

TOIMIIKO HYVÄ HALLINNOINTI JA AVOIMUUS PÖRSSIYHTIÖISSÄ

Keskuskauppakamarin Corporate Governance
-selvitys 2019



TOIMIIKO HYVÄ HALLINNOINTI JA AVOIMUUS PÖRSSIYHTIÖISSÄ

Kesäkuu 2019

Keskuskauppakamari on aktiivisesti mukana kehittämässä pörssiyhtiöiden hyvää hallinnointia ja avoimuutta. Tämän johdosta Keskuskauppakamari on myös vuosittain tehnyt selvityksiä pörssiyhtiöiden corporate governance -käytännöistä.

Tämänvuotisessa selvityksessämme olemme keränneet tietoa mm. suomalaisten pörssiyhtiöiden hallitusten työskentelystä sekä hallitusten ja toimitusjohtajien palkitsemisesta. Tiedot tähän selvitykseen on hankittu yhtiöiden verkkosivuillaan keväällä 2019 julkaisemista hallinto- ja ohjausjärjestelmää koskevista selvityksistä sekä palkkioselvityksistä.

Selvitys kattaa kaikki suomalaiset pörssiyhtiöt, yhteensä 126 yhtiötä. Vertailtavuuden vuoksi selvityksessä on tarkasteltu ainoastaan niitä pörssiyhtiöitä, joiden päälistauspaikka on Helsinki. Selvityksen tekohetkellä tarkasteltavia large cap -yhtiöitä oli 33 kappaletta, mid cap -yhtiöitä 42 kappaletta ja small cap -yhtiöitä 51 kappaletta.¹

Tämän selvityksen tarkoituksena on tarjota yleiskuva siitä, miten suomalaisia pörssiyhtiöitä hallinnoidaan, miten yhtiöt noudattavat toiminnassaan pörssiyhtiöille annettua hallinnointikoodia ja miten johdon palkitseminen toteutuu suomalaisissa pörssiyhtiöissä. Selvitys edistää siten osaltaan markkinoiden läpinäkyvyyttä.

Vertaamalla tänä keväänä julkaistuja tietoja aiempien selvitysten tietoihin voidaan myös muodostaa näkemyksiä hallinnointia koskevista kehityslinjoista.

Lisätietoja tästä selvityksestä antaa lakimies Antti Turunen (puh. 09-4242 6265).



Antti Turunen
lakimies

SISÄLLYSLUETTELO

TOIMIIKO HYVÄ HALLINNOINTI JA AVOIMUUS PÖRSSIYHTIÖISSÄ3

JOHDANTO.....5

LISTAYHTIÖIDEN HALLINNOINTIKOODIN NOUDATTAMINEN6

Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä.....	7
Huomioita yhtiöiden raportoinnista	8
Pörssiyhtiöiden poikkeamat suosituksista	9
Poikkeamat ja niiden perustelut.....	12
Hallituksen riippumattomuus.....	12
Hallituksen sukupuolijakauma	15
Monimuotoisuusperiaatteiden raportointi	16

HALLITUSTEN TOIMINTA.....20

Hallinnointikoodin vaikutus naisten osuuteen hallituspaikoista.....	21
Naisten osuus uusista nimityksistä yhteensä 31 prosenttia	22
Suomi EU:n kärkikastissa – ilman kiintiötä	23
Hallitusjäsenien lukumäärä ja hallitusten koko	24
Hallituspaikkojen kasaantuminen.....	25
Toimitusjohtajien hallituspaikat	26
Toimitusjohtaja toisen pörssiyhtiön hallituksessa.....	27
Kokousten lukumäärä.....	28
Osallistuminen hallituksen kokouksiin.....	28
Hallituksen valiokunnat	29
Nimitysvaliokunnat ja hallituksen jäsen ehdotusten valmistelu	30

