pörssi-yhtiöistä markkina-arvoltaan suuria yhtiöitä (large cap) oli 30, keskisuuria yhtiöitä (mid cap) 46 ja pieniä yhtiöitä (small cap) 54. Tiedot on kerätty pörssi-yhtiöiden verkkosivuilta kesäkuussa 2025.

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



Ville Kajala

Johtava asiantuntija,
yhtiö- ja arvopaperimarkkinaoikeus

ville.kajala@chamber.fi

NAISTEN OSUUS PÖRSSI- YHTIÖIDEN HALLITUSPAIKOISTA NOUSI 35 PROSENTTIIN

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.

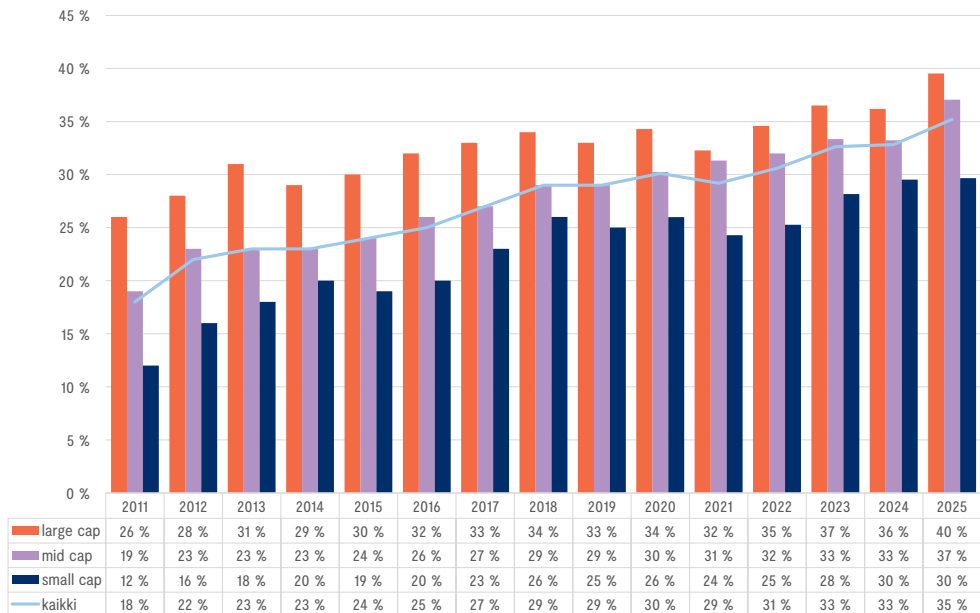


Large cap -yhtiöissä naisten osuus hallituksen jäsenistä saavutti ensimmäisen kerran 40 prosentin rajan.

Tänä vuonna naisten osuus kaikkien pörssiyhtiöiden hallituksen jäsenistä nousi kahdella prosenttiyksiköllä 35 prosenttiin, joka on jälleen uusi ennätys. Large cap ja mid cap -yhtiöissä naisten osuus hallituksen jäsenistä nousi peräti neljällä prosenttiyksiköllä. Large cap -yhtiöissä naisten osuus saavutti ensimmäisen kerran 40 prosentin rajan (2024: 36 prosenttia). Mid cap -yhtiöissä naisten osuus nousi 37 prosenttiin (2024: 33 prosenttia). Small cap -yhtiöissä naisten osuus hallituksen jäsenistä pysyi ennätystasolla 30 prosentissa (2024: 30 prosenttia).

Maaliskuussa 2025 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 Suomi putosi ensimmäistä kertaa kärkekymmenikön ulkopuolelle. Monissa kärkipään maissa kehitystä on vauhdittanut kiintiölainsäädäntö, kun taas Suomessa on ennen pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamista koskevan direktiivin täytäntöönpanoa luotettu puhtaasti

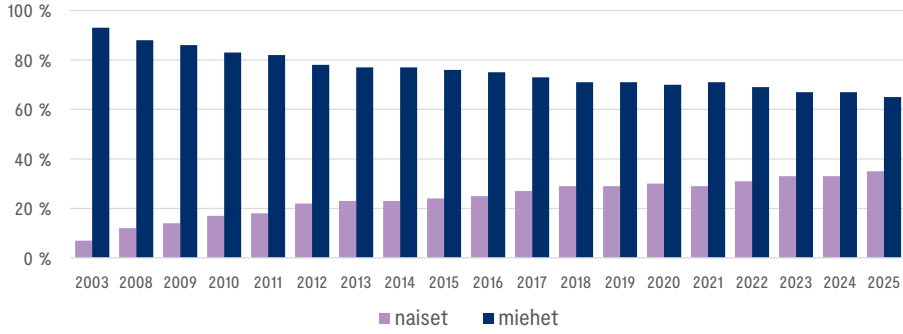
Naisten osuus pörssiyhtiöiden hallituksissa



elinkeinoelämän itsesäätelyyn ja yhtiöiden omaan aloitteellisuuteen. Lainsäädännön suppean soveltamisalan takia hallinnointikoodin merkitys tasapuolisen sukupuolijakauman edistäjänä on jatkossakin suuri.

Suomessa naisten edustusta hallituksissa on käsitelty hallinnointikoodissa vuodesta 2003 lähtien. Vuodesta 2008 lähtien hallinnointikoodiin on sisältynyt täsmällinen suositus, jonka mukaan hallituksessa on oltava molempia sukupuolia. Naisten määrä pörssiyhtiöiden hallituksissa on tuon jälkeen noussut tasaisesti 12 prosentista nykyiseen 35 prosenttiin. Tämän vuoden alussa voimaan tulleeseen hallinnointikoodiin sisältyy kaikkia pörssiyhtiöitä koskeva suositus, jonka mukaan naisten ja miesten tulisi olla hallituksessa tasapuolisesti edustettuna. Tasapuolinen edustus on saavutettava 30.6.2026 mennessä.

