



[prö – n ö]

Prönön selvitys pörssi- yritysten hallituksista

Tarkastelussa Helsingin pörssiin listattujen
yritysten hallitusten ikä- ja sukupuolirakenne

Tammikuu 2021, Prönö
www.prono.fi

Taustatietoa ja tutkimuskysymykset 1/2

Tämän selvityksen tarkoituksena on tarkastella Helsingin pörssissä listattujen yritysten hallituksia erityisesti ikärakenteen ja sukupuolten välisen tasa-arvon näkökulmista.

Ikärakenteella tarkoitetaan sitä, miten eri vuosikymmeninä syntyneet ihmiset ovat edustettuina hallituksissa. Sukupuolella tarkoitetaan oletettua sukupuolta nimen perusteella.

Helsingin pörssissä on listattuna yhteensä 161 yritystä, ja tässä selvityksessä on huomioitu kaikki yritykset, myös muut kuin suomalaiset yritykset sekä lisäksi First North -listalla olevat yritykset. Varsinaisia hallituspaikkoja on yhteensä 993, lisäksi hallituksissa voi olla työntekijäedustajia, neuvonantajia ja/tai sihteereitä.

Tiedot on kerätty 16.10.-4.11.2020 välisenä aikana ja tämän jälkeisiä muutoksia ei ole otettu huomioon. Datassa on virheen mahdollisuus esimerkiksi alkuperäisten dokumenttien virheellisyyden vuoksi. Datassa saattaa lisäksi olla joitain aukkoja.



Taustatietoa ja tutkimuskysymykset 2/2

Tutkimuskysymykset:

- Miten hallituspaikat jakautuvat miesten ja naisten kesken?
- Minkälainen sukupuolijakauma puheenjohtajissa on?
- Kuinka monessa hallituksessa ei ole naisjäseniä ollenkaan?
- Miten eri ikäluokat ovat edustettuina hallituksissa?
- Kuinka monesta hallituksesta puuttuvat alle 40- ja alle 50-vuotiaat jäsenet?

Datasta kerättiin muun muassa seuraavaa tietoa:

- Ihmisten syntymävuosista johdettu ikä (laskettu 31.12.2020 mukaan)
- Sukupuolten väliset osuudet (nimien perusteella)
- Eri ikäryhmien osuudet hallituksissa

Faktat:

- Yritysten lukumäärä: 161
 - First North 32 yritystä, 157 hallituspaikkaa
 - Small cap 53 yritystä, 287 hallituspaikkaa
 - Mid cap 44 yritystä, 282 hallituspaikkaa
 - Large cap 32 yritystä, 267 hallituspaikkaa
- Hallituspaikkojen lukumäärä: 993
 - Naisten määrä: 273 paikkaa
 - Miesten määrä: 720 paikkaa
- Eri kansallisuuksien lukumäärä: 26
 - Suomalaisten osuus 78%
- Kaikkien jäsenten keski-ikä: 56 vuotta
 - Nuorin hallituksen jäsen: 24 vuotta
 - Vanhin hallituksen jäsen: 87 vuotta

Taustatietoa eri pörssiyrityksistä 1/2

Pörssin päälista jaetaan suuriin, keskikokoisiin ja pieniin yrityksiin. Jako tehdään markkina-arvon mukaan niin, että large cap -yhtiöiden markkina-arvo on yli miljardi euroa, small cap -yhtiöillä alle 150 miljoonaa euroa ja mid cap -yhtiöillä markkina-arvo on näiden väliltä.

First North on oma erillinen listansa, jonne hakeutuu tyypillisesti pienempiä ja tuoreempia yrityksiä. First North -yritykset noudattavat omaa erillistä säännöstöä esimerkiksi tilinpäätökseen liittyen, eikä esimerkiksi Arvopaperi-markkinayhdistyksen hallinointikoodi sido sitä.