PALKITSEMINEN PÖRSSIYHTIÖISSÄ.....32

Palkka- ja palkkioselvitys	33
Toimitusjohtajien palkat.....	34
Kiinteä vuosipalkka.....	35
Lyhyen aikavälin kannustinpalkka	38
Pitkän aikavälin kannustinpalkka	40
Toimitusjohtajan eläke- ja muut etuudet.....	44
Irtisanomiskorvaukset ja allekirjoituspalkkiot	44
Toimitusjohtajien palkkiorakenne	45
Hallituspalkkiot	50

JOHDANTO

Pörssiyhtiöiden julkaisemat selvitykset

Tiedot tähän Keskuskauppakamarin selvitykseen on koottu pörssiyhtiöiden verkkosivuillaan julkaisemien selvitysten perusteella. Yhtiöiden verkkosivuillaan antamat selvitykset perustuvat hallinnointikoodiin, ja niiden tarkoituksena on varmistaa läpinäkyvyyden toteutuminen pörssiyhtiöiden hallinnossa. Muun hallinnointia koskevan tiedon ohella yhtiöt julkaisevat verkkosivuillaan seuraavat selvitykset.

Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä (CG-selvitys)

Pörssiyhtiöiden tulee vuosittain antaa selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä (ns. Corporate Governance Statement tai CG-selvitys). Velvollisuus on ehdoton ja perustuu Suomen lainsäädäntöön, jonka taustalla on puolestaan EU-jäsenmaita velvoittava direktiivi.

CG-selvitys julkistetaan yhdessä toimintakertomuksen kanssa tai asetetaan saataville internetsivuille samanaikaisesti toimintakertomuksen julkistamisen yhteydessä. Selvitykset on säilytettävä yhtiön kotisivuilla laissa säädetyn määräajan.

CG-selvityksen tarkempi sisältö tulee määritellyksi pörssiyhtiöiden soveltamassa hallinnointikoodissa. Selvitysten on sisällettävä tiedot muun muassa hallinnointikoodin suositusten noudattamisesta sekä kuvaukset hallituksen ja sen valiokuntien kokoonpanosta ja toiminnasta sekä kuvaukset muun hallinnoinnin järjestämisestä. Selvityksessä on kerrottava, mikäli yhtiö poikkeaa jostakin hallinnointikoodissa annetuista suosituksista sekä perusteltava tällaiset poikkeamat.

Palkka- ja palkkioselvitys

Hallinto- ja ohjausjärjestelmää koskevan selvityksen lisäksi pörssiyhtiöiden tulee asettaa internetsivuilleen saataville erillinen palkka- ja palkkioselvitys. Palkka- ja palkkioselvitys on yhtenäinen kuvaus yhtiön hallituksen ja johdon palkitsemisesta. Palkka- ja palkkioselvitys sisältää ajantasaiset tiedot palkitsemisen keskeisistä periaatteista sekä edellisenä tilikautena maksetuista palkkioista. Palkka- ja palkkioselvityksen antaminen ja sen sisältö perustuvat hallinnointikoodin vaatimukseen eikä sillä ole lainsäädännöllistä sitovuutta. Kaikki suomalaiset pörssiyhtiöt ovat kuitenkin sitoutuneet noudattamaan hallinnointikoodia.

Yhtiöiden tulee päivittää palkka- ja palkkioselvityksen tietoja yhtiön käytännön mukaisin väliajoin, siten että tiedot olisivat mahdollisimman ajantasaisia. Palkitsemisraportti edellisenä tilikautena maksetuista palkkioista on päivitetävä tilinpäätöksen julkistamisen yhteydessä, jolloin osakkeenomistajat voivat tutustua tietoihin ennen vuosittaista yhtiökokousta. Lisäksi yhtiökokouksen jälkeen palkitsemisen keskeiset periaatteet tulee päivittää esimerkiksi hallituksen jäsenten palkitsemisen osalta.