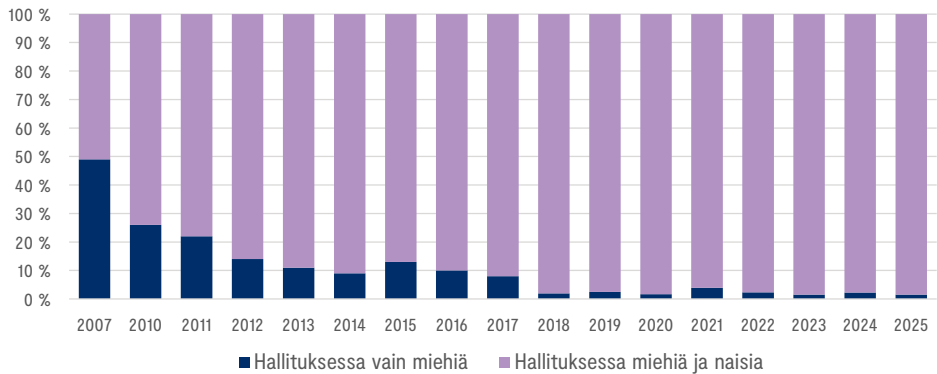
Pörssiyhtiöiden hallitusten sukupuolijakauma 2003–2025



Kahdella pörssiyhtiöllä on pelkästään miehistä koostuva hallitus.

Vuonna 2025 98 prosenttia pörssiyhtiöistä noudattaa vielä siirtymävaiheessa sovellettavaa hallinnointikoodin suositusta, jonka mukaan hallituksessa on oltava molempia sukupuolia. Vain kahdella suomalaisella pörssiyhtiöllä on pelkästään miesjäsenistä koostuva hallitus. Kumpikin yhtiö on markkina-arvoltaan small cap -yhtiö.

Hallituskokoonpanojen sukupuolijakauma – hallinnointikoodin vaikutus



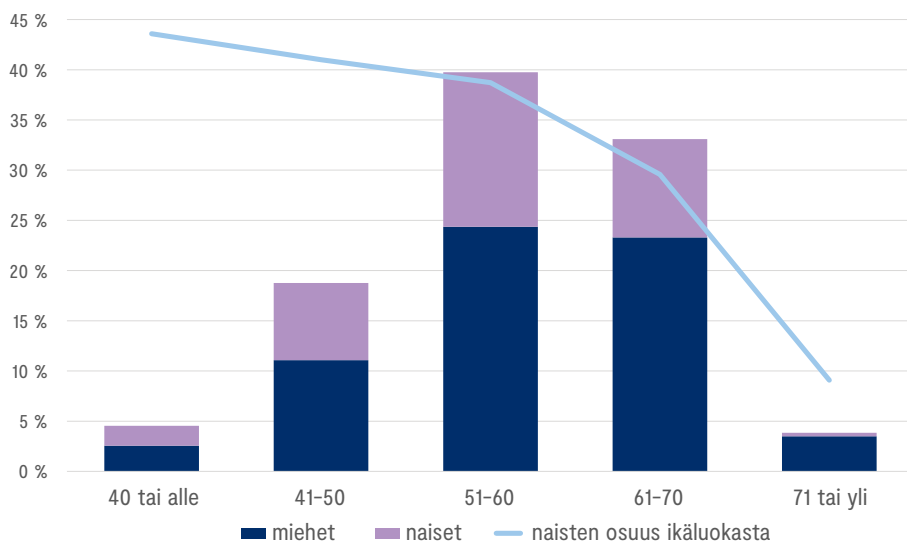


Naispuolisten hallituksen jäsenten keski-ikä on pörssiyhtiöissä 55,1 vuotta.

Naisten osuus on kasvanut kaikissa muissa ikäluokissa paitsi vanhimmassa ikäluokassa 71 v. tai yli. Ikäluokassa 40 v. tai alle naisten osuus nousi jo 44 prosenttiin (2024: 33 prosenttia). Ikäluokassa 41–50 v. naisten osuus on 41 prosenttia (2024: 38 prosenttia) ja ikäluokassa 51–60 v. 39 prosenttia (2024: 37 prosenttia). Myös ikäluokassa 61–70 v. naisten osuus nousi jo 30 prosenttiin (2024: 27 prosenttia). Ikäluokka 71 v. tai yli on sen sijaan edelleen vahvasti miesvoittoinen. Vain kolme ikäluokan hallituksen jäsenistä on naisia. Lähes kolme neljäsosa pörssiyhtiöiden hallitusten jäsenestä kuuluu ikäluokkiin 51–60 v. tai 61–70 v.

Naispuolisten hallituksen jäsenten keski-ikä on 55,1 vuotta (2024: 55,1 vuotta). Miespuolisten hallituksen jäsenten keski-ikä on 57,7 vuotta (2024: 57,5 vuotta) ja kaikkien hallituksen jäsenten keski-ikä 56,8 vuotta (2024: 56,8 vuotta).

Hallitusten jäsenten ikäjakauma



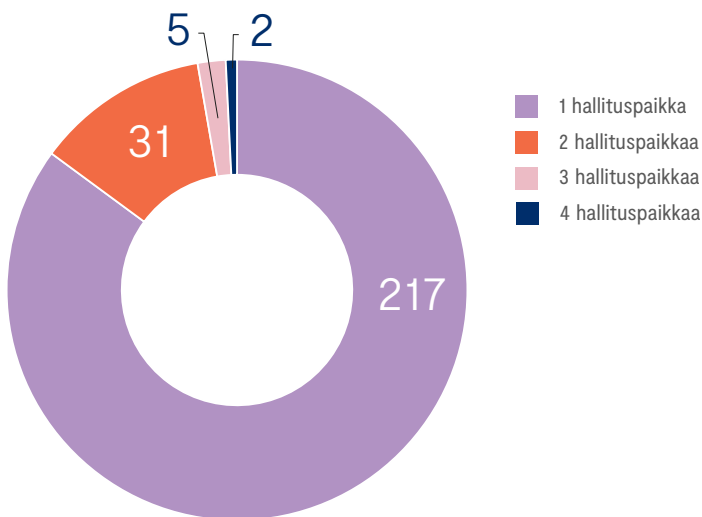
NAISTEN OSUUS UUSISTA NIMITYKSIKSI 49 PROSENTTIA

Vuoden 2025 varsinaisten yhtiökokousten jälkeen pörssiyhtiöiden hallituksissa on yhteensä 858 varsinaista jäsentä. Hallitusjäsenyydet jakautuvat yhteensä 750 eri henkilölle, joista miehiä on 495 ja naisia 255. Vuoteen 2024 verrattuna naisten lukumäärä on kasvanut 17:llä ja miesten vähentynyt 14:llä.

