

Naiset pörssiyritysten toimitusjohtajina ja johtoryhmissä

JOULUKUU 2021

NAISJOHTAJAKATSAUS



SISÄLTÖ

JOHDANTO	4
Tietoa katsauksesta.....	4
NAISET PÖRSSIYHTIÖN TOIMITUSJOHTAJINA.....	5
NAISET PÖRSSIYHTIÖIDEN JOHTORYHMISSÄ	7
Naiset liiketoimintojen johdossa.....	9
Liiketoimintajohtajat eri toimialoilla.....	11
Naiset tukitoimintojen johdossa.....	12
JOHTORYHMÄN JÄSENTEN IKÄJAKAUMA	14
YHTEENVETO	16
5 SYYTÄ SUOSIA ITSESÄÄNTELYÄ LAKISÄÄTEISTEN NAISKIINTIÖIDEN SIJAAN.....	18

Keskuskauppakamari on edistänyt jo pitkään naisjohtajuutta itsesääntelyn keinoin. Tavoittemme on, että suomalaisten yritysten johtoon valitaan parhaat henkilöt sukupuolesta riippumatta. Tavoitteen toteuttamiseksi Keskuskauppakamarilla on Naisjohtajaohjelma, joka palkittiin vuonna 2015 parhaana yhteiskuntavastuuprojektina kauppakamarien maailmankongressissa Torinossa (www.naisjohtajat.fi).

Laadimme säännöllisesti selvityksiä naisten sijoittautumisesta pörssiyritysten johtoon. Julkaisemme 3-4 kertaa vuodessa katsauksia, joissa keskitymme tarkemmin eri teemoihin niin naisjohtajuuteen kuin monimuotoisuuteen liittyvissä kysymyksissä. Tavoitteenamme on tuottaa ajantasaista ja analysoitua faktatietoa julkiseen keskusteluun, jotta johtamisen kehittäminen ja toimintalinjoja koskeva päätöksenteko perustuisi tietoon eikä tunteisiin.



Anne Horttanainen
Varatoimitusjohtaja

anne.horttanainen@chamber.fi



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

JOHDANTO

Keskustelu naisten asemasta yhtiöiden johdossa rajoittuu usein naisten hallitusjäsenyyksiin. Tällöin naisten osallistumista yhtiöissä tapahtuvaan päätöksentekoon tarkastellaan liian suppeasti. Hallitusvalinnat eivät tapahdu tyhjiössä, vaan naisten menestyminen yhtiön muissa johtotehtävissä on ennakkoodellytys sille, että naisten osuus hallituksissa voi jatkaa kasvuaan. Tulevaisuuden hallitusosaajat löytyvät tämän päivän toimitusjohtajista ja johtoryhmien jäsenistä.

Tarkastelemme tässä katsauksessa naisten osuutta pörssiyritysten toimitusjohtajina ja johtoryhmissä. Tarkastelemme myös sitä, missä määrin naiset johtavat liike- tai tukitoimintoja ja mitä eroja on havaittavissa erikoisten yhtiöiden ja eri toimialojen välillä.

TIETOA KATSAUKSESTA

Katsaus kattaa kaikki joulukuun 2021 alussa Helsingin Pörssissä listatut suomalaiset yhtiöt. Yhteensä tarkasteltuja yhtiöitä oli 129. Näistä large cap -yhtiöitä oli 29, mid cap -yhtiöitä 45 ja small cap -yhtiöitä 55. Tiedot on kerätty pörssiyritysten verkkosivuilta joulukuussa 2021. Katsauksen on laatinut Keskuskauppakamarin varatoimitusjohtaja Anne Horttanainen ja johtava asiantuntija Ville Kajala. Tiedot ovat keränneet Helena Pesonen ja Henriikka Thompson. Taitto Tanja Arvola.

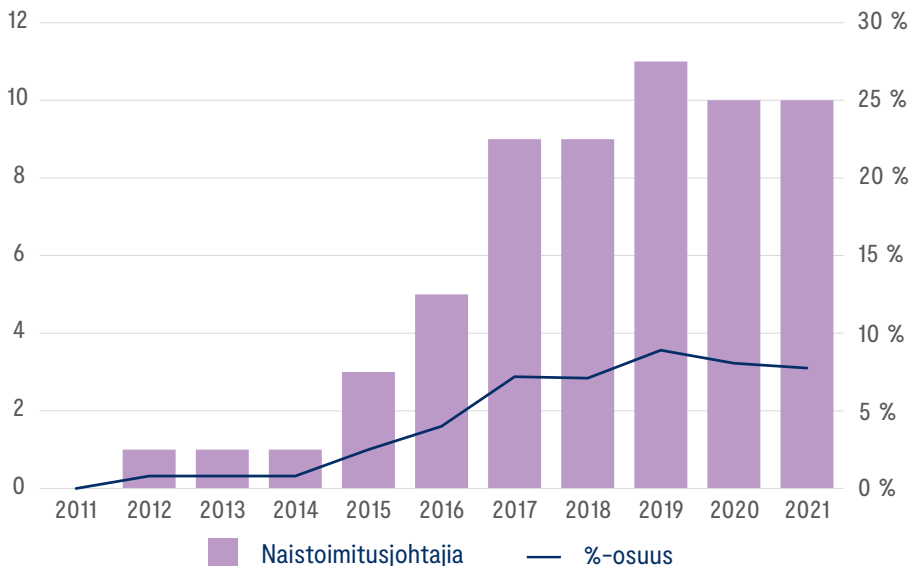
Tämän katsauksen toimialaluokitus perustuu Helsingin pörssin toimialaluokitukseen. Olemme kuitenkin yhdistäneet joitakin toimialoja. Luokituksemme energiatoimiala pitää sisällään pörssin toimialaluokat öljy ja kaasu sekä yleishyödylliset palvelut. Myös pörssin toimialaluokat teknologia ja tietoliikennepalvelut on yhdistetty yhdeksi toimialaksi, samoin toimialaluokat kulutuspalvelut ja kulutustavarat.

