Naiset pörssi- ja First North -yhtiöiden hallituksissa

HEINÄKUU 2023

NAISJOHTAJAKATSAUS

SISÄLTÖ

TIETOA KATSAUKSESTA 3
NAISTEN OSUUS PÖRSSIYHTIÖIDEN HALLITUSPAIKOISTA ENNÄTYKSELLISET 33 PROSENTTIA 4
NAISTEN OSUUS UUSISTA NIMITYKSISTÄ YHTEENSÄ 44 PROSENTTIA ... 8
VALIOKUNTIEN SUKUPUOLIJAKAUMISSA SELVIÄ EROJA 9
NAISIA EDELLEEN VÄHÄN OSAKKEENOMISTAJIEN NIMITYSTOIMIKUNNISSA 12
HALLITUSKOKOONPANOA VALMISTELEVAN TOIMIELIMEN SUKUPUOLIJAKAUMALLA ON VÄLIÄ 14
KIINTIÖDIREKTIIVIN VAIKUTUS SUOMALAISIIN PÖRSSIYHTIÖIHIN 16
NAISTEN OSUUS FIRST NORTH -YHTIÖIDEN HALLITUSPAIKOISTA 25 PROSENTTIA 18

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 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.

TIETOA KATSAUKSESTA

Tarkastelemme tässä katsauksessa naisten osuutta suomalaisten pörssiyhtiöiden ja ensimmäistä kertaa myös First North -yhtiöiden hallituksissa. Pörssiyhtiöiden osalta tarkastelemme myös hallitusten valiokuntien sekä osakkeenomistajien nimitystoimikuntien sukupuolijakaumaa sekä äskettäin hyväksytyn pörssiyhtiöiden hallitusten ja hallintoneuvostojen sukupuolikiintiöitä koskevan direktiivin vaikutuksia suomalaisiin pörssiyhtiöihin.

Katsaus kattaa kaikki kesäkuun 2022 alussa Helsingin Pörssissä ja First North Finlandilla listatut suomalaiset yhtiöt. Yhteensä tarkasteltuja yhtiöitä oli 182, joista pörssiyhtiöitä 131 ja First North -yhtiöitä 51. Pörssiyhtiöistä large cap -yhtiöitä oli 31, mid cap -yhtiöitä 49 ja small cap -yhtiöitä 51. Tiedot on kerätty pörssiyhtiöiden verkkosivuilta touko-kesäkuussa 2023.

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

Lisätietoja:

Ville Kajala
Johtava asiantuntija, yhtiö- ja arvopaperimarkkinaoikeus

ville.kajala@chamber.fi

NAISTEN OSUUS PÖRSSI-YHTIÖIDEN HALLITUSPAIKOISTA ENNÄTYKSELLISET 33 PROSENTTIA

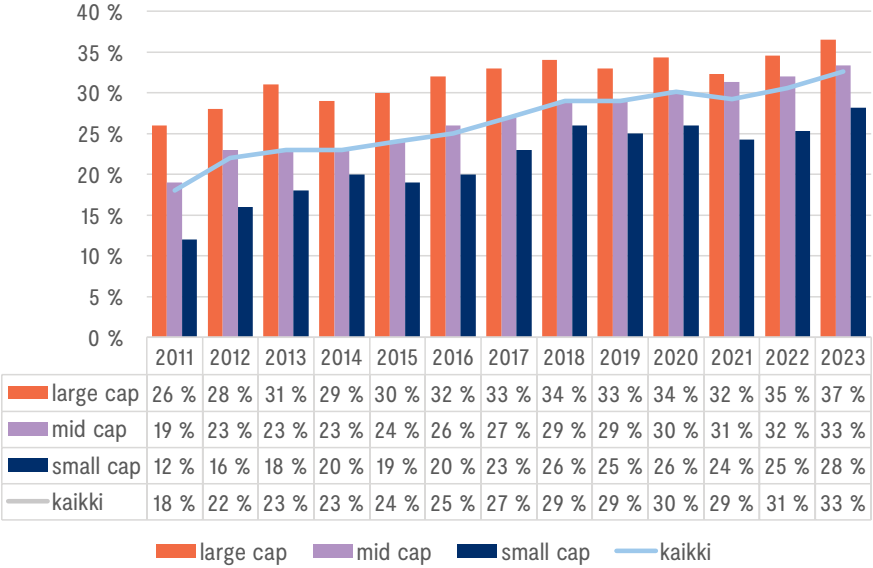
Osakkeenomistajat päättävät keväisin yhtiökokouksissa pörssiyhtiöiden tulevat hallituskokoonpanot. Olemme seuranneet naisten osuutta pörssiyhtiöiden hallitusten jäsenistä vuosittain vuodesta 2011 lähtien. Tänä aikana naisten osuus on kasvanut tasaisesti. Paria tasaantumisvaihetta lukuun ottamatta kasvuvauhti 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.