Naisten osuus uusista nimityksistä on yli 40 prosentin kolmatta vuotta peräkkäin. Uusia nimityksiä pörssiyhtiöiden hallituksiin tehtiin yhteensä 128. Näistä naisia on yhteensä 63 ja miehiä 65. Naisten osuus uusista nimityksistä oli yhteensä 49 prosenttia, kun viime vuonna naisten osuus uusista nimityksistä oli 42 prosenttia.

Vuoden 2024 varsinaisten yhtiökokousten jälkeen tai vuoden 2025 varsinaisissa yhtiökokouksissa hallituksista on jäänyt pois yhteensä 140 henkilöä. Näistä naisia oli 47 ja miehiä 93. Hallituspaikkansa jättäneistä naisten osuus oli 34 prosenttia (2024: 39 prosenttia).

Naisten hallitusjäsenyyksien jakautuminen



VALIOKUNTIEN SUKUPUOLIJAKAUMISSA VAIN VÄHÄISIÄ MUUTOKSIA

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.

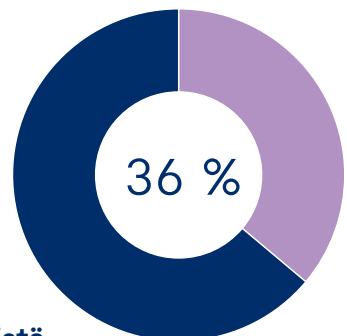
Hallinnointikoodi tunnistaa kolme valiokuntaa: tarkastusvaliokunta, nimitysvaliokunta ja palkitsemisvaliokunta. Valiokuntien tehtäviä voidaan myös yhdistää, ja hallitus voi tarpeen mukaan myös perustaa muita kuin edellä mainittuja valiokuntia. Tässä katsauksessa yhdistetyt nimitys- ja palkitsemisvaliokunnat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

Kaikki large cap -yhtiöt ovat perustaneet useamman kuin yhden valiokunnan. Lähes 90 prosenttia mid cap -yhtiöistä ja reilu 60 prosenttia small cap -yhtiöistä on perustanut vähintään yhden valiokunnan.

Vuoden 2025 varsinaisten yhtiökokousten jälkeen pörssiyhtiöiden hallitukset ovat nimenneet jäseniä yhteensä 239 valiokuntaan. Valiokuntien jäsenyyksiä koskevat tiedot voivat olla vielä hieman puutteelliset, sillä muutama yhtiö ei ole julkistanut valiokuntien kokoonpanoa.

Naisten osuus valiokuntien jäsenistä on 36 prosenttia (2024: 33 prosenttia). Naisten osuus valiokuntia perustaneiden pörssiyhtiöiden hallituksen jäsenistä on myös 36 prosenttia (2024: 34 prosenttia).

**Naisten osuus
valiokuntien jäsenistä**



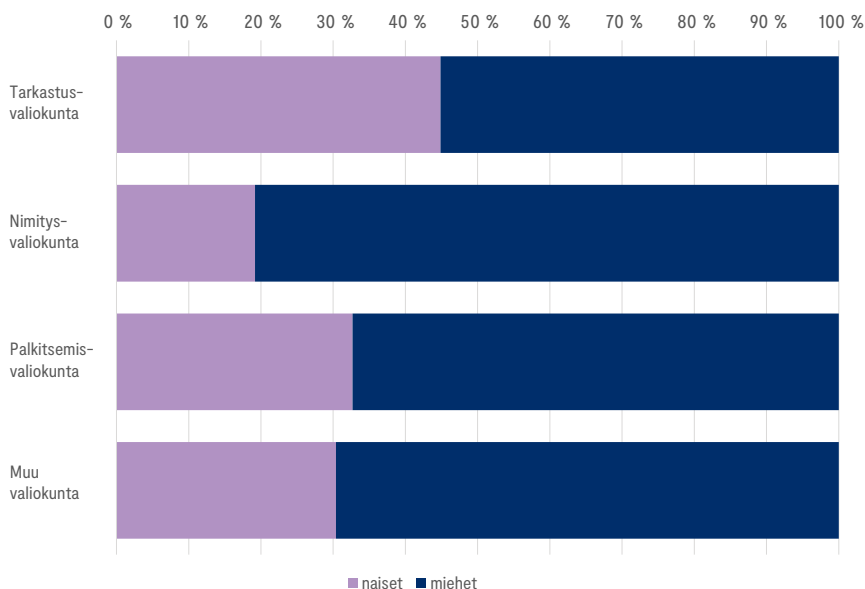


Naiset ovat vuodesta toiseen yliedustettuina tarkastusvaliokunnissa ja aliedustettuina nimitysvaliokunnissa.