NAISET PÖRSSIYHTIÖN TOIMITUSJOHTAJINA

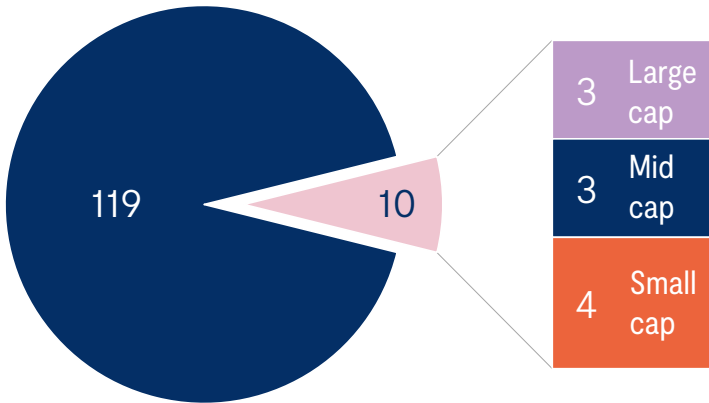
Naisten määrä sekä pörssiyhtiöiden hallituksissa että johtoryhmissä on lisääntynyt Suomessa merkittävästi koko 2000-luvun ajan. Naistoimitusjohtajien määrä kohosi 2010-luvun puolivälissä muutamassa vuodessa yhdestä kymmenen tuntumaan. Tänä vuonna naistoimitusjohtajien määrä säilyi viime vuoteen nähden ennallaan. Nainen on toimitusjohtajana 10 pörssiyhtiössä. Näistä yhtiöistä 3 on markkina-arvoltaan suuria, 3 keskisuuria ja 4 pieniä. Naisten osuus kaikkien pörssiyhtiöiden toimitusjohtajista on 8 prosenttia (2020: 8 prosenttia).

8 prosenttia
toimitusjohtajista
on naisia

Naiset pörssiyhtiöiden toimitusjohtajina



Naistoimitusjohtajat vuonna 2020

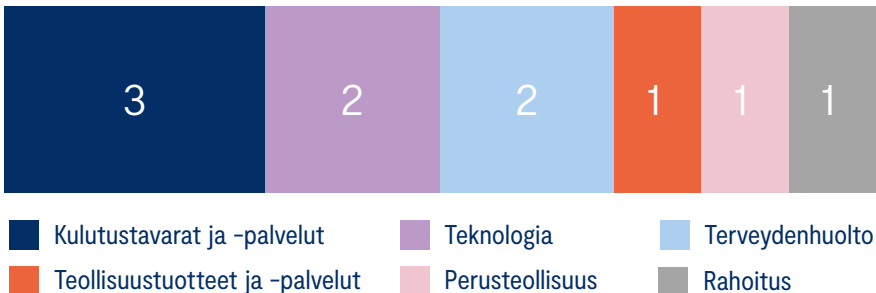


Toimitusjohtaja vaihtui vuonna 2021 yhteensä 20 yhtiössä. Uusista toimitusjohtajista kolme on naisia. Myös tehtävänsä jättäneistä toimitusjohtajista kolme oli naisia.

Kolme kymmenestä naisoimitusjohtajasta on ulkomaalaisia

Naistoimitusjohtajien toimialajakaumassa tapahtui edellisvuoteen verrattuna hieman muutoksia. Toimialoista vahvimmin edustettuna on edelleen kulutustavarat ja palvelut. Terveydenhuoltosektorille nimettiin tänä vuonna kaksi uutta naistoimitusjohtajaa. Kolme kymmenestä naistoimitusjohtajasta on ulkomaalaisia.