Large cap -yhtiöissä naisten osuus hallituksen jäsenistä nousi jo 37 prosenttiin

Tänä vuonna naisten osuus kaikkien pörssiyhtiöiden hallituksen jäsenistä nousi uuteen ennätykseen 33 prosenttiin. Kasvua edellisvuoteen verrattuna oli 2 prosenttiyksikköä. Uudet ennätykset tehtiin myös kaikissa markkina-arvoluokissa: large cap -yhtiöissä osuus on 37 prosenttia, mid cap -yhtiöissä 33 prosenttia ja small cap -yhtiöissä 28 prosenttia.

Maaliskuussa 2023 julkaistussa naisjohtajakatsauksessa vertailimme kansainvälisesti naisten osuutta suurimpien pörssiyhtiöiden hallituksissa. Muihin EU- ja ETA-maihin verrattuna suomalaiset yhtiöt sijoittuvat kärkikastiin. Suomea edellä tilastoissa olivat EU-jäsenmaista Ranska, Italia, Alankomaat, Tanska, Belgia ja Saksa sekä ETA-valtiot Islanti ja Norja. Näistä maista vain Suomessa naisten korkea osuus on saavutettu yksinomaan elinkeinoelämän omalla itsesääntelyllä ja yhtiöiden omalla aloitteellisuudella. Lisäksi pörssiyhtiöiden hallinnointimalleissa on eroja, jotka vaikeuttavat aitoa vertailua eri maiden välillä, mikä tosiasiassa vaikuttaa esimerkiksi Saksan korkean prosenttiluvun taustalla.

Naisten osuus pörssiyhtiöiden hallituksissa

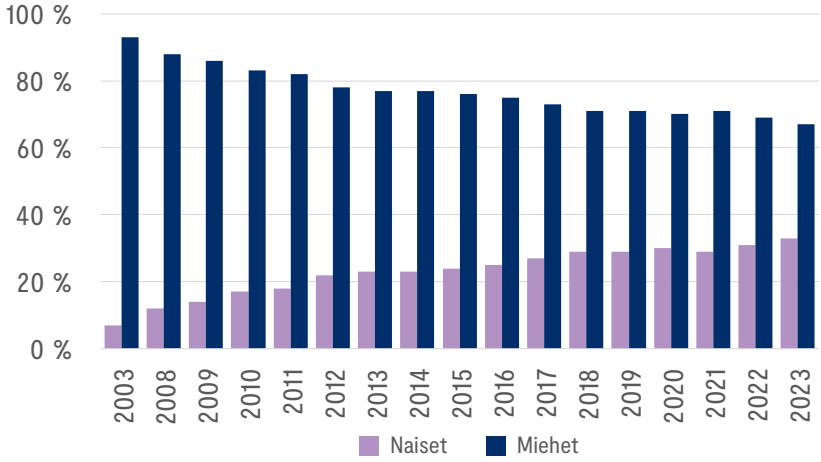


	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
large cap	26 %	28 %	31 %	29 %	30 %	32 %	33 %	34 %	33 %	34 %	32 %	35 %	37 %
mid cap	19 %	23 %	23 %	23 %	24 %	26 %	27 %	29 %	29 %	30 %	31 %	32 %	33 %
small cap	12 %	16 %	18 %	20 %	19 %	20 %	23 %	26 %	25 %	26 %	24 %	25 %	28 %
kaikki	18 %	22 %	23 %	23 %	24 %	25 %	27 %	29 %	29 %	30 %	29 %	31 %	33 %

Suomessa naisten edustusta hallituksissa on käsitelty hallinnointikoodissa vuodesta 2003 lähtien. Vuodesta 2008 lähtien hallinnointikoodiin on sisältynyt täsmällinen suositus, jonka mukaan hallituksessa on oltava kummatkin sukupuolet edustettuna. Naisten määrä pörssiyhtiöiden hallituksissa onkin tuon jälkeen noussut tasaisesti 12 prosentista nykyiseen 33 prosenttiin.