Naisten osuus eri valiokuntien jäsenistä vaihtelee merkittävästi. Naiset ovat yliedustettuina tarkastusvaliokunnissa, joissa naisten osuus on peräti 45 prosenttia (2024: 43 prosenttia). Nimitysvaliokunnissa, joiden tehtävänä on mm. valmistella ehdotukset uusien hallituksen jäsenten nimittämisestä, naiset ovat sen sijaan selvästi aliedustettuina 19 prosentin osuudella (2024: 21 prosenttia). Palkitsemisvaliokunnissa, joiden tehtävänä on yleensä valmistella toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemista ja nimityksiä koskevat ehdotukset, naisten osuus on 33 prosenttia (2024: 29 prosenttia). Muita valiokuntia on perustettu yhteensä 27. Näissä naisten osuus on 30 prosenttia (2024: 25 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

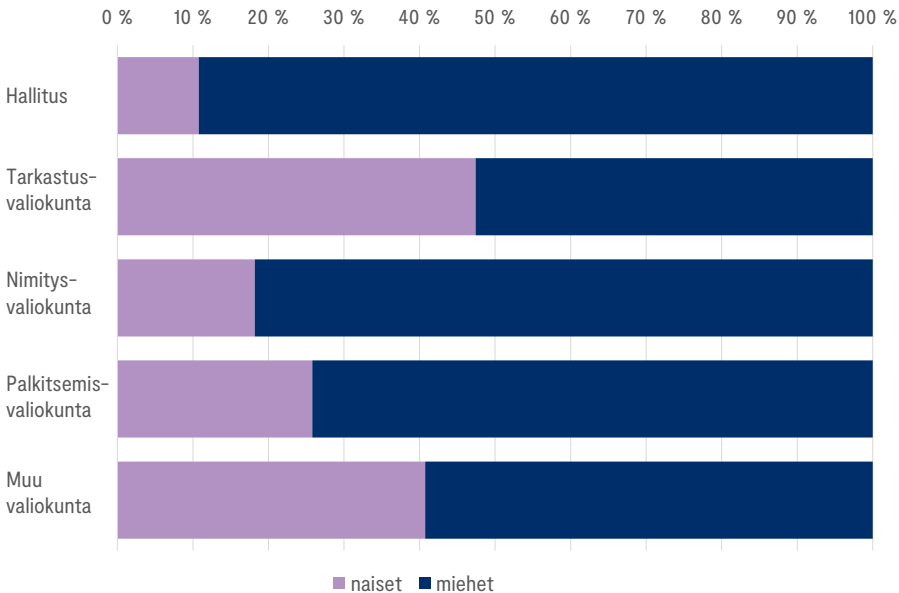


Myös hallituksen ja valiokuntien puheenjohtajien sukupuolijakauma vaihtelee merkittävästi. Nainen on hallituksen puheenjohtajana 14 pörssiyhtiössä, mikä vastaa 11 prosenttia pörssiyhtiöistä (2024: 10 prosenttia). Edellisvuoteen verrattuna naispuheenjohtajien määrä on noussut yhdellä.



Tarkastusvaliokuntien puheenjohtajista naisia on 47 prosenttia (2024: 49 prosenttia). Nimitysvaliokunnissa naisten osuus puheenjohtajista on 18 prosenttia (2024: 18 prosenttia) ja palkitsemisvaliokunnissa 26 prosenttia (2024: 24 prosenttia). Muissa valiokunnissa naisten osuus puheenjohtajista on 41 prosenttia (2024: 36 prosenttia).

Hallituksen ja valiokuntien puheenjohtajien sukupuolijakauma



OSAKKEENOMISTAJIEN NIMITYSTOIMIKUNNAT MIESVOITTOISIA

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 hallitusnimitysten valmistelussa on viime vuosina kasvanut tasaisesti. Tämän vuoden varsinaisiin yhtiökokouksiin tehdyt ehdotukset valmisteltiin nimitystoimikunnassa yhteensä 70 pörssiyhtiössä (2024: 67 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 13 prosenttia. Osuus nousi yhdellä prosenttiyksiköllä vuoteen 2024 verrattuna. Nimitystoimikunnissa oli 35 naisjäsentä, kun jäseniä oli yhteensä 262 (2024: 31 naisjäsentä, yhteensä 253 jäsentä).

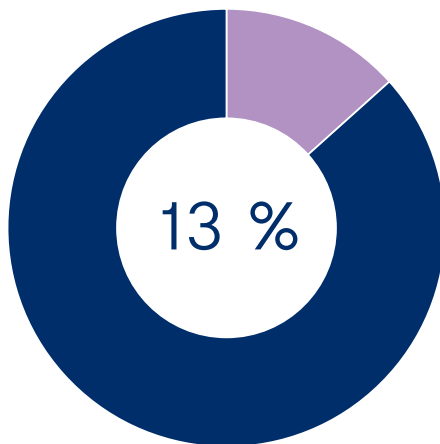


**Vain 13 prosenttia pörssiyhtiöiden
nimitystoimikuntien jäsenistä on naisia.**

Large cap -yhtiöissä naisten osuus nimitystoimikuntien jäsenistä oli 17 prosenttia (2024: 13 prosenttia) ja mid cap -yhtiöissä 13 prosenttia (2024: 12 prosenttia). Small cap -yhtiöissä naisten osuus nimitystoimikuntien jäsenistä oli 11 prosenttia (2024: 12 prosenttia). Nainen oli puheenjohtajana yhteensä 8 nimitystoimikunnassa (2024: 8), mikä vastaa 11 prosenttia nimitystoimikunnista (2024: 12 prosenttia).

Naisten vähäinen osuus nimitystoimikunnissa selittyy osin sillä, että pörssi-yhtiöiden suurimmat henkilöomistajat ovat tyypillisesti miehiä. Institutionaaliset sijoittajat puolestaan nimeävät erityisesti suurimpien pörssi-yhtiöiden 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 valmistelevalle toimielimelle on alhainen riippumatta siitä, valmistellaanko nimitysehdotus hallituksen nimitysvaliokunnassa vai osakkeenomistajien nimitystoimikunnassa.

Naisten osuus osakkeenomistajien nimitystoimikuntien jäsenistä



HALLITUSKOKOONPANOA VALMISTELEVALLA TOIMI- ELIMELLÄ JA SEN SUKUPUOLI- JAKAUMALLA 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. Olemme naisjohtajakatsauksissamme kuitenkin tarkastelleet jo useamman vuoden ajan hallituksen kokoonpanoa koskevan ehdotuksen valmistelutavan ja ehdotusta valmistelevan toimielimen sukupuolijakauman vaikutusta naisten osuuteen hallituksissa.