Naistoimitusjohtajat toimialoittain



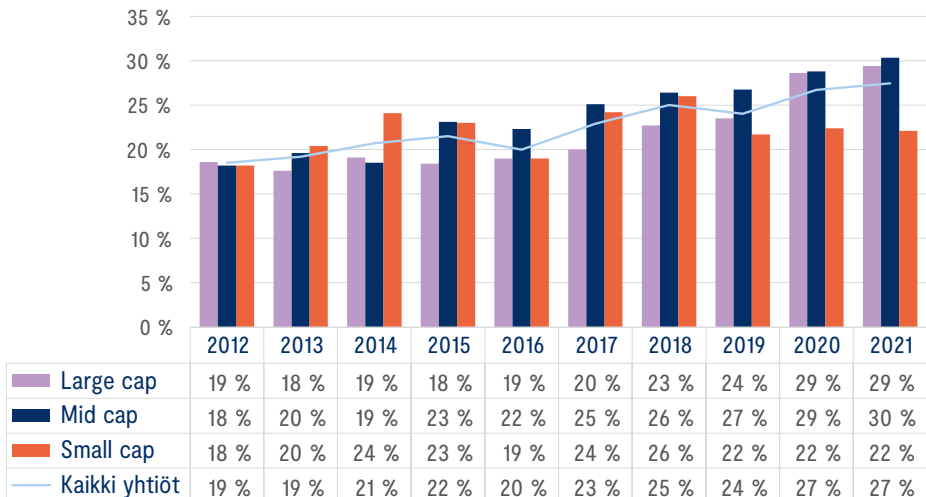
NAISET PÖRSSIYHTIÖIDEN JOHTORYHMISSÄ

Naisten osuus pörssiyritysten johtoryhmien jäsenistä pysyi viime vuoden ennätystasolla. Keskisuurissa pörssiyrityksissä naisten osuus saavutti ensimmäistä kertaa 30 prosentin rajan. Myös suurissa pörssiyrityksissä naisten osuus on lähes samalla tasolla kuin keskisuurissa.

Naisten osuus pörssiyritysten johtoryhmien jäsenistä pysyi tänä vuonna ennätystasolla

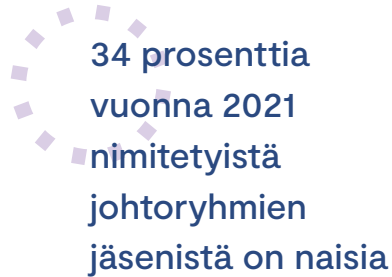
Pörssiyritysten toimitusjohtajana tai johtoryhmän jäsenenä on yhteensä 974 henkilöä. Näistä 242 eli 25 prosenttia on naisia (2020: 24 prosenttia). Ilman toimitusjohtajaa johtoryhmissä on jäseniä 845, joista naisia on 232 eli 27 prosenttia (2020: 27 prosenttia).

Naisten osuus johtoryhmissä (ilman toimitusjohtajaa)



Vuonna 2021 nimitetyistä johtoryhmien uusista jäsenistä 34 prosenttia on naisia (2020: 36 prosenttia). Suhteellisesti eniten naisia nimitettiin keskisuurten pörssi-yhtiöiden johtoryhmiin, joissa naisten osuus uusista johtoryhmänimityksistä on 37 prosenttia (2020: 30 prosenttia). Suurissa pörssi-yhtiöissä naisten osuus uusista johtoryhmänimityksistä on 31 prosenttia (2020: 42 prosenttia) ja pienissä pörssi-yhtiöissä 32 prosenttia (2020: 33 prosenttia).

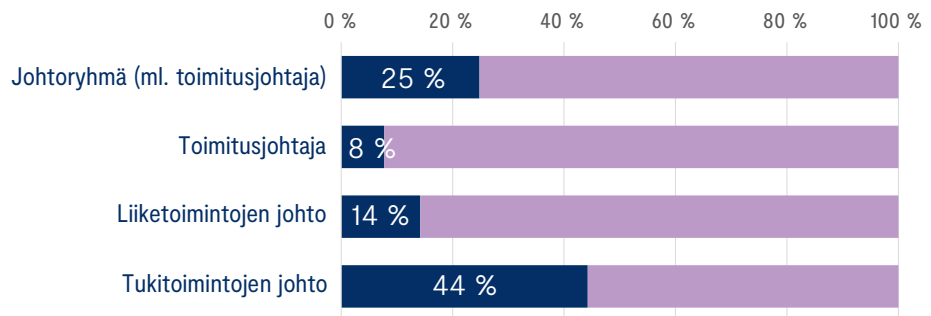
Pörssi-yhtiöiden liiketoimintoja johtavat toimitusjohtajat ja johtoryhmät. Yhtiöiden johtoryhmään kuuluu tyypillisesti myös henkilöitä, jotka johtavat yhtiön tukitoimintoja eli toimintoja, joilla ei lähtökohtaisesti ole suoraa liiketoiminnallista tulosvastuuta. Yhtiön tukitoimintoihin luetaan mm. henkilöstöhallinto, taloushallinto, IT-hallinto, lakiasiat sekä myynti-, markkinointi- ja viestintätominnot.



**34 prosenttia
vuonna 2021
nimitetyistä
johtoryhmien
jäsenistä on naisia**


Pörssi-yhtiöiden johtoryhmätasolle yltänyt nainen toimii edelleen useimmin tukitoimintojen johdossa. Tämä on merkittävää siitä syystä, että toimitusjohtajaksi ja pörssi-yhtiöiden hallituksiin nouseaan useammin liiketoimintajohdosta kuin tukitoimintojen johdosta.

Naisten osuus johtoryhmissä



Helsingin pörssissä on edelleen yhtiöitä, joiden johtoryhmässä ei ole lainkaan naisia. Tällaisten yhtiöiden määrä on viime vuosina vähentynyt. Tänä vuonna näiden yhtiöiden määrä kuitenkin kasvoi neljällä. Pörssissä on nyt 20 yhtiötä, joiden johtoryhmässä ei ole lainkaan naisia (2020: 16 yhtiötä). Suurin osa näistä yhtiöistä on pieniä pörssiyhtiöitä (16 yhtiötä), mutta myöskään neljässä keski-suuressa pörssiyhtiössä johtoryhmään ei kuulu yhtään naista.

Suomessa on viisi pörssiyhtiötä, jossa johtoryhmän jäsenten enemmistö on naisia (2020: 5) ja 11 pörssiyhtiötä, joiden johtoryhmässä on yhtä suuri määrä miehiä ja naisia (2020: 10). Täysin tasapuolisesta naisten ja miesten edustuksesta johtoryhmässä voidaan puhua silloin, kun kummankin sukupuolen osuus on 40–60 prosenttia. Tällaisia yhtiöitä on 21 eli noin kuudesosa kaikista pörssiyhtiöistä (2020: 28 yhtiötä).




**21 pörssiyhtiön
johtoryhmässä
naiset ja miehet
ovat täysin
tasapuolisesti
edustettuina**

NAISET LIIKETOIMINTOJEN JOHDOSSA

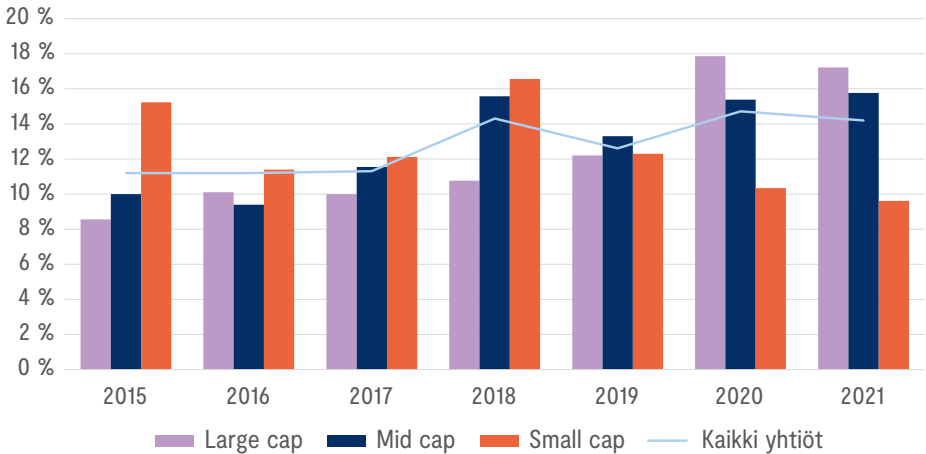
Naisten osuus liiketoimintoja johtavista johtoryhmän jäsenistä laski hieman viime vuoden ennätystasolta. Toimitusjohtajat poisluettuna liiketoimintoja johtaa 472 henkilöä eli keskimäärin 56 prosenttia johtoryhmästä. Heistä naisia on 67 eli 14 prosenttia (2020: 15 prosenttia).

Liiketoiminnan johtamisvastuuta on edelleen varsin harvalla johtoryhmän naisjäsenellä. Tällä seikalla on väistämättä merkittäviä kerrannaisvaikutuksia. Naisten etenemistä toimitusjohtajaksi hankaloittaa se, että toimitusjohtajaksi edetään yleensä liiketoimintojen johdosta. Tuki-toimintojen johdosta toimitusjohtajaksi edetään lähinnä talousjohtajan tehtävästä.



**Liiketoimintojen
johtajista
14 prosenttia
on naisia**

Naisten osuus liiketoimintojen johdossa (ilman toimitusjohtajaa)



Naisten osuus liiketoimintajohdosta oli pitkään suurin pienissä pörssiyrityksissä. Vuodesta 2019 lähtien tilanne on kuitenkin muuttunut merkittävästi. Nyt naisia on liiketoimintojen johdossa suhteellisesti eniten suurissa pörssiyrityksissä. Tänä vuonna naisten osuus suurten pörssiyrityksien liiketoimintajohdosta laski yhdellä prosenttiyksiköllä 17 prosenttiin (2020: 18 prosenttia). Keskisuurissa pörssiyrityksissä naisten osuus liiketoimintajohdosta nousi 16 prosenttiin (2020: 15 prosenttia). Pienissä pörssiyrityksissä naisten osuus liiketoimintajohdosta säilyi ennallaan 10 prosentissa (2020: 10 prosenttia).

Vuonna 2021 16 prosenttia pörssiyrityksien uusista liiketoimintojen johtoryhmänimityksistä on kohdistunut naiseen (2020: 22 prosenttia). Suurissa pörssiyrityksissä naisten osuus uusista liiketoimintojen johtoryhmänimityksistä on 12 prosenttia (2020: 23 prosenttia), keskisuurissa pörssiyrityksissä 22 prosenttia (2020: 31 prosenttia) ja pienissä pörssiyrityksissä 14 prosenttia (2020: 16 prosenttia).


16 prosenttia
vuonna 2021
nimitetyistä
liiketoimintojen
johtajista on naisia

LIIKETOIMINTAJOHTAJAT ERI TOIMIALOILLA

Naisten osuus liiketoimintajohdossa vaihtelee merkittävästi toimialoittain. Naisten osuus liiketoimintajohdosta on suurin terveydenhuoltotoimialalla (64 prosenttia). Toiseksi suurin osuus on rahoitustoimialalla (28 prosenttia). Vuoteen 2020 verrattuna naisten lukumäärä liiketoimintojen johdossa kasvoi terveydenhuolto-, kulutustavarat ja -palvelut sekä teollisuustuotteet ja -palvelut -toimialoilla ja vähentyi muilla toimialoilla.

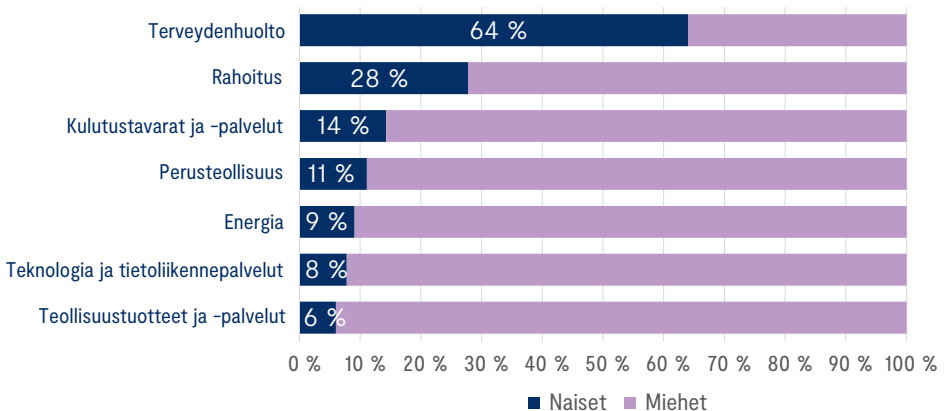
Teollisuustuotteet ja -palvelut -toimialalla naisten osuus liiketoimintajohdossa on edelleen selvästi pienempi kuin muilla toimialoilla, vain 6 prosenttia (2020: 5 prosenttia). Kun tämä toimialan osuus on lähes kolmasosa kaikista pörssi-yhtiöistä, naisten vähäinen osuus liiketoimintajohdossa tällä toimialalla alentaa selvästi kaikkien pörssi-yhtiöiden keskiarvoa. Ilman teollisuustuotteet ja -palvelut -toimialaa naisten osuus liiketoimintajohdosta olisi keskimäärin 19 prosenttia.

Perusteollisuustoimialalla naisten osuus liiketoimintajohdossa laski 11 prosenttiin (2020: 15 prosenttia), energiatoimialalla 9 prosenttiin (2020: 15 prosenttia) ja teknologia ja tietoliikennepalvelut -toimialalla 8 prosenttiin (2020: 10 prosenttia).



**Naisten osuus
eri toimialojen
liiketoimintajohdossa
vaihtelee 6 ja 64
prosentin välillä**

Naisten osuus liiketoimintojen johdossa toimialoittain (ilman toimitusjohtajaa)



NAISET TUKITOIMINTOJEN JOHDOSSA

Siinä, missä naiset ovat edelleen aliedustettuna liiketoiminnan johdossa, tukitoimintojen johdossa tilanne on selvästi parempi. Naisten osuus tukitoimintojen johdosta on ollut korkea vuodesta toiseen. Vuonna 2021 jo 44 prosenttia tukitoimintojen johtajista on naisia. Kasvua edellisvuoteen verrattuna on 1 prosenttiyksikkö.



**Tukitoimintojen
johtajista
44 prosenttia
on naisia**

Naisten osuus tukitoimintojen johdosta on suurin suurissa pörssi-yhtiöissä, 47 prosenttia (2020: 47 prosenttia). Keskisuurissa pörssi-yhtiöissä naisten osuus tukitoimintojen johdossa nousi jo 46 prosenttiin (2020: 43 prosenttia) ja pienissä pörssi-yhtiöissä 40 prosenttiin (2020: 38 prosenttia).

Vuonna 2021 tehdyistä tukitoimintojen johtoryhmänimityksistä 55 prosenttia on kohdistunut naiseen (2020: 62 prosenttia). Suurissa pörssi-yhtiöissä 53 prosentissa tukitoimintojen johtoryhmänimityksistä tehtävään nimitettiin nainen (2020: 77 prosenttia). Keskisuurissa pörssi-yhtiöissä vastaava luku on 52 prosenttia (2020: 27 prosenttia) ja pienissä pörssi-yhtiöissä 61 prosenttia (2020: 65 prosenttia).

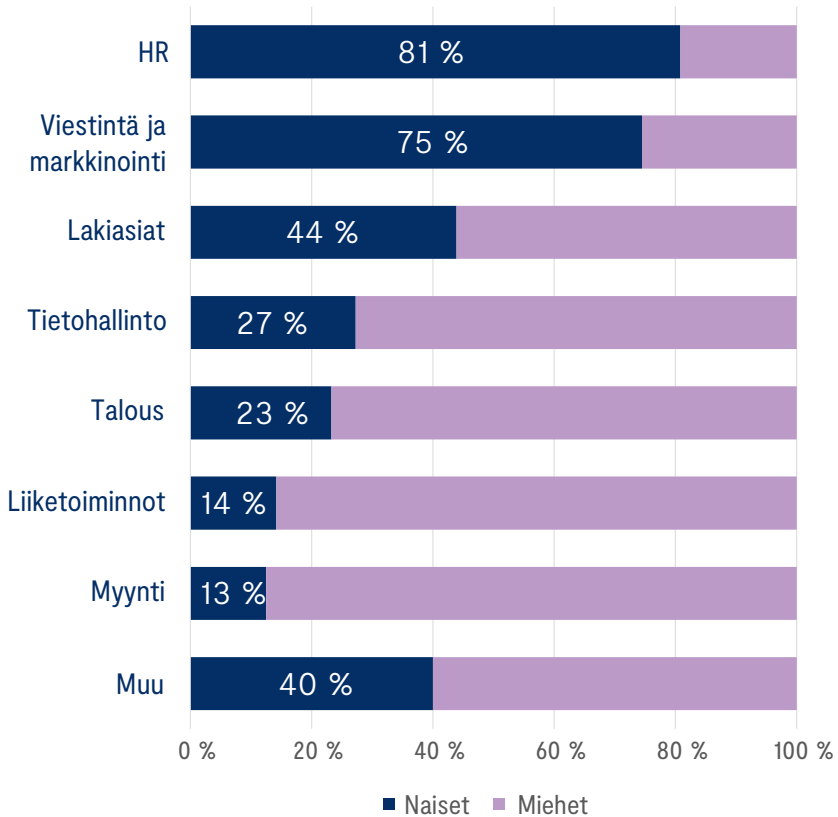


**55 prosenttia
vuonna 2021
nimitetyistä
tukitoimintojen
johtajista
on naisia**

Eri tukitoimintojen välillä on selviä eroja. Naisia toimii miehiä enemmän henkilöstöjohtajina (81 prosenttia) sekä viestinnästä tai markkinoinnista vastaavina johtajina (75 prosenttia). Myös johtoryhmissä toimivista lakiasiaintoimintajohtajista lähes puolet on naisia (44 prosenttia). Vähiten naisia toimii myynnin johtotehtävissä (13 prosenttia). Selvitys käsittelee vain niitä johtajia, jotka ovat johtoryhmien jäseniä. Läheskään kaikissa pörssi-yhtiöissä esimerkiksi viestintä- tai lakiasiaintoimintajohtaja ei ole johtoryhmän jäsen.

Talousjohtajista selvä enemmistö (77 prosenttia) on miehiä. Vuoteen 2020 verrattuna osuus väheni kahdella prosenttiyksiköllä. Tänä vuonna nimitetyistä talousjohtajista 22 prosenttia on naisia. Suurista pörssi-yhtiöistä nainen on talousjohtajana kahdessa (2020: 2).

Sukupuolijakauma eri toimintojen johdossa



JOHTORYHMÄN JÄSENTEN IKÄJAKAUMA

Naisten suhteellinen osuus johtoryhmissä on sitä suurempi mitä nuoremasta ikäluokasta (40 v. tai alle, 41–50 v., 51–60 v. sekä 61 v. tai yli) on kyse. Vertailussa on kuitenkin syytä huomata, että ikäluokkien 40 v. tai alle sekä 61 v. tai yli osuudet kaikista johtoryhmän jäsenistä ovat varsin pienet.

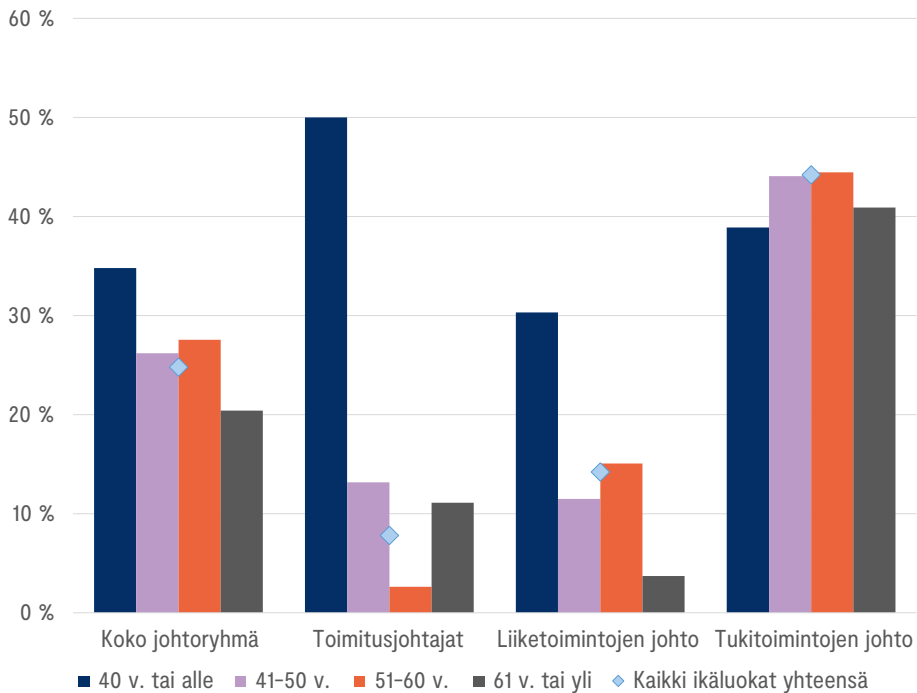
Koko johtoryhmän tasolla naisten osuus on ikäluokassa 40 v. tai alle on selvästi muita ikäryhmiä korkeampi. Kahdessa seuraavassa ikäluokassa naisten osuus on suhteellisen lähellä kaikkien naisten osuutta johtoryhmissä. Ikäluokassa 61 v. tai yli naisten osuus johtoryhmän jäsenistä on selvästi alhaisempi kuin kaikkien naisten osuus johtoryhmissä.

Toimitusjohtajien osalta vaihtelut eri ikäluokkien välillä ovat suuria, mikä selittyy sillä, että naistoimitusjohtajia on lukumääräisesti vähän. Lukumääräisesti eniten naistoimitusjohtajia on ikäluokassa 41–50 v.

Liiketoimintojen johdossa naisten osuus nuorimmassa ikäluokassa on selvästi suurempi kuin vanhemmissa ikäluokissa. Ikäluokan 40 v. tai alle liiketoimintajohtajista 30 prosenttia on naisia (2020: 26 prosenttia). Ikäluokassa 41–50 v. naisten osuus liiketoimintajohtajista on 11 prosenttia (2020: 15 prosenttia) ja ikäluokassa 51–60 v. 15 prosenttia (2020: 13 prosenttia). Vanhimman ikäluokan (61 v. tai yli) liiketoimintajohtajista naisia on 4 prosenttia.






Tukitoimintojen johdossa naisten osuus on nuorimmassa ikäluokassa 39 prosenttia (2020: 33 prosenttia). Kahdessa keskimmaisessä ikäluokassa naisten osuus tukitoimintojen johdosta on 44 prosenttia. Vanhimmassa ikäluokassa naisten osuus tukitoimintojen johdosta on 41 prosenttia.

Naisten osuus eri ikäluokissa



YHTEENVETO

Alla olevassa taulukossa on esitetty yhteenveto keskeisimmistä tässä katsauksessa tarkastelluista indikaattoreista sekä muutoksen suunta suhteessa edellisvuoteen.

Naisten osuus toimitusjohtajista	8 %	
Naisten osuus johtoryhmien jäsenistä (pl. toimitusjohtajat)	27 %	
Naisten osuus liiketoimintojen johdosta	14 %	
Naisten osuus tukitoimintojen johdosta	44 %	
Naisten osuus uusista johtoryhmänimityksistä (pl. toimitusjohtajat)	34 %	
Ei naisia johtoryhmässä	20 yhtiötä	

Naisten osuus pörssiyhtiöiden johtoryhmissä on tänä vuonna pysytellyt ennätystasolla ja keskisuurissa pörssiyhtiöissä naisten osuus johtoryhmän jäsenistä nousi ensimmäistä kertaa yli 30 prosentin.

Tyytyväisyyteen ei kuitenkaan ole syytä tuudittautua. Niiden yhtiöiden, joiden johtoryhmässä ei ole yhtään naista, määrä kasvoi edellisvuoteen verrattuna. Lisäksi naisten osuus liiketoimintojen johdossa ja talousjohdossa laski hieman edellisvuoteen verrattuna ja on kokonaisuudessaan varsin alhaisella tasolla. Pörssiyhtiöiden toimitusjohtajaksi edetään yleensä näistä tehtävistä. Myös pörssiyhtiöiden hallitukseen edetään usein toimitusjohtajan tehtävästä, liiketoiminnan johdosta tai talousjohdosta.

Naisten vähäisyys toimitusjohtajina tai liiketoimintojen johdossa ei ole helposti ja nopeasti ratkaistava ongelma. Merkiksi käynnissä olevasta muutoksesta voidaan kuitenkin katsoa se, että naisten osuus uusista johtoryhmänimityksistä on edelleen yli 30 prosentin ja erityisesti nuoremman ikäluokan liiketoimintajohtajista yhä useampi on nainen.

Tilanteen taustalla vaikuttavat edelleen monet eri syyt ja tekijät, kuten naisten koulutus- ja uravalinnat, liika itsekrääntisyys sekä työnantajien passiivisuus naisten urakehityksen edistämässä. Pitkäjänteinen työ asian eteen on siksi tärkeää. Suomalaiset yritykset menestyvät kansainvälisessä kilpailussa vain, jos yritysten johtotehtäviin saadaan valjastettua parhaat resurssit.

5 SYYTÄ SUOSIA ITSESÄÄNTELYÄ LAKISÄÄTEISTEN NAISKIINTIÖIDEN SIJAAN



1. Itsesääntely toimii Suomessa

- Hallinnointikoodin mukaan pörssiyhtiön hallitukseen on valittava molempia sukupuolia. Jos pörssiyhtiö ei noudata tätä suositusta, sen on perusteltava poikkeaminen julkisesti.
- Hallinnointikoodi edellyttää myös, että pörssiyhtiöt raportoivat julkisesti hallituksen monimuotoisuutta koskevat periaatteet. Yhtiön on kerrottava tavoitteensa molempien sukupuolten edustuksesta yhtiön hallituksessa, toimenpiteensä tavoitteiden toteuttamiseksi ja miten tavoitteiden toteutumisessa on edistytty.
- Naisten hallitusjäsenyydet suomalaisissa pörssiyhtiöissä ovat EU:n huippua. Kaikilla suurilla pörssiyhtiöillä on hallituksessaan sekä naisia että miehiä.

2. Itsesääntely edistää naisjohtajuutta kiintiösääntelyä laaja-alaisemmin

- Hallituksen sukupuolijakauma ei korreloi johtoryhmän sukupuolijakauman kanssa.
- Kiintiösääntely johtaa hallituspaikkojen kasautumiseen samoille naisille.
- Kiintiösääntely vie huomion pois naisjohtajuuden edistämisestä kokonaisuutena. Kiintiösääntelyn myötä moni nainen jättää nousujohtaisen uran ryhtyäkseen hallitusammattilaiseksi.

3. Kiintiösääntely rajaisi omistajien valtaa eikä kohdentuisi oikeudenmukaisesti yrityskenttään

- Kiintiösääntely rajoittaisi omistajien tärkeintä oikeutta eli oikeutta valita hallitukseen parhaaksi katsomansa henkilöt.
- Puolet pörssiyhtiöistämme on pieniä pörssiyhtiöitä, joiden hallituskokoonpanojen sääntely ei ole yhteiskunnallinen kysymys. Moni listaamaton yritys on niitä suurempi. Kiintiösääntely olisi uusi este pörssilistautumisille.
- Suomalaisilla yrityksillä on Euroopan pienimmät hallitukset, ja kiintiösääntely paisuttaisi hallituksia tarpeettomasti.

4. Naisehdokkaita, joilla on osaamista liiketoimintojen johdosta, ei ole riittävästi kiintiöiden täyttämiseksi

- Hallituksen jäsenten enemmistöllä on oltava liiketoiminta- ja toimialaosamista. Ainakin osalla hallituksesta on hyvä olla toimitusjohtajakokemusta.
- Naisilla on huomattavasti miehiä vähemmän kokemusta pörssiyhtiöiden liiketoimintojen johtamisesta. Pääosa johtoryhmien naisista johtaa pörssiyhtiöiden tukitoimintoja.
- Pörssiyhtiöiden hallitusten naisjäsenten taustat poikkeavat jo nykyisin miesjäsenten taustoista. Talous- ja lakiasiaintoimintajataustaisilla naisilla on jo nyt yliedustus pörssiyhtiöiden hallituksissa. Hallituksen miesjäsenillä on toimitusjohtajakokemusta selvästi naisjäseniä useammin.

5. Tulevaisuus lupaa riittävän kandidaattipoolin muodostumisen

- Vuonna 2021 pörssiyhtiöiden uusista johtoryhmänimityksistä 34 prosenttia on mennyt naisille.
- Vuonna 2021 pörssiyhtiön johtoryhmään nimitetyistä naisista 27 prosenttia nimitettiin liiketoimintajohtoon.
- Alle 40-vuotiaista liiketoimintajohtajista naisia on jo 30 prosenttia, kun kokonaistasolla naisten osuus liiketoimintajohtajista on vain noin puolet siitä.



KESKUS- KAUPPAMARI

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