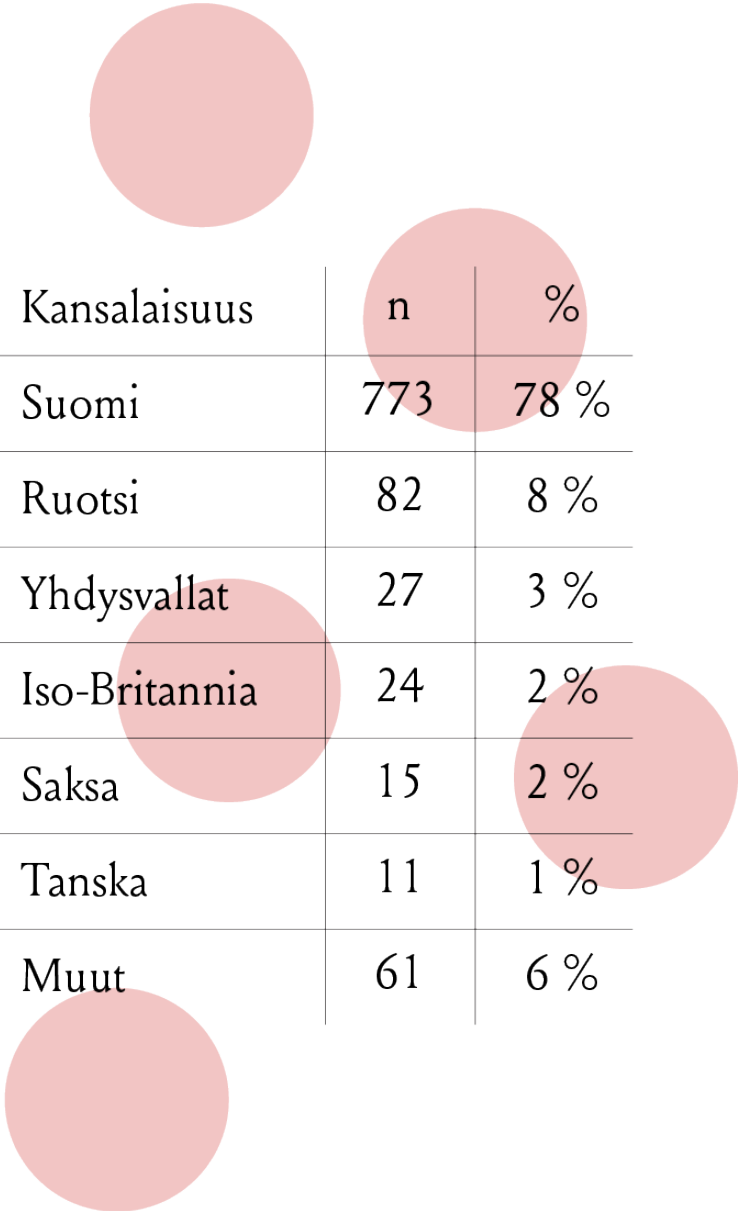


Taustatietoa eri pörssiyrityksistä 2/2

Lähes neljä viidestä hallituksen jäsenestä on Suomen kansalainen. Suomen jälkeen eniten hallituksen jäseniä on Ruotsista (8%), Yhdysvalloista (3%) ja Iso-Britanniasta (2%).

Muiden kuin suomalaisten hallitusten jäsenten osalta on huomiotavaa, että 74 paikkaa on naisten ja 146 paikkaa miesten hallussa. Tämä tarkoittaa 34% osuutta, mikä on korkeampi kuin Suomen kansalaisten osalta, joilla vastaava prosenttiluku on 26%.

Tässä taulukossa mahdolliset kaksoiskansalaisuudet on huomiotu siten, että henkilön kansalaisuudeksi on määritetty hänen ensin mainitsemansa kansalaisuus. Yhteensä ilmoitettuja kaksoiskansalaisuuksia oli 12 hallituksen jäsenellä.



Kansalaisuus	n	%
Suomi	773	78 %
Ruotsi	82	8 %
Yhdysvallat	27	3 %
Iso-Britannia	24	2 %
Saksa	15	2 %
Tanska	11	1 %
Muut	61	6 %



10%:lla hallitusten jäsenistä
on useita hallituspaikkoja.

[prö-nö]

Hallitusten jäsenten keski-ikä on 56 vuotta.

Naisjäsenten
keski-ikä

54

Hallituspaikat on jaettu 880 ihmisen kesken. Näistä 85:llä on useita paikkoja. Suurin määrä hallituspaikkoja yhdellä ihmisellä on kuusi kappaletta.

Miesjäsenten
keski-ikä

56

10% ihmisistä pitää hallussaan 20% hallituspaikoista. Valta on jakautunut melko tasaisesti.

Naispuheenjohtajien
keski-ikä

55

Pörssiyritysten hallituksessa olevien naisten keski-ikä on 54 vuotta, kun miehillä keski-ikä on 56 vuotta. Naispuheenjohtajien keski-ikä on 55 vuotta ja miespuheenjohtajilla 60 vuotta.

Miespuheenjohtajien
keski-ikä

60

Mielenkiintoinen huomio on, että naisten keski-ikä on miesten vastaavia matalampia. Lisäksi naisten osalta ikäerot puheenjohtajien ja muiden hallitusten jäsenten välillä ovat pienempiä kuin miehillä.



Naisten osuus hallitusten
jäsenistä on edelleen pieni.

[prö-nö]

Mitä isompi yritysten kokoluokka, sitä suurempi naisten osuus hallituksesta

Vertailtaessa eri kokoisia yrityksiä ei hallitusten keski-ikä juuri vaihteile. Naisten osuus kuitenkin kasvaa, mitä isompaan yritysten kokoluokkaan mennään. Large cap -yrityksissä sukupuolten tasa-arvo on 35% osuudella jo huomattavasti paremmalla tasolla kuin First North 16% osuudella.