**Hallituskokoonpanoa koskevan ehdotuksen
huolellinen ja systemaattinen valmistelu tukee
tavoitetta saada aikaan yhtiön tarpeiden kannalta
paras mahdollinen ja koostumukseltaan
monimuotoinen hallitus.**

Selvityksessä on säännöllisesti noussut esille selkeitä eroja. Niissä 70 pörssiyhtiössä, joissa hallituksen kokoonpanoa koskevan ehdotuksen valmisteli osakkeenomistajien nimitystoimikunta, naisten osuus hallituksissa on 38 prosenttia (2024: 35 prosenttia). Niissä yhtiöissä, joissa osakkeenomistajien nimitystoimikunnassa oli vähintään yksi nainen, naisten osuus hallituksen jäsenistä on 38 prosenttia (2024: 36 prosenttia). Niissä yhtiöissä, joissa nimitystoimikunta koostui pelkästään miehistä, naisten osuus hallituksen jäsenistä on 37 prosenttia (2024: 34 prosenttia).

Hallituksen tai hallintoneuvoston nimitysvaliokunta valmisteli hallituksen kokoonpanoa koskevan ehdotuksen 25 pörssiyhtiössä. Näissä yhtiöissä naisten osuus

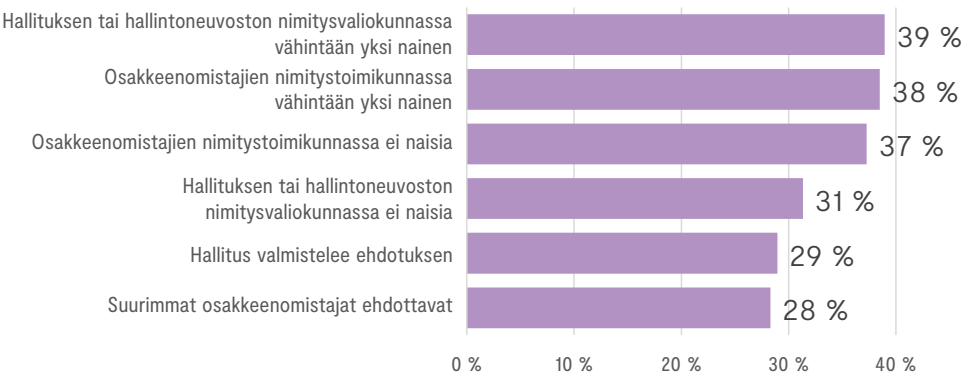
hallituksen jäsenistä on 35 prosenttia (2024: 32 prosenttia). Nimitysvaliokuntien sukupuolijakauman vaikutus hallituksen sukupuolijakaumaan oli selvempi kuin osakkeenomistajien nimitystoimikunnissa. Niissä yhtiöissä, joissa nimitysvaliokunnassa oli vähintään yksi nainen, naisten osuus hallituksen jäsenistä on 39 prosenttia (2024: 37 prosenttia). Niissä yhtiöissä, joissa nimitysvaliokunta koostui pelkästään miehistä, naisten osuus hallituksen jäsenistä on 31 prosenttia (2024: 26 prosenttia).

Kuudessa pörssiyhtiössä hallituksen kokoonpanoa koskevan ehdotuksen valmisteli koko hallitus. Näissä yhtiöissä naisten osuus hallituksen jäsenistä on 29 prosenttia (2024: 28 prosenttia). Kaikissa ehdotusta valmistelleissa hallituksissa oli vähintään yksi nainen.

Yhteensä 28 pörssiyhtiössä hallituksen kokoonpanoa koskevan ehdotuksen tekevät suurimmat osakkeenomistajat ilman, että nämä olisivat järjestäytyneet nimitystoimikuntaan. Näissä yhtiöissä naisten osuus hallituksen jäsenistä on 28 prosenttia (2024: 28 prosenttia).

Tulokset ovat olleet samansuuntaisia kaikkina tarkasteluvuosina. Tämä antaa viitteitä siitä, että osakkeenomistajien nimitystoimikunnissa ja hallituksen tai hallintoneuvoston nimitysvaliokunnissa hallituksen jäsenten rekrytointiprosesseihin kiinnitetään enemmän huomiota. Huolellisen ja systemaattisen valmisteluprosessin myötä myös hallituskokoonpanon monimuotoisuuteen todennäköisesti kiinnitetään enemmän huomiota.

Hallituksen kokoonpanoa valmistelevan toimielimen vaikutus naisten osuuteen hallituksessa



TASAPUOLINEN SUKUPUOLI- JAKAUMA JO 70 PROSENTISSA PÖRSSIYHTIÖISTÄ

EU:ssa hyväksyttiin loppuvuodesta 2022 direktiivi pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta. Direktiivi pantiin Suomessa täytäntöön joulukuussa 2024 voimaan tulleilla osakeyhtiölain ja kauppakamarilain muutoksilla. Direktiiviä ja osakeyhtiölain säännöstä sovelletaan vain direktiivissä määritellyt kokorajat täyttäviin yhtiöihin.