Suomessa naisten korkea osuus hallituksissa on saavutettu itsesääntelyllä

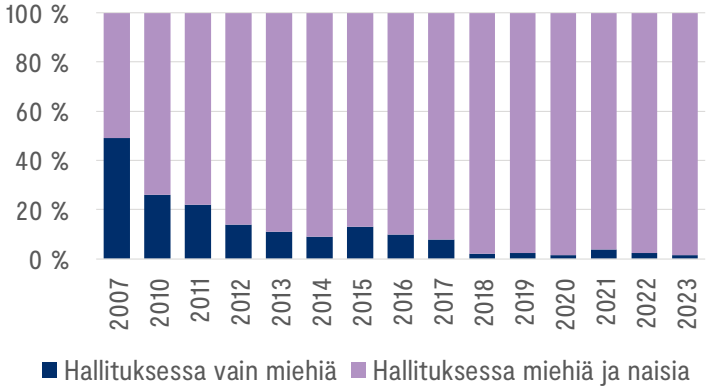
Pörssiyhtiöiden hallitusten sukupuolijakauma 2003-2023



Vuoden 2023 yhtiökokousten jälkeen 98 prosenttia pörssiyhtiöistä noudattaa mainittua hallinnointikoodin suositusta. Vain kahdessa suomalaisessa pörssiyhtiössä valittiin pelkästään miesjäsenistä koostuva hallitus. Nämä yhtiöt ovat molemmat markkina-arvoltaan small cap -yhtiöitä.

Kahdessa small cap -yhtiössä valittiin pelkästään miehistä koostuva hallitus

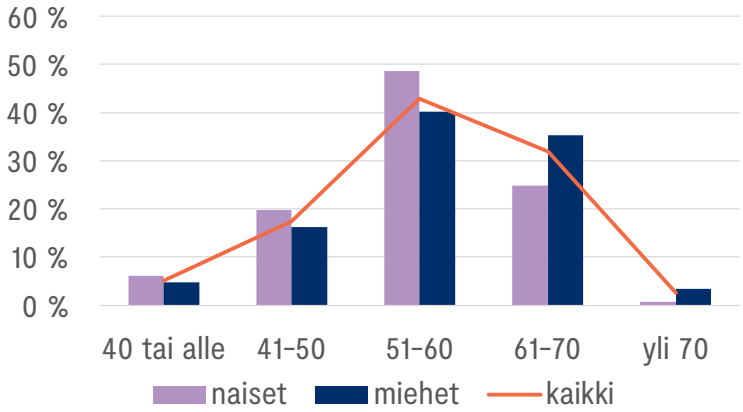
Hallituskokoonpanojen sukupuolijakauma - hallinnointikoodin vaikutus



Tarkasteltaessa naisten ja miesten osuutta ikäluokittain huomataan, että ikäluokassa 40 v. tai alle naisten ja miesten osuus kyseisen ikäluokan hallituksen jäsenistä on lähes 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 kaksi ikäluokan 71 v. tai yli hallituksen jäsenistä on naisia. Naispuolisten hallituksen jäsenten keski-ikä on 54,8 vuotta. Miespuolisten hallituksen jäsenten keski-ikä on 57,2 vuotta ja kaikkien hallituksen jäsenten keski-ikä 56,4 vuotta.

Naispuolisten hallituksen jäsenten keski-ikä on pörssiyhtiöissä 54,8 vuotta

Hallitusten jäsenten ikäjakauma



NAISTEN OSUUS UUSISTA NIMITYKSISTÄ YHTEENSÄ 44 PROSENTTIA

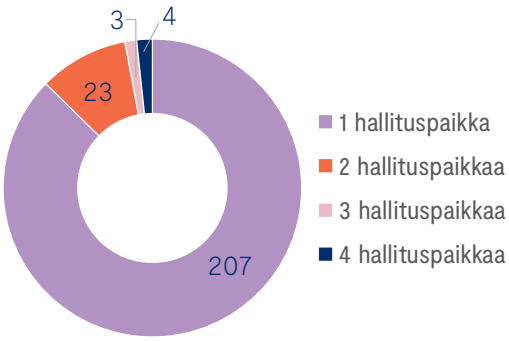
Vuoden 2023 varsinaisten yhtiökokousten jälkeen pörssiyhtiöiden hallituksissa on yhteensä 852 varsinaista jäsentä. Hallitusjäsenyydet jakautuvat yhteensä 744 eri henkilölle, joista miehiä on 507 ja naisia 237. Vuoteen 2022 verrattuna naisten määrä on kasvanut 19 henkilöllä ja miesten lukumäärä on vähentynyt 16 henkilöllä.