LISTAYHTIÖIDEN HALLINNOINTIKOODIN NOUDATTAMINEN

Arvopaperimarkkinayhdistys ry (AMY) ylläpitää suomalaisia pörssiyhtiöitä koskevaa hallinnointikoodia. Hallinnointikoodi on pörssiyhtiöille laadittu kokoelma hyvää hallinnointia koskevista suosituksista. Hallinnointikoodin suositukset täydentävät lainsäädännöstä tulevia velvoitteita. Hallinnointikoodi velvoittaa suomalaisia pörssiyhtiöitä, sillä se on otettu osaksi pörssin sääntelyä.

Hallinnointikoodin tavoitteena on ylläpitää ja edistää suomalaisissa pörssiyhtiöissä noudatettujen hallinnointikäytäntöjen korkeaa laatua ja kansainvälistä vertailukelpoisuutta. Hyvä hallinnointitapa myös tukee suomalaisten pörssiyhtiöiden arvomuodostusta ja kiinnostavuutta sijoituskohteena.

Hallinnointikoodi sisältää yhtiöille suunnattuja toimintasuosituksia, jotka koskevat muun muassa hallituksen kokonpanoa ja toimintaa, hallituksen valiokuntien toimintaa ja kokonpanoa, toimitusjohtajan toimisuhdetta ja johdon palkitsemista sekä taloudellisen raportoinnin järjestämistä ja valvontaa.

Hallinnointikoodin tarkoitus on yhtenäistää pörssiyhtiöiden toimintatapoja sekä edistää hallinnointiin ja palkitsemiseen liittyvää avoimuutta. Hallinnointikoodin avulla sijoittaja voi myös muodostaa yleiskuvan siitä, millaisia ovat suomalaisten pörssiyhtiöiden hallinnointia koskevat hyväksyttävät käytännöt. Osakkeenomistajien ja sijoittajien näkökulmasta hallinnointikoodi lisää hallinnoinnin läpinäkyvyyttä sekä osakkeenomistajien ja sijoittajien mahdollisuuksia arvioida yksittäisten yhtiöiden noudattamia käytäntöjä.

Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä

Sijoittajien näkökulmasta on tärkeää, että yhtiön antama selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä löytyy mahdollisimman vaivatta yhtiön kotisivuilta. Yhtiöiden antamat selvitykset löytyvätkin useimmiten helposti hakukoneiden avulla tai verkkosivuja selaamalla.

Toisinaan yhtiöiden kotisivuilla on selostettu hallinnon järjestämistä useassa eri kohdassa. Itse selvityksen löytämistä yhtiön verkkosivuilta helpottaisi, että se otsikoitaisiin sen varsinaisen nimen mukaisesti. Ilmeisesti termi selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä koetaan kuitenkin joissakin yhtiöissä hankalaksi tai paperinmakuiseksi, ja yhtiöt ovat silloin päätyneet muunlaiseen otsikointiin. Koska selvityksen nimi on mainittu laissa ja selvityksen antamisessa on kyse lakisääteisen velvoitteen noudattamisesta, olisi suositeltavaa, että yhtiöt käyttäisivät selvityksestä sen virallista nimeä.

Pörssiyhtiöiden antamat selvitykset hallinto- ja ohjausjärjestelmästä vaihtelevat laajuudeltaan. Vuodelta 2018 annetut selvitykset ovat pituudeltaan 4–43 sivua. Yhteensä 16 yhtiöllä sivumäärä oli 20 tai enemmän, mikä on kaksinkertainen määrä yhtiöitä viime vuoteen verrattuna. Sivumäärien erojen lisäksi selvitykset eroavat toisistaan myös laadullisesti. Toiset yhtiöt kuvaavat käytäntöjään seikkaperäisesti ja konkreettisesti, kun taas toisilla yhtiöistä tiedot on annettu hyvinkin yleisellä tasolla.