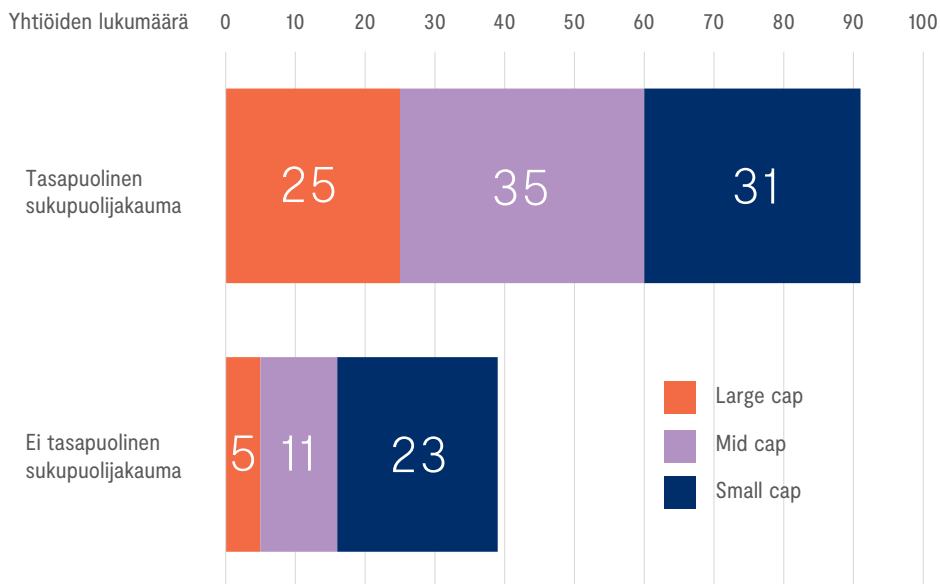
Myös hallinnointikoodia on samassa yhteydessä uudistettu. Koodiin on otettu kaikkia pörssiyhtiöitä koskeva suositus, jonka mukaan naisten ja miesten on oltava hallituksessa tasapuolisesti edustettuna. Sekä osakeyhtiölain että hallinnointikoodin mukaan pörssiyhtiöiden olisi saavutettava naisten ja miesten tasapuolinen edustus hallituksessa 30.6.2026 mennessä.

Sekä lakisääteinen että itsesääntelyssä asetettu kiintiötavoite perustuu ns. nou-data tai selitä -menettelyyn. Sen mukaisesti yhtiön, joka ei täytä kiintiötavoitetta, tulee ilmoittaa ja perustella poikkeama.

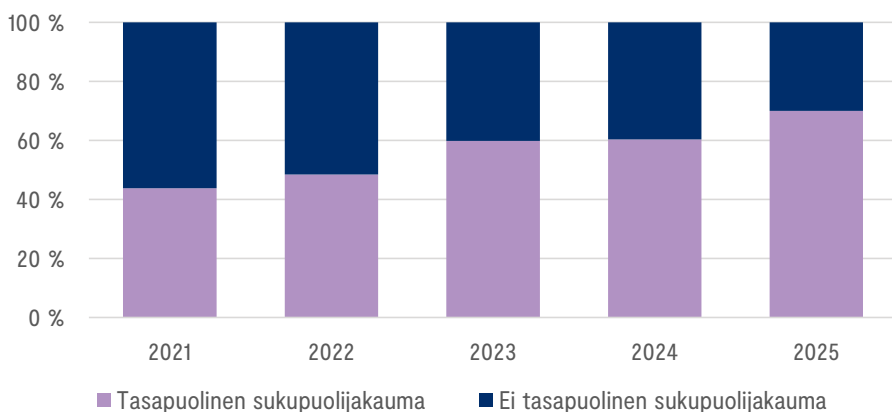
Vuoden 2025 varsinaisten yhtiökokousten jälkeen jo 70 prosenttia pörssiyhtiöistä täyttää vaatimuksen hallituksen tasapuolisesta sukupuolijakaumasta (2024: 60 prosenttia). Vielä vuonna 2021 hallituksen sukupuolijakauma oli tasapuolinen vain 41 prosentissa pörssiyhtiöistä.

Erityisesti large cap -yhtiöt näyttävät varautuneen hyvin hallinnointikoodin muutokseen. Tasapuolinen sukupuolijakauma on tänä vuonna 83 prosentissa large cap -yhtiöiden hallituksista, kun viime vuonna vastaava osuus oli 58 prosenttia. Mid cap -yhtiöissä tasapuolinen sukupuolijakauma on 76 prosentissa yhtiöistä (2024: 66 prosenttia) ja small cap -yhtiöissä 57 prosentissa yhtiöistä (2024: 57 prosenttia).

Tasapuolisen sukupuolijakauman täyttyminen hallituksissa



Tasapuolisen sukupuolijakauman täyttyminen hallituksissa 2021–2025

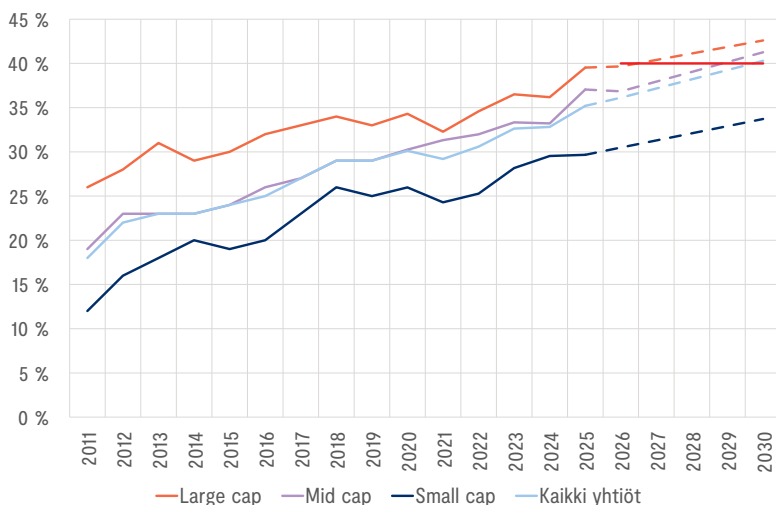


Pörssiyhtiöitä, jotka vuoden 2024 tilinpäätöksen perusteella täyttivät osakeyhtiölaissa säädetyt kokorajat, on yhteensä 35 kappaletta.¹ Näistä large cap -yhtiöitä on 15, mid cap -yhtiöitä 14 ja small cap -yhtiöitä 6. Yhteensä 80 prosentissa näistä yhtiöistä (28 yhtiötä) hallituksen sukupuolijakauma on tasapuolinen. Seitsemässä yhtiössä kiintiötavoitteesta puuttuu vielä yksi nainen.