Naisten osuus uusista nimityksistä on kasvussa toista vuotta peräkkäin. Uusia nimityksiä pörssiyhtiöiden hallituksiin tehtiin yhteensä 119. Näistä naisia on yhteensä 52 ja miehiä 67. Naisten osuus uusista nimityksistä oli yhteensä 44 prosenttia, kun viime vuonna naisten osuus uusista nimityksistä oli 35 prosenttia.

Naisten osuus uusista nimityksistä kasvussa toista vuotta peräkkäin

Vuoden 2022 aikana tai vuoden 2023 varsinaisissa yhtiökokouksissa hallituksista on jäänyt pois yhteensä 123 henkilöä. Näistä naisia oli 36 ja miehiä 87. Tänä vuonna hallituspaikkansa menettäneistä naisten osuus oli edellisvuotta vastaavasti 29 prosenttia.

Naisten hallitusjäsenyyksien jakautuminen



VALIOKUNTIEN SUKUPUOLI-JAKAUMISSA 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.

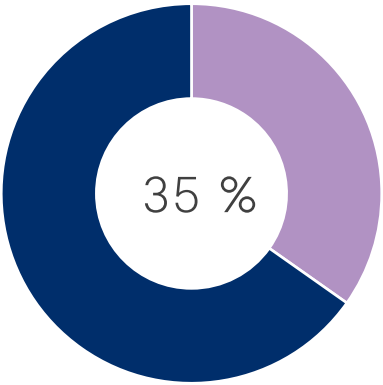
Kaikki large cap -yhtiöt ovat perustaneet useamman kuin yhden valiokunnan. Myös valtaosa mid cap -yhtiöistä ja reilu puolet small cap -yhtiöistä on perustanut vähintään yhden valiokunnan.

Vuoden 2023 varsinaisten yhtiökokousten jälkeen pörssiyhtiöiden hallitukset ovat nimenneet jäseniä yhteensä 219 valiokuntaan. Valiokuntien jäsenyyksiä koskevat tiedot voivat olla vielä hieman puutteelliset, sillä osa yhtiöistä ei ole julkistanut valiokuntien kokoonpanoa.

Naisten osuus valiokuntien jäsenistä on 35 prosenttia (2022: 32 prosenttia). Naisten osuus valiokuntia perustaneiden pörssiyhtiöiden hallituksen jäsenistä on puolestaan 34 prosenttia.

Naiset ovat yliedustettuina tarkastusvaliokunnissa ja aliedustettuina nimitysvaliokunnissa

Naisten osuus valiokuntien jäsenistä

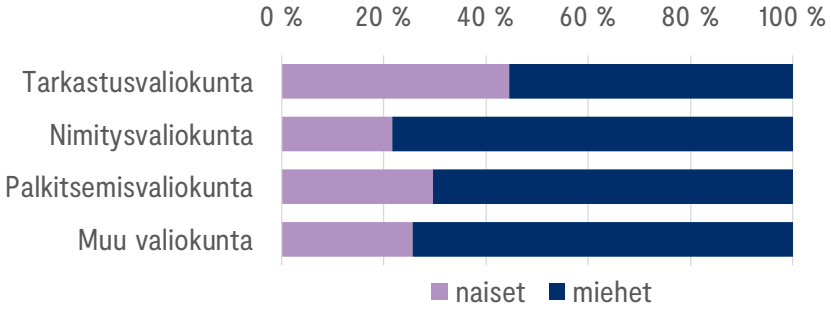


Naisten osuus eri valiokuntien jäsenistä vaihtelee merkittävästi. Naiset ovat yliedustettuina tarkastusvaliokunnissa, joissa naisten osuus on peräti 45 prosenttia (2022: 40 prosenttia). Nimitysvaliokunnissa, joiden tehtävänä on mm. valmistella ehdotukset uusien hallituksen jäsenten nimittämisestä, naiset ovat sen sijaan selvästi aliedustettuina 22 prosentin osuudella (2022: 19 prosenttia). Palkitsemisvaliokunnissa, joiden tehtävänä on yleensä valmistella toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemista ja nimityksiä koskevat ehdotukset, naisten osuus on 30 prosenttia (2022: 28 prosenttia). Muita valiokuntia on perustettu yhteensä 20. Näissä naisten osuus on 26 prosenttia (2022: 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 lakiasiainjohdosta. Miespuolisilla hallituksen jäsenillä taas on naisia selvästi useammin kokemusta toimitusjohtajan tehtävistä tai liiketoimintojen johdosta.