Monissa yhtiöissä olisi vielä parannettavaa selvityksissä. Esimerkiksi selkeyteen ja luettavuuteen kannattaisi panostaa. Jotkut yhtiöt ovat onnistuneet erinomaisesti visualisoimaan ja havainnollistamaan selvityksissä annettuja tietoja, mikä sijoittajan näkökulmasta helpottaa tiedon omaksumista. Toisilla yhtiöillä tieto on kuitenkin julkaistu yksinomaan sanallisina kuvauksina ja mahdollisesti taulukkoina.

Eroavaisuudet selvityksissä heijastelevat sitä tosiseikkaa, että suomalaiset pörssiyhtiöt ovat kooltaan ja toiminnaltaan hyvin erilaisia. Sama on havaittavissa myös suositusten poikkeamista koskevia perusteluja tarkastelemalla.

Huomioita yhtiöiden raportoinnista

Tarkastellessa yhtiöiden internetsivuilla julkaisemia selvityksiä sekä muuta sijoittajille suunnattua tietoa, voi helposti havaita, että selvitykset usein poikkeavat pintapuolisesti toisistaan. Suuria eroja esiintyy muun muassa selvitysten pituuksissa. Selvitykset hallinto- ja ohjausjärjestelmästä ovat pääosin alle 20 sivuisia. Joissain yhtiössä selvitystä ei julkaista erillisenä raporttina vaan tiedot on esitetty muutamalla sivulla osana vuosikertomusta.

Sama koskee palkka- ja palkkioselvityksiä, jotka vaihtelevat pääosin 2 sivusta 6 sivuun, mutta joutokosta löytyy muutamia yhden sivun mittaisia selvityksiä sekä useampia selvityksiä, jotka ovat yli 10 sivua. Osa palkka- ja palkkioselvityksistä on esitetty ainoastaan verkkosivuilla, jolloin pituutta ei voi mitata sivuissa. Esimerkiksi osakekannustinohjelmien ja optio-ohjelmien yksityiskohtaisempia ehtoja on useammassa yhtiössä selostettu erikseen varsinaisen palkka- ja palkkioselvityksen lisäksi.

Useimmiten yhtiöiltä edellytetyt selvitykset löytyvät vaivatta esim. yhtiön kotisivujen sijoittaja-osioista omina raportteinaan. Silloin kun palkitsemisen kokonaisuus on yksinkertainen ja yhtiön selvitykset ovat lyhyitä, tietoa ei välttämättä ole aina julkaistu erillisenä raporttina vaan selvityksiin sisällytettävä tieto on julkaistu yhtiön kotisivuilla esimerkiksi muun sijoittajalle suunnatun tiedon rinnalla tai vuosikertomuksen osana.

Silloin kun yhtiöiden antamat selvitykset ovat erityisen pitkiä, selvityksissä useimmiten kerrotaan paljon sen kaltaisiakin asioita, joita hallinnointikoodi ei tosiasiaa edellytä. Yleisesti ottaen tällaista yhtiöiden oma-aloitteista läpinäkyvyyttä voidaan pitää sijoittajan näkökulmasta hyvänä asiana. Hyvin pitkiin ja seikkaperäisiin selvityksiin sisältyy kuitenkin se vaara, että sijoittajien ja hyvän hallinnon kannalta olennainen tieto hukkuu annettuun tietomassaan.

Hyvän hallinnon näkökulmasta olisi toivottavaa, että yhtiöiden raportointi ei jatkaisi kehitystään suuntaan, jossa ainoastaan lisätään yksityiskohtaisen tiedon määrää. Sen sijaan tulisi kehittää tapoja, joilla olennaiset tiedot tulevat tiivistä ja havainnollisesti esitettyä, jolloin myös sijoittajilla olisi helppo hahmottaa olennaiset asiakokonaisuudet. Esimerkiksi osakekannustin- ja optio-ohjelmista kerrottavat tiedot ovat toisinaan hyvin yksityiskohtaisia, mutta niiden esittämisessä ei aina riittävästi hyödynnetä esimerkiksi visuaalisia keinoja.

Monissa yhtiöissä on kuitenkin oivallettu erittäin hyvin edellä mainitut seikat, ja selvitykset ovat sekä informatiivisia että havainnollistavia. Yhtiön hallinnointia koskevaa raportointia ei pitäisi myöskään käsittää itsetarkoituksellisesti. Lyhyissä selvityksissä on voitu onnistua kiteyttämään sijoittajan kannalta olennainen tieto paremmin kuin laajamittaisemmissa selvityksissä. Usein tiedon esittäminen yksikertaisena pdf-julkaisuna toimii puhtaan tiedonhaun näkökulmasta paremmin kuin monimutkaiset selainpohjaiset esitystavat.

Yleisesti voi todeta, että suomalaiset pörssiyhtiöt eroavat toisistaan merkittävästi yhtiön koon sekä yhtiöiden omistajakunnan hajautuneisuuden ja kansainvälisyyden suhteen. Toiset yhtiöt ovat myös suuntautuneet enemmän kuluttajaliiketoimintaan tai ovat muuten ns. yleisen kiinnostuksen kohteena enemmän kuin toiset vähemmän tunnetut yhtiöt. Näillä seikoilla voi olla merkitystä siihen, miten yhtiöt suunnittelevat ja toteuttavat sijoittajaviestintäänsä. Kaikilta yhtiöiltä ei voida odottaa samantasoista panostusta annettavien selvitysten toteutukseen.

Pörssiyhtiöiden poikkeamat suosituksista

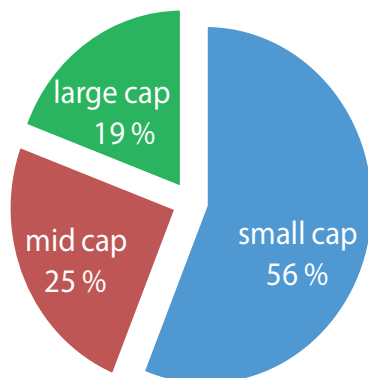
Hallinnointikoodi on laadittu noudatettavaksi ns. noudata tai selitä -periaatteen (comply or explain) mukaisesti. Lähtökohtana on tällöin se, että yhtiö noudattaa kaikkia hallinnointikoodin suosituksia. Yhtiö voi kuitenkin poiketa yksittäisistä suosituksista, mikäli sillä on poikkeamiseen perusteltu syy. Tällöin yhtiön tulee noudata tai selitä -periaatteen mukaisesti selostaa, mistä suosituksista se poikkeaa sekä esittää poikkeamisen syyt ja poikkeamisesta päättämisen tapa. Hallinnointikoodin noudattamista on siis sekin, että yhtiö poikkeaa yksittäisistä suosituksista edellyttäen, että poikkeamat on selostettu ja perusteltu.

Yhtiön on kerrottava hallinnointikoodin noudattamisesta ja koodista poikkeamisesta perusteluineen vuosittain annettavassa selvityksessä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä. Sijoittajat ja media seuraavat hallinnointikoodissa annettujen suositusten noudattamista. Yleensä yhtiöt poikkeavat annetuista suosituksista vain silloin, kun niillä on siihen perustellut ja järkevät syyt. Hyvissä selvityksissä yhtiö ilmoittaa heti selvityksen alussa selkeästi hallinnointikoodin noudattamisesta sekä mahdollisista poikkeamista perusteluineen.

Sijoittajan kannalta olisi myös selkeintä, että mikäli yhtiö ei poikkea yhdestäkään hallinnointikoodin suosituksesta, tämä mainittaisiin myös yksiselitteisesti selvityksen johdannossa. Toisinaan tämä selvennys puuttuu.

HYVISSÄ SELVITYKSISSÄ YHTIÖ
ILMOITTAI HETI SELVITYKSEN ALUSSA
SELKEÄSTI HALLINNOINTIKOODIN
NOUDATTAMISESTA SEKÄ
MAHDOLLISISTA POIKKEAMISTA

Poikkeamien jakautuminen yhtiöiden markkina-arvon mukaan