Tasapuolinen sukupuolijakauma edellyttäisi noin 45 naista lisää pörssiyhtiöiden hallituksiin.

Jotta tasapuolinen sukupuolijakauma saavutettaisiin kaikissa pörssiyhtiöissä, pörssiyhtiöiden hallituksiin tulisi nimetä noin 45 naista lisää. Ilman ylimääräisiä yhtiökokouksia kiintiötavoite tulisi saavuttaa seuraavassa, kevään 2026 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Erityisesti small cap -yhtiöissä 40 prosentin tavoite-taso on vielä kaukana. Tasapuolinen sukupuolijakauma on kuitenkin hallituksen jäsenmäärästä riippuen mahdollista saavuttaa myös alle 40 prosentin osuudella. Syynä tähän ovat direktiivin pyöristyssäännöt, joita sovelletaan myös hallinnointikoodin kiintiötavoitteeseen.

Naisten osuus pörssiyhtiöiden hallituksissa, ennuste 2011–2025 kehityksen perusteella



1 Kokorajat tulee lain mukaan täyttää kahtena peräkkäisenä tilikautena. Emme ole keränneet emoyhtiöiden kokorajätietoja tilikaudelta 2023.

NAISTEN OSUUS FIRST NORTH -YHTIÖIDEN HALLITUSPAIKOISTA 28 PROSENTTIA

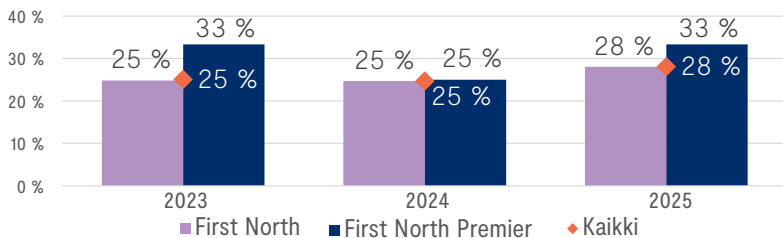
Selvitimme tänä vuonna kolmatta kertaa myös naisten osuutta First North Finlandilla kaupankäynnin kohteena olevien yhtiöiden hallituksissa. First North Finland on Helsingin pörssin ylläpitämä kevyemmin säännelty ns. monenkeskinen kaupankäyntijärjestelmä, ja siellä kaupankäynnin kohteena oleviin yhtiöihin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

Hallinnointikoodia sovelletaan vain First North Premier -markkina-segmentillä.

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 kaikkien First North -yhtiöiden hallitusten jäsenistä on 28 prosenttia (2024: 25 prosenttia). First North Premier -markkinasegmentillä, jossa on tällä hetkellä vain yksi yhtiö, naisten osuus hallituksen jäsenistä on 33 prosenttia (2024: yksi yhtiö ja 25 prosenttia). First North Finland -segmentillä naisten osuus hallitusten jäsenistä on 28 prosenttia (2024: 25 prosenttia).

Naisten osuus First North Finland -yhtiöiden hallituksissa 2023–2025

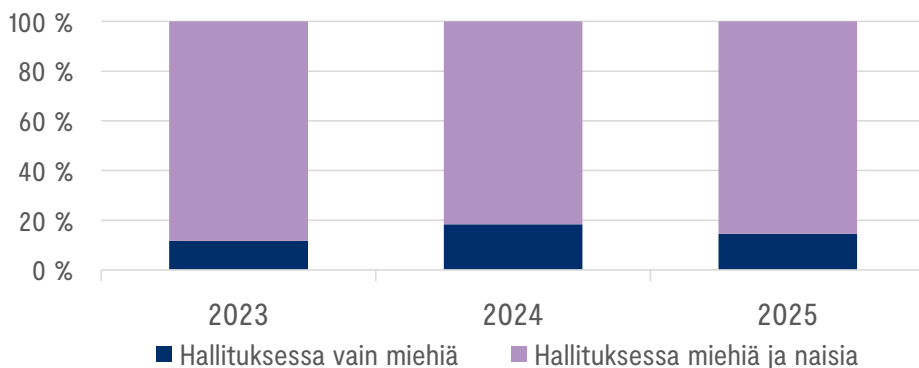


Vuoden 2025 varsinaisten yhtiökokousten jälkeen First North –yhtiöiden hallituksissa on yhteensä 249 varsinaista jäsentä. Uusia nimityksiä First North –yhtiöiden hallituksiin tehtiin yhteensä 37. Naisten osuus uusista hallitusnimityksistä on 38 prosenttia. Vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen jälkeen tai vuoden 2025 varsinaisessa yhtiökokouksessa First North –yhtiöiden hallituksista on jäänyt pois yhteensä 45 henkilöä. Naisten osuus hallituspaikkansa jättäneistä on 22 prosenttia.

First North –yhtiöiden hallitusten jäsenten keski-ikä on 55,3 vuotta (2024: 55,2 vuotta). Naispuolisten hallitusten jäsenten keski-ikä on 52,7 vuotta (2024: 53,0 vuotta) ja miespuolisten hallitusten jäsenten keski-ikä on 56,3 vuotta (2024: 55,9 vuotta).

Noin 85 prosentilla First North –yhtiöistä on hallituksessa sekä miehiä että naisia. Pelkästään miehistä koostuva hallitus on seitsemällä First North –yhtiöllä. Luvut ovat hieman parantuneet edellisvuodesta, sillä vuonna 2024 hallituksessa oli sekä miehiä että naisia 82 prosentilla First North –yhtiöistä ja yhdeksällä yhtiöllä oli pelkästään miehistä koostuva hallitus.