Myös hallituksen ja valiokuntien puheenjohtajien sukupuolijakauma vaihtelee merkittävästi. Nainen on hallituksen puheenjohtajana 14 pörssiyhtiössä, mikä vastaa 11 prosenttia pörssiyhtiöistä. Naisten osuuden kasvu on hidasta, sillä viime vuonna vastaava osuus oli 10 prosenttia. Lukumääräisesti naispuolisten hallituksen puheenjohtajien määrä on kasvanut yhdellä.

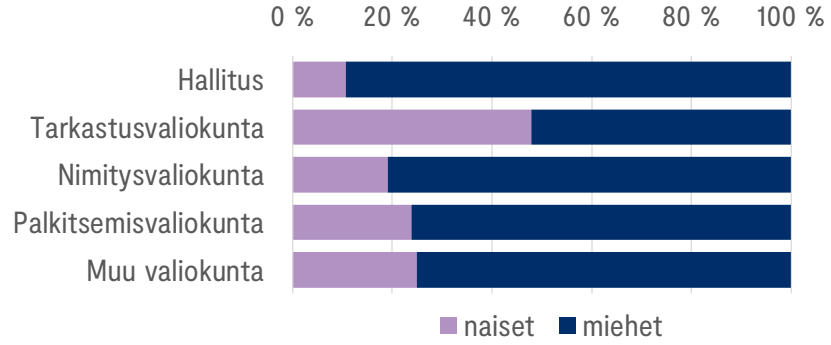
Valiokuntien sukupuolijakauma



Naisten osuus valiokuntien puheenjohtajista kasvoi edellisvuodesta tarkastus- ja palkitsemisvaliokunnissa ja väheni muissa valiokunnissa. Palkitsemisvaliokunnissa naisten osuus valiokuntien puheenjohtajista säilyi ennallaan. Tarkastusvaliokuntien puheenjohtajista naisia on nyt 48 prosenttia (2022: 42 prosenttia). Nimitysvaliokunnissa naisten osuus puheenjohtajista on 19 prosenttia (2022: 19 prosenttia) ja palkitsemisvaliokunnissa 24 prosenttia (2022: 23 prosenttia). Muissa valiokunnissa naisten osuus puheenjohtajista on 25 prosenttia (2022: 31 prosenttia).

Nainen on hallituksen puheenjohtajana 14 pörssiyhtiössä

Hallituksen ja valiokuntien puheenjohtajien sukupuolijakauma



NAISIA EDELLEEN VÄHÄN OSAKKEENOMISTAJIEN NIMITYSTOIMIKUNNISSA

Hallinnointikoodi tunnistaa useampia suositeltavia tapoja järjestää hallituskokoonpanoa 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 63 yhtiössä (2022: 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 asiantuntijajäseninä ilman, että he osallistuvat toimikunnan päätöksentekoon.

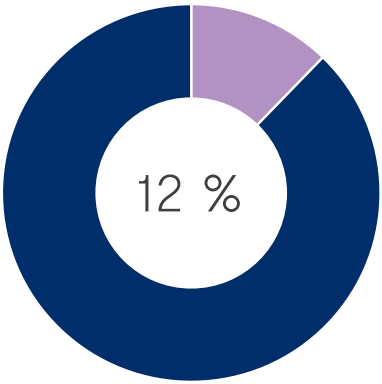
Naisten osuus tämän vuoden yhtiökokousehdotukset valmistelleiden nimitystoimikuntien jäsenistä oli vain 12 prosenttia. Osuus laski vuodesta 2022 yhdellä prosenttiyksiköllä. Nimitystoimikunnissa oli 30 naisjäsentä, kun jäseniä oli yhteensä 245 (2022: 28 naisjäsentä, yhteensä 223 jäsentä).

Large cap -yhtiöissä naisten osuus nimitystoimikuntien jäsenistä oli 17 prosenttia (2022: 16 prosenttia) ja mid cap -yhtiöissä 8 prosenttia (2022: 10 prosenttia). Small cap -yhtiöissä, joissa nimitystoimikunta on selvästi large cap ja mid cap -yhtiöitä harvinaisempi, naisten osuus nimitystoimikuntien jäsenistä oli 12 prosenttia (2022: 11 prosenttia).

Vain 12 prosenttia pörssiyhtiöiden 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



HALLITUSKOKOONPANOA 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 toista kertaa, mikä vaikutus hallituksen kokoonpanoa koskevan ehdotuksen valmistelutavalla ja ehdotusta valmistelevan toimielimen sukupuolijakaumalla oli naisten osuuteen hallituksissa.

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

Selvityksessä nousi esille selkeitä eroja. Yhtiöissä, joissa on osakkeenomistajien nimitystoimikunta, naisten osuus hallituksissa on 34 prosenttia (2022: 35 prosenttia). Niissä yhtiöissä, joissa hallituksen kokoonpanoa koskeva ehdotus valmisteltiin osakkeenomistajien nimitystoimikunnassa ja toimikunnassa oli vähintään yksi nainen, naisten osuus hallituksissa oli 36 prosenttia (2022: 40 prosenttia). Silloin, kun nimitystoimikunta koostui pelkästään miehistä, naisten osuus hallituksissa oli 33 prosenttia (2022: 31 prosenttia).

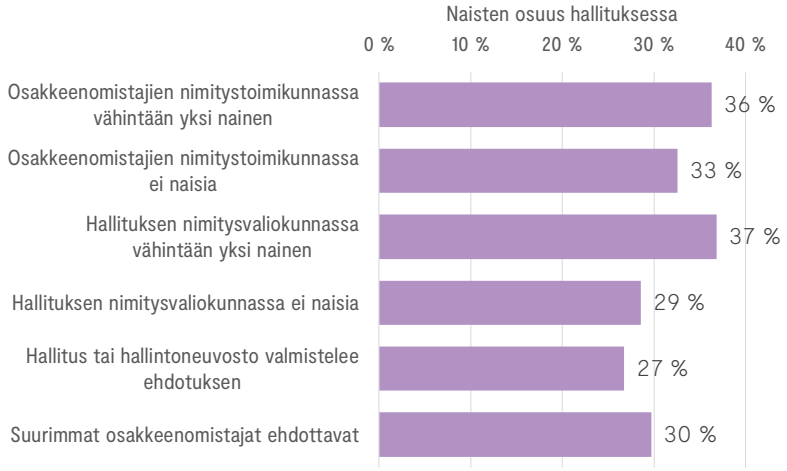
Silloin, kun hallituksen kokoonpanoa koskevan ehdotuksen valmisteli hallituksen nimitysvaliokunta, naisten osuus hallituksissa oli 34 prosenttia (2022: 29 prosenttia). Nimitysvaliokuntien sukupuolijakauman vaikutus oli vielä selvempi kuin osakkeenomistajien nimitystoimikunnissa. Niissä yhtiöissä, joissa nimitysvalio-

kunnassa oli vähintään yksi nainen, naisten osuus hallituksissa oli 37 prosenttia (2022: 30 prosenttia). Jos nimitysvaliokunta koostui pelkästään miehistä, naisten osuus hallituksissa oli 29 prosenttia (2022: 28 prosenttia).

Silloin, kun hallituksen kokoonpanoa koskevan ehdotuksen valmisteli koko hallitus, naisten osuus hallituksissa jäi 27 prosenttiin (2022: 26 prosenttia). Kaikissa ehdotusta valmistelleissa hallituksissa oli vähintään yksi nainen. Jos ehdotuksen tekivät suurimmat osakkeenomistajat, naisten osuus hallituksen jäsenistä oli 30 prosenttia (2022: 25 prosenttia).

Tuloksia tarkasteltaessa on hyvä muistaa, että osakkeenomistajien nimitystoimikunta ja hallituksen nimitysvaliokunta ovat sitä yleisempiä mitä suuremmasta yhtiöstä on kyse. Noin kaksi kolmasosaa yhtiöistä, joissa hallituksen nimitystä koskevan ehdotuksen valmisteli koko hallitus tai suurimmat osakkeenomistajat, oli markkina-arvoltaan pieniä yhtiöitä. Pienemmissä yhtiöissä hallituksen jäsenten rekrytointiprosessit eivät myöskään välttämättä ole yhtä systemaattisia kuin suuremmissa yhtiöissä.

Hallituksen kokoonpanoa valmistelevan toimielimen vaikutus naisten osuuteen hallituksessa



KIINTIÖDIREKTIIVIN VAIKUTUS SUOMALAISIIN PÖRSSIYHTIÖIHIN

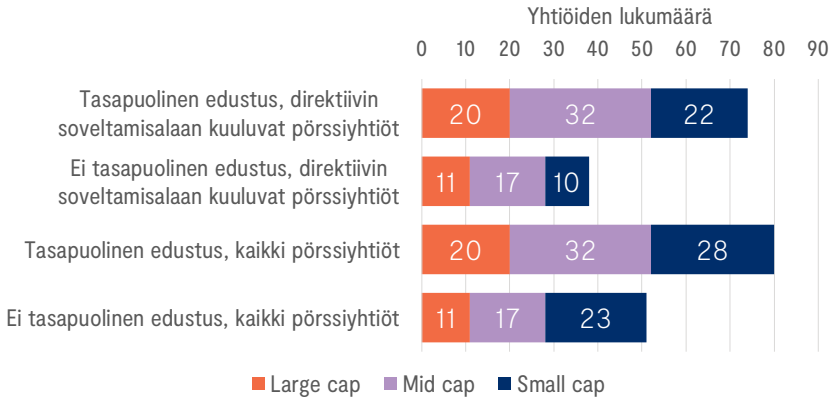
EU:ssa hyväksyttiin loppuvuodesta 2022 direktiivi pörssiyhtiöiden hallitusten sukupuolikiintiöistä.[1] Direktiivi tulee saattaa kansallisesti voimaan joulukuuhun 2024 mennessä. Pörssiyhtiöiden on direktiivin mukaan pyrittävä 30.6.2026 mennessä saavuttamaan naisten ja miesten tasapuolinen edustus yhtiön 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 2023 varsinaisissa yhtiökokouksissa nimettyjen hallitusten ja hallintoneuvostojen kokoonpanojen pohjalta. Tarkastelussa mukana olleista 131 pörssiyhtiöstä 19 jää kokonsa puolesta direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle. Moni yhtiöistä näyttää jo varautuvan direktiivin vaatimusten voimaantuloon. Tänä vuonna jo 66 prosenttia direktiivin soveltamisalaan kuuluvista pörssiyhtiöistä täyttää direktiiviehdotuksen mukaisen tavoitteen naisten ja miesten tasapuolisesta edustuksesta hallituksessa ja mahdollisessa hallintoneuvostossa (2022: 51 prosenttia).

Kaksi kolmesta pörssiyhtiöstä täyttää direktiivin tavoitteen naisten ja miesten tasapuolisesta edustuksesta hallituksessa ja hallintoneuvostossa

1 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2022/2381 pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä.

Kiintiödirektiivin mukaisen sukupuolijakauman täyttyminen



Kiintiödirektiivin suurimmat vaikutukset näyttäisivät kohdistuvan niihin pörssiyhtiöihin, joilla on hallituksen lisäksi hallintoneuvosto. Hallintoneuvosto on tällähetkellä käytössä neljässä pörssiyhtiössä (2 small cap, 2 mid cap) ja kaikki niistä kuuluvat direktiivin soveltamisalaan. Hallintoneuvostot ovat kooltaan suuria (16–25 jäsentä) ja niiden jäsenet ovat valtaosin miehiä. Hallintoneuvoston jäsenten toimikausi on näillä yhtiöillä 3 tai 4 vuotta, joten naisten ja miesten tasapuolisen edustuksen saavuttaminen voi yhtiöiden hallinnoinnin jatkuvuuteen liittyvät tarpeet huomioon ottaen kestää useamman vuoden.

Direktiivin mukaan pörssiyhtiöiden, 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 oli direktiivin voimaantullessa joulukuussa 2022 vähintään 30 prosenttia.

Suomalaiset pörssiyhtiöt näyttävät täyttävän edellytykset sille, että Suomi voi lykätä ehdokasasetteluun liittyvien menettelyjen käyttöönottoa. Direktiivin soveltamisalaan kuuluvien yhtiöiden osalta naisten osuus toimivaan johtoon kuulumattomista hallituksen jäsenistä oli viime vuonna tekemämme selvityksen mukaan 30,7 prosenttia.

NAISTEN OSUUS FIRST NORTH -YHTIÖIDEN HALLITUSPAIKOISTA 25 PROSENTTIA

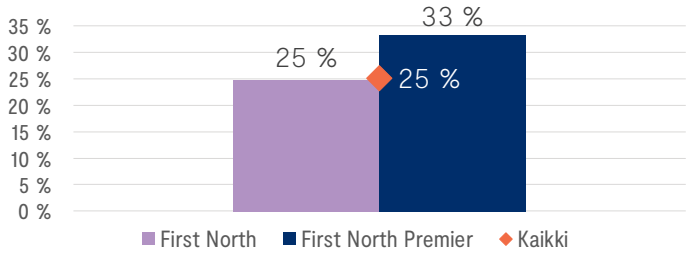
Selvitimme tänä vuonna ensimmäistä kertaa myös naisten osuutta First North Finlandilla kaupankäynnin kohteena olevien yhtiöiden hallituksissa. First North Finland on Helsingin pörssin ylläpitämä kevyemmin säännelty ns. monenkeskinen kaupankäyntijärjestelmä, ja siellä kaupankäynnin kohteena oleviin yhtiöihin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

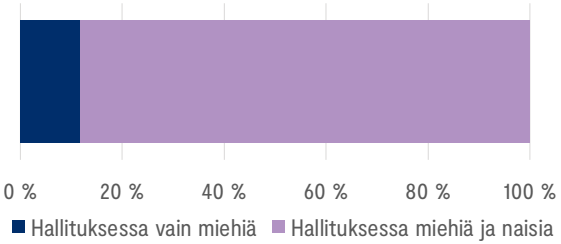
Naisten osuus kaikkien First North -yhtiöiden hallitusten jäsenistä on 25 prosenttia. First North Premier -markkinasegmentillä, jossa on tällä hetkellä kaksi yhtiötä, naisten osuus hallituksen jäsenistä on 33 prosenttia. First North Finland -segmentillä naisten osuus hallitusten jäsenistä on 25 prosenttia.

Naisten osuus First North Finland -yhtiöiden hallituksissa 2023



Valtaosalla (88 prosenttia) First North -yhtiöistä on hallituksessa sekä miehiä että naisia, vaikka hallinnointikoodin asianomaista suositusta ei First North -yhtiöihin sovelletakaan. Pelkästään miehistä koostuva hallitus on kuudella First North -yhtiöllä.

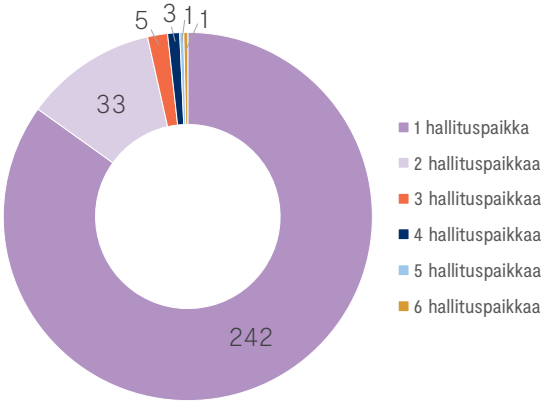
First North Finland -yhtiöiden hallitusten kokoonpano



First North -yhtiöiden hallitusten jäsenten keski-ikä on 54,3 vuotta. Naispuolisten hallitusten jäsenten keski-ikä on 51,9 vuotta ja miespuolisten hallitusten jäsenten keski-ikä on 55,1 vuotta.

Pörssiyhtiöiden ja First North -yhtiöiden hallituksissa on yhteensä 1123 varsinaista jäsentä. Hallitusjäsenyydet jakautuvat yhteensä 967 eri henkilölle, joista miehiä on 682 ja naisia 285. Valtaosalla hallitusten jäsenistä on vain yksi hallituspaikka. Yhteensä 10 naista ja 16 miestä on hallituksen jäsenenä kolmessa tai useammassa pörssi- ja First North -yhtiössä.

Naisten hallituspaikat, pörssilista ja First North Finland yhteensä



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