Vaikka naisten osuus hallituksissa on kasvanut viimeisten vuosien aikana tasaisesti, ei tilanne ole vielä kuitenkaan tasa-arvoinen.

Naisten osuudet eri kokoisissa yrityksissä:

First North ($n=32$): 16% naisia

Small Cap ($n=53$): 25% naisia

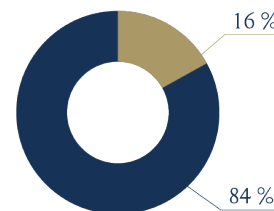
Mid Cap ($n=44$): 29% Naisia

Large Cap ($n=32$): 35% naisia

Hallitusjäsenten sukupuolijakauma

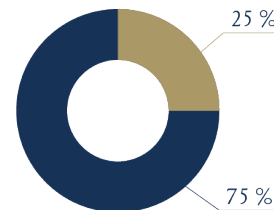
First North
Hallitusjäsenten
keski-ikä

54



Small Cap
Hallitusjäsenten
keski-ikä

56



Hallitusjäsenten
keski-ikä yhteensä

56

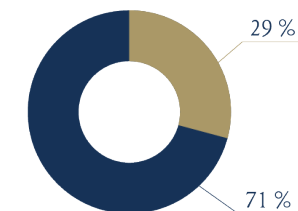
Naiset

Miehet

Mid Cap

Hallitusjäsenten
keski-ikä

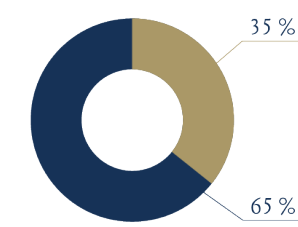
55



Large Cap

Hallitusjäsenten
keski-ikä

57

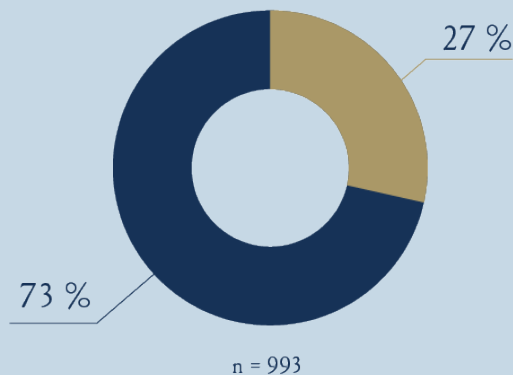


Naiset ovat aliedustettuina hallituksissa ja vain 7% puheenjohtajista on naisia

Hallituspaikat sukupuolen mukaan

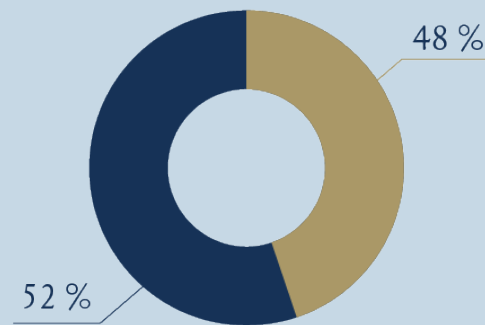
Miehet

Naiset



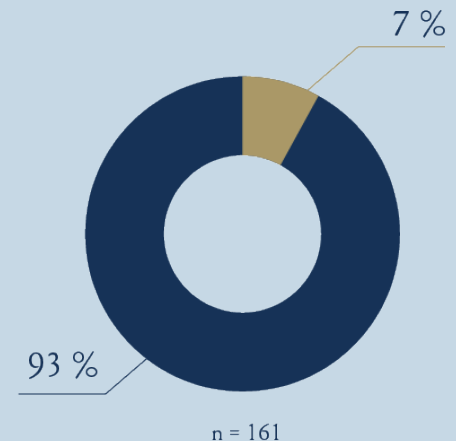
Ainoastaan 273 paikkaa
993:sta on naisten hallussa.

Työvoima sukupuolen mukaan



Naisten ja miesten osuudet työvoimasta
ovat hyvin tasaiset. Tämä ei kuitenkaan
näy pörssiyritysten hallitustasolla.*

Puheenjohtajat sukupuolen mukaan



Vain 12 puheenjohtajaa
161:sta on naisia.

Suomessa ei ole käytössä pörssiyritysten hallitusten sukupuolikiintiötä

Helsingin pörssissä listatuista yrityksistä vain 27% hallituspaikoista on naisilla. Monissa maissa on otettu käyttöön sukupuolikiintiö, jotta sukupuolten välistä kuilua voitaisiin kuroa tehokkaammin kiinni.

Esimerkiksi Norjassa on ollut vuodesta 2008 sukupuolikiintiö, jonka mukaan 40% hallituspaikoista pitää olla naisilla. Myös Ranskassa on käytössä sama 40% kiintiö, ja siellä muutos on ollut tehokasta, kun vuonna 2011 käyttöön otetun kiintiön avulla vuonna 2020 naisten osuus oli jo 44%. *

Yleisin kritiikki kiintiöitä kohtaan on, että ne voivat vääristää markkinoita ja hankaloittaa yritysten asemaa.

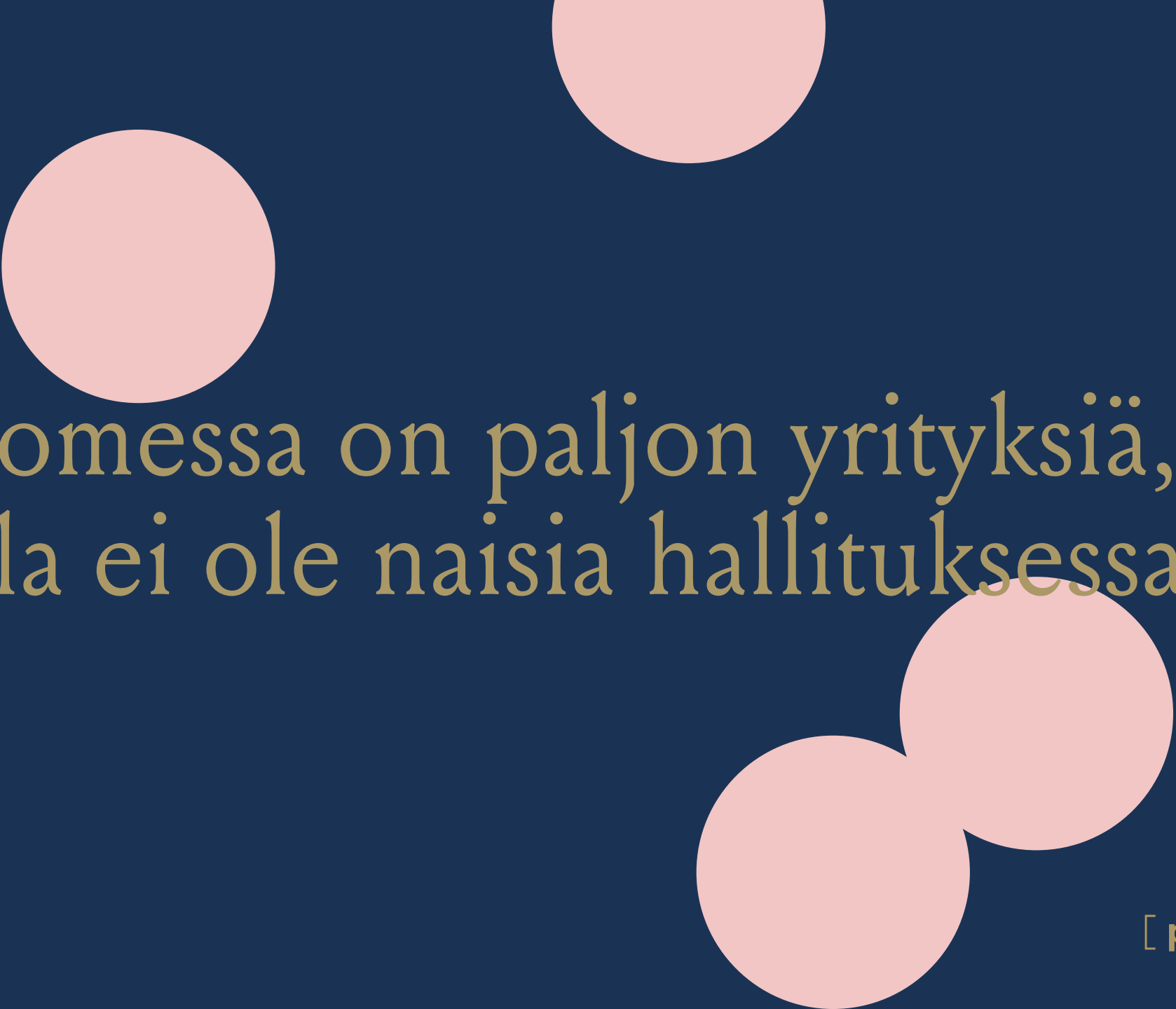
Kuitenkin kiintiöt voidaan ottaa käyttöön eri vahvuisina ja porrastetusti.

Naisten osalta haasteena on pidetty sitä, että korkeissa liikkeenjohdon tehtävissä ei ole vielä niin paljoa naisia, että tällaista osaamista vaativia hallituspaikkoja voitaisiin täyttää tasapuolisesti.

Onkin havaittu, että yksi tehokas tapa tasa-arvon kasvattamiseen hallituksissa on auttaa naisia saavuttamaan korkeita johtotehtäviä yrityksissä. Tälle on myös muitakin kannustimia: eräässä tutkimuksessa havaittiin yritysten, joissa ylimmässä johdossa on yli 30% naisia olevan muita yrityksiä kannattavampia. **

*Lähde: <https://wol.iza.org/articles/gender-quotas-on-boards-of-directors/long>

**Lähde: <https://qz.com/612086/huge-study-find-that-companies-with-more-women-leaders-are-more-profitable/>



Suomessa on paljon yrityksiä,
joilla ei ole naisia hallituksessa.

[prö-nö]

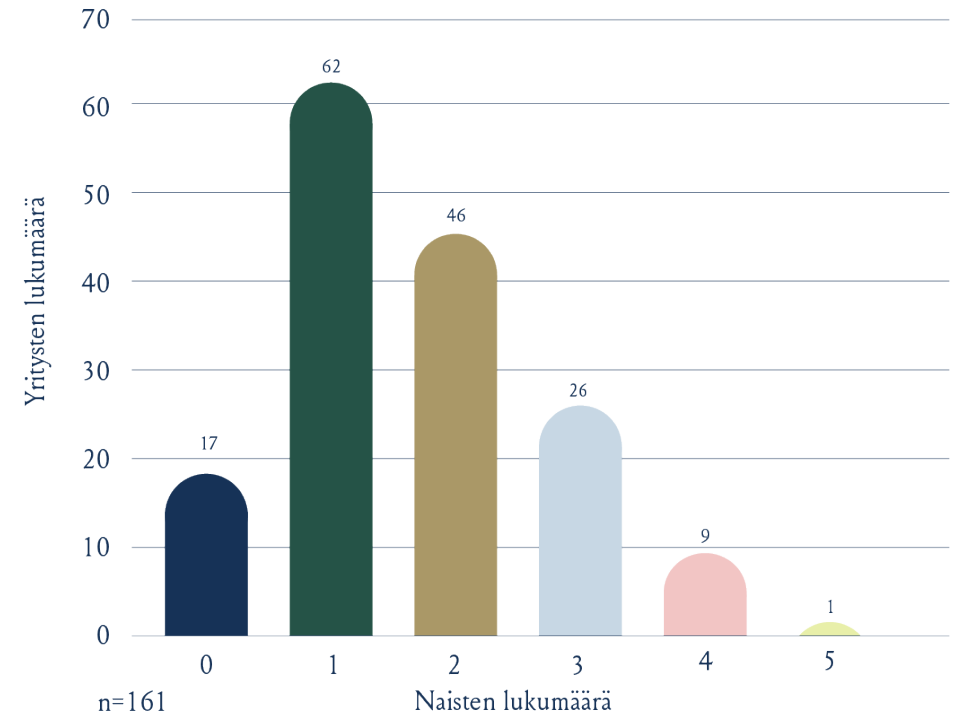
Yhteensä 17 yrityksessä ei ole yhtäkään naista hallituksessa. Se on 11% kaikista listatuista yrityksistä.

Helsingin pörssissä on listattuna enemmän yrityksiä joiden hallituksissa on vain miehiä (17) kuin yrityksiä, joiden puheenjohtajana on nainen (11).

Vielä huolestuttavampaa on se, että yhteensä 49% yrityksistä on vain yksi tai ei yhtään naista hallituksessa. Jokaista naista kohtaan hallituksissa on melkein kolme miestä.

Vain kahdessa hallituksessa on naisemmistö ja lisäksi 9 yrityksessä hallituspaikat menevät tasan miesten ja naisten kesken. Vain 22% kaikista listatuista yrityksistä läpäisi esimerkiksi Ranskassa ja Norjassa käytössä olevan 40% naiskiintiön.

Hallitukset naisten lukumäärän mukaan



Naisia yritysten hallituksissa

Sari Baldauf, 65

(Hallituksen puheenjohtaja: Nokia Oyj)

Leena Niemistö, 57

(Hallituksen puheenjohtaja: Netsim Oyj. Hallituksen jäsen:
Pihlajalinna Oyj, Raisio Oyj)

Mammu Kaario, 57

(Hallituksen jäsen: Aspo Oyj, CapMan Oyj, Gofore Oyj, Nordic ID Oyj,
Ponsse Oyj, Robit Oyj)

Catharina Stackelberg, 50

(Hallituksen jäsen: Alma Media Oyj, Marimekko Oyj)

Inka Mero, 44

(Hallituksen jäsen: Fiskars Oyj Abp, Nokian Renkaat Oyj)

Helene Auramo, 38

(Hallituksen jäsen: Fodelia Oyj)

Elma Palsila, 27

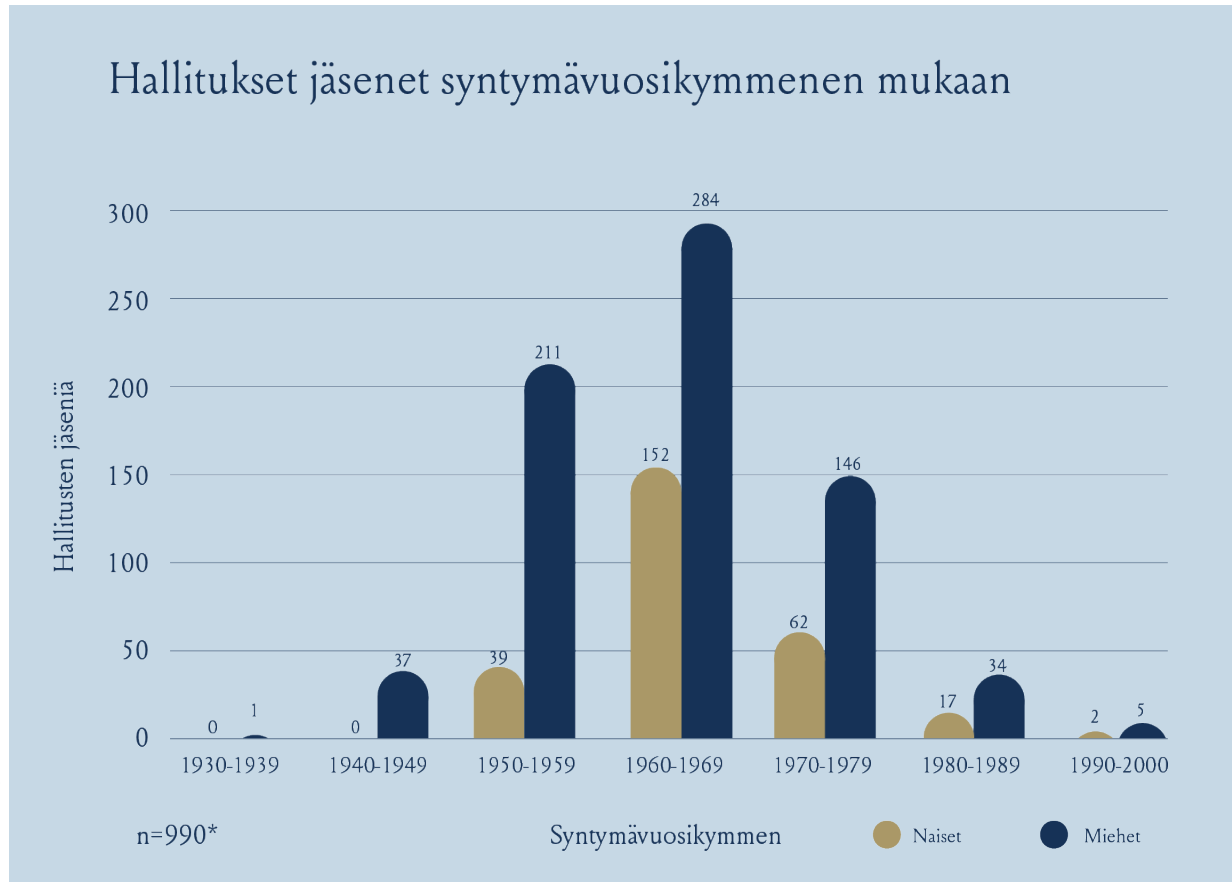
(Hallituksen jäsen: Trainers' House Oyj)



Hallituksissa on vain 58
alle 40-vuotiasta jäsentä.

[prö-nö]

Vain 6% hallituksen jäsenistä on syntynyt 1980- ja 1990-luvuilla



*Kolmen hallituksen jäsenen ikä ei ollut saatavilla.

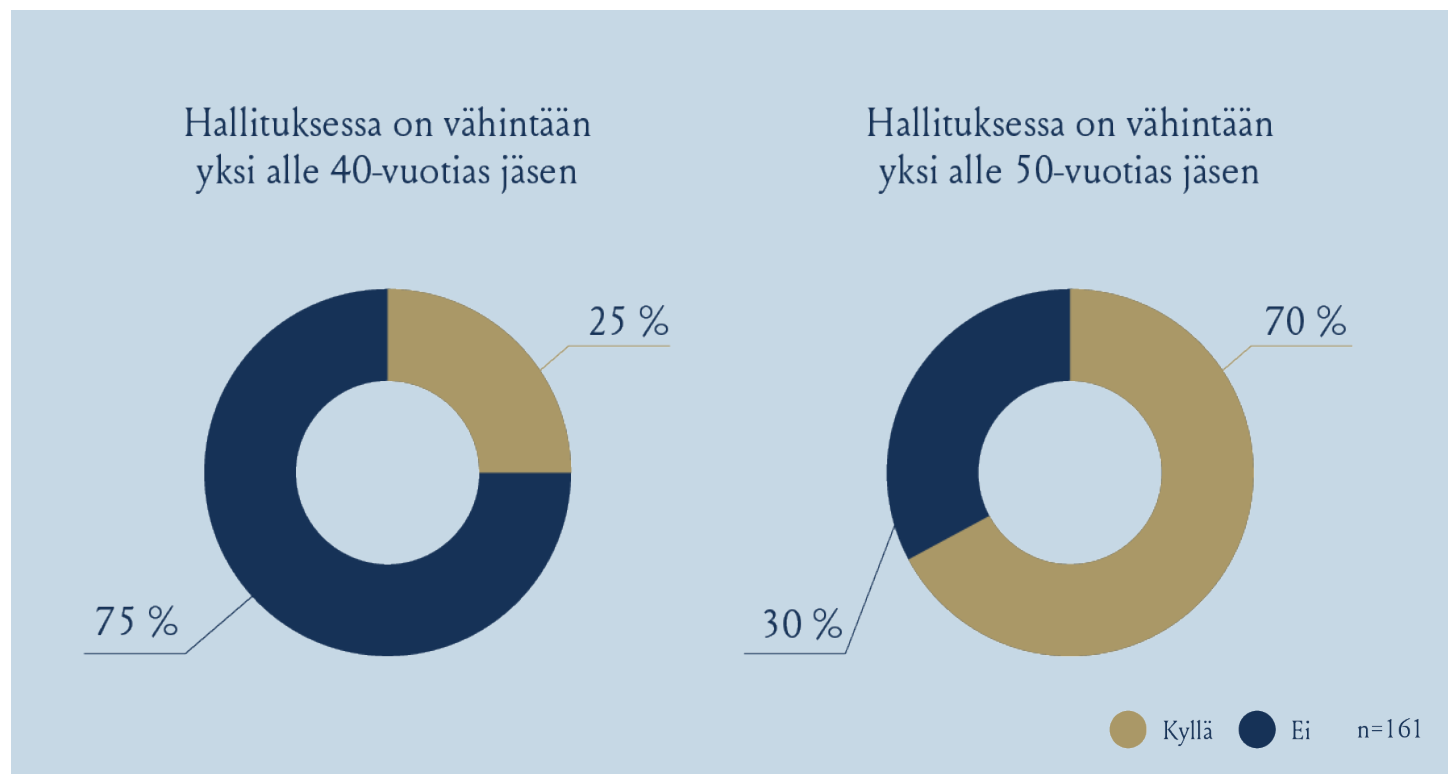
Datan omistaa ja selvityksen on tehnyt Prönö Enterprises Oy

Vain 58 hallituksen jäsentä on syntynyt 1980- ja 1990-luvuilla. Hallitustyö on luonteeltaan vaativaa, minkä takia kokemus on tärkeässä roolissa. Milleniaaleilla on kuitenkin ainutlaatuista osaamista ja ymmärrystä esimerkiksi digitalisaatioon liittyen.

Näyttää siltä, että nuorten reittiä hallituksen jäseneksi edesauttaa esimerkiksi sukulaissuhde. Tässä yhteydessä sukulaissuhteilla tarkoitetaan perinteisten perhetaustaisten yhtiöiden omistajien mahdollisuutta nimittää hallituksen jäseniä sukulaissuhteeseen perustuen.

[prö - nö]

Vain joka neljännessä hallituksessa on alle 40-vuotias jäsen. Lisäksi, jopa 30% yrityksistä ei ole alle 50-vuotiaita hallituksen jäseniä.



75% yrityksistä ei hyödynnä hallitustasolla milleniaalien osaamista. Hallituksilta jää ymmärtämättä, miten työ muuttuu tai millainen uusi johtamistapa on. Samalla tavalla se, että 30% hallituksista ei ole 50-vuotiaita edustajia osoittaa sen, että suuri potentiaali jää jatkuvasti hyödyntämättä pörssiyhtiöiden hallituksissa.

Yhteenveto

- 1) Naisten osuus hallitusten jäsenistä on edelleen verrattain pieni, ja tilanne on vielä epätasa-arvoisempi puheenjohtajien osalta. Vain 27% hallitusten jäsenistä on naisia. Large cap -yrityksissä tilanne on 35% osuudella parempi.
- 2) Monessa yrityksessä ei ole naisjäseniä hallituksessa. Lisäksi niiden yritysten osuus, joissa on vain yksi nainen, on todella suuri. Hallitusten, joissa on vain yksi tai ei yhtään naista osuus on 49%. 17 yrityksen hallituksessa ei ole yhtäkään naista.
- 3) Vaikka alle 40-vuotiaat muodostavat ison osan työikäisistä Suomessa, vain 6% hallituksen jäsenistä on kyseisestä ikäryhmästä. Vaikka hallitustoiminta on luonteeltaan vaativaa ja edellyttää kokemusta, olisi nuorilla paljon annettavaa ja uudenlaista, arvokasta osaamista. Tällaisen osaamisen tunnistaminen ja arvostaminen olisi tärkeää ja hyödyllistä.
- 4) Monessa hallituksessa ei ole alle 40- tai edes alle 50-vuotiaita jäseniä. 75% hallituksista toimii ilman milleniaalien näkemyksiä. Eri ikäluokkien tuomat erilaiset näkemykset pitäisi nähdä arvokkaampana ja tulevaisuutta ajatellen voisi olla järkevää, että nuoria otettaisiin yhä enemmän mukaan hallituksiin ja neuvonantajarooleihin.

Lisää aiheesta: Monimuotoiset hallitukset ovat innovatiivisempia

Monimuotoinen hallitus tuo yhteen erilaisia näkemyksiä, tuoretta ajattelua sekä uniikkia osaamista. Siksi diversiteetti on niin tärkeää hallitustasolla. Diversiteetti johtaa parempiin päätöksiin, koska tällöin vaihdetaan enemmän ja laajemmin tietoa ja prosessoidaan asioita enemmän. Monimuotoisuus ei ulotu ainoastaan sukupuoleen, ikään ja kulttuuriseen taustaan, vaan myös esimerkiksi koulutukseen, aiempaan työkokemukseen.¹

On tärkeää tunnistaa erilaisten taustojen arvo, ja hallitusten jäsenten pitää olla erilaisista taustoista. Kyse ei voi myöskään olla vain tokenismista, vaan aidosta moninaisuuden arvostamisesta. Tällainen ajattelu auttaa myös ymmärtämään diversiteetin tärkeyden, kun enää ei keskitytä vain siihen, että täytetään vähimmäisvaatimukset esimerkiksi sukupuolikiintiöiden osalta, vaan pyritään saamaan mahdollisimman laaja otanta erilaisia näkökulmia hallitukseen.²

Myös ikänäkökulma on tärkeä, koska eri ikäryhmät tuovat erilaista osaamista yhteisöihinsä. Siksi milleniaalien osaamisen parempi hyödyntäminen on tärkeää. Milleniaalit tehostavat toimintakulttuuria, koska johtajina he kyseenalaistavat voimassa olevat käytännöt, jos ne eivät vaikuta olevan tehokkaita. Milleniaalit ovat luonteeltaan uteliaita ja luontaisia verkostoitujia ja teknologianatiiveja, jonka takia digitaalisten työkalujen käyttö on heille luontevaa. He ovat valmiita haastamaan muiden ajattelua ja painottavat tasa-arvon ja diversiteetin merkitystä.^{3,4}

Lähteet: ¹ <https://www.forbes.com/sites/jasonwingard/2019/02/21/diverse-boards-propel-successful-companies-three-strategies-to-expand-pipelines/?sh=671f3633604c>;

² <https://hbr.org/2019/03/when-and-why-diversity-improves-your-boards-performance>;

³ <https://www.inc.com/jason-albanese/four-ways-millennials-are-transforming-leadership.html>;

⁴ <https://home.kpmg/content/dam/kpmg/uk/pdf/2017/04/Meet-the-Millennials-Secured.pdf>;

Tämän selvityksen on laatinut
Prönö.

Prönö on suomalainen alusta,
jonka avulla löydät oikeat
osaajat oikeaan aikaan.
Prönöstä löydät hallituksen
jäseniä, sparraajia, mentoreita
ja palveluntarjoajia.



Selvityksen tekijät: Helene Auramo, Eero Pitkäsalo & Kalle Kaskinen

Lisätietoja: Helene Auramo, helene@prono.fi

Erityiskiitos: Sanna Määttäselle, joka auttoi Prönöntiimiä kokoamaan tulokset selkeäksi kokonaisuudeksi.

Lisää tietoa Prönöstä sekä tästä selvityksestä löytyy osoitteesta www.prono.fi/diverse-boards/

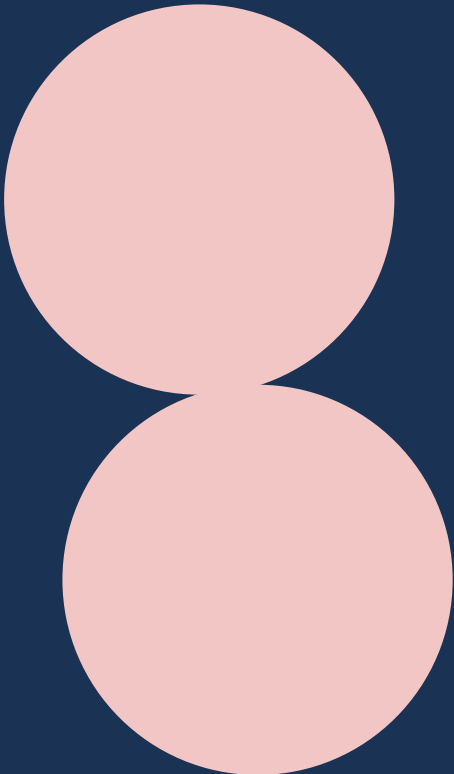


Voimmeko auttaa sinua?

Hallitusammattilainen: etsi monimuotoisia hallituksen jäseniä ja tule mukaan Prönöön hallituslistalle.

Muut: Vinkkaa Prönöstä niille, jotka etsivät hallituspaikkaa tai hallitukseen osaajia.

www.prono.fi



[prö - nö]