First North Finland –yhtiöiden hallitusten kokoonpano

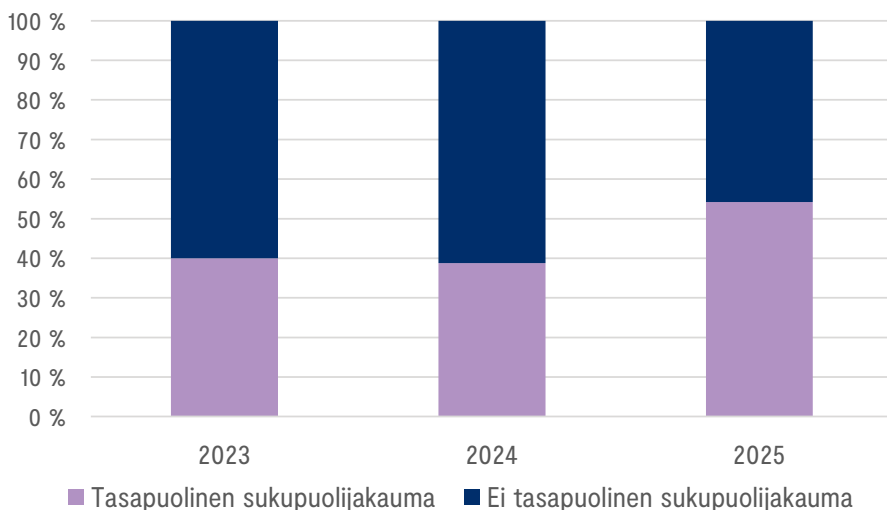




Hallituksen sukupuolijakauma on tasapuolinen yli puolessa First North -yhtiöistä.

Vaikka hallinnointikoodia ei First North -yhtiöihin sovelletakaan, tasapuoliseen sukupuolijakaumaan liittyvä suositus näyttää heijastuneen myös First North -yhtiöiden hallituskokoonpanoihin. Tänä vuonna tasapuolinen sukupuolijakauma on 54 prosentilla First North -yhtiöistä, kun vastaava osuus oli viime vuonna vain 39 prosenttia. Tasapuolisen sukupuolijakauman saavuttaminen kaikissa First North -yhtiöissä edellyttäisi noin 30 naista lisää First North -yhtiöiden hallituksiin.

Tasapuolisen sukupuolijakauman täyttyminen First North -yhtiöiden hallituksissa 2023–2025



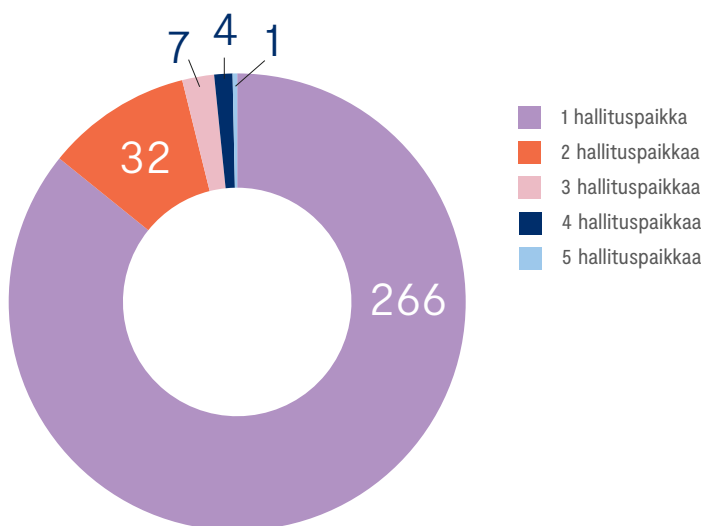


Naisten osuus First North -yhtiöiden valiokuntien jäsenistä on 31 prosenttia.

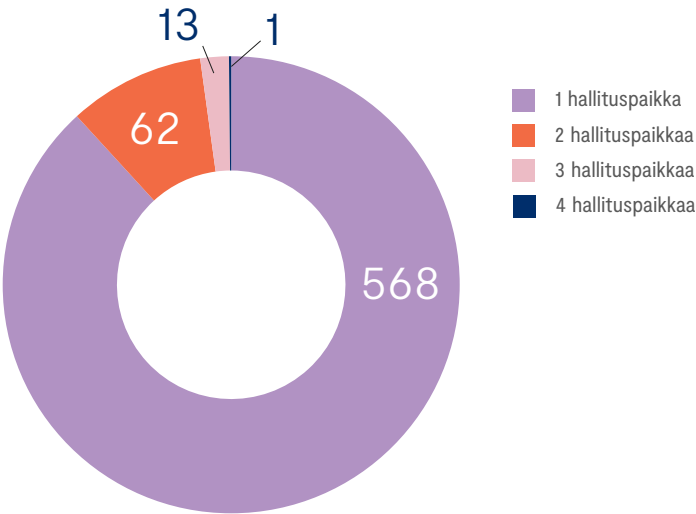
Noin 44 prosenttia First North -yhtiöistä on perustanut vähintään yhden valiokunnan tehostamaan hallituksen vastuulle kuuluvien asioiden valmistelua. Tyyppisin valiokunta on tarkastusvaliokunta. Naisten osuus First North -yhtiöiden valiokuntien jäsenistä on 31 prosenttia (2024: 33 prosenttia). Naisten osuus valiokuntia perustaneiden yhtiöiden hallituksista on puolestaan 29 prosenttia (2024: 31 prosenttia).

Pörssiyhtiöiden ja First North -yhtiöiden hallituksissa on yhteensä 1107 varsinaista jäsentä. Hallitusjäsenyydet jakautuvat yhteensä 954 eri henkilölle, joista miehiä on 644 ja naisia 310. Valtaosalla hallitusten jäsenistä on vain yksi hallituspaikka. Yhteensä 12 naista ja 14 miestä on hallituksen jäsenenä kolmessa tai useammassa pörssi- ja First North -yhtiössä.

Naisten hallituspaikat, pörssilistä ja First North Finland yhteensä



Miesten hallituspaikat, pörssilista ja First North Finland yhteensä



**KESKUS-
KAUPPAKAMARI**

Keskuskauppakamari
PL 1000, Alvar Aallon katu 5 C, 00100 Helsinki | puh. 09 4242 6200
keskuskauppakamari@chamber.fi |  @K3FIN
kauppakamari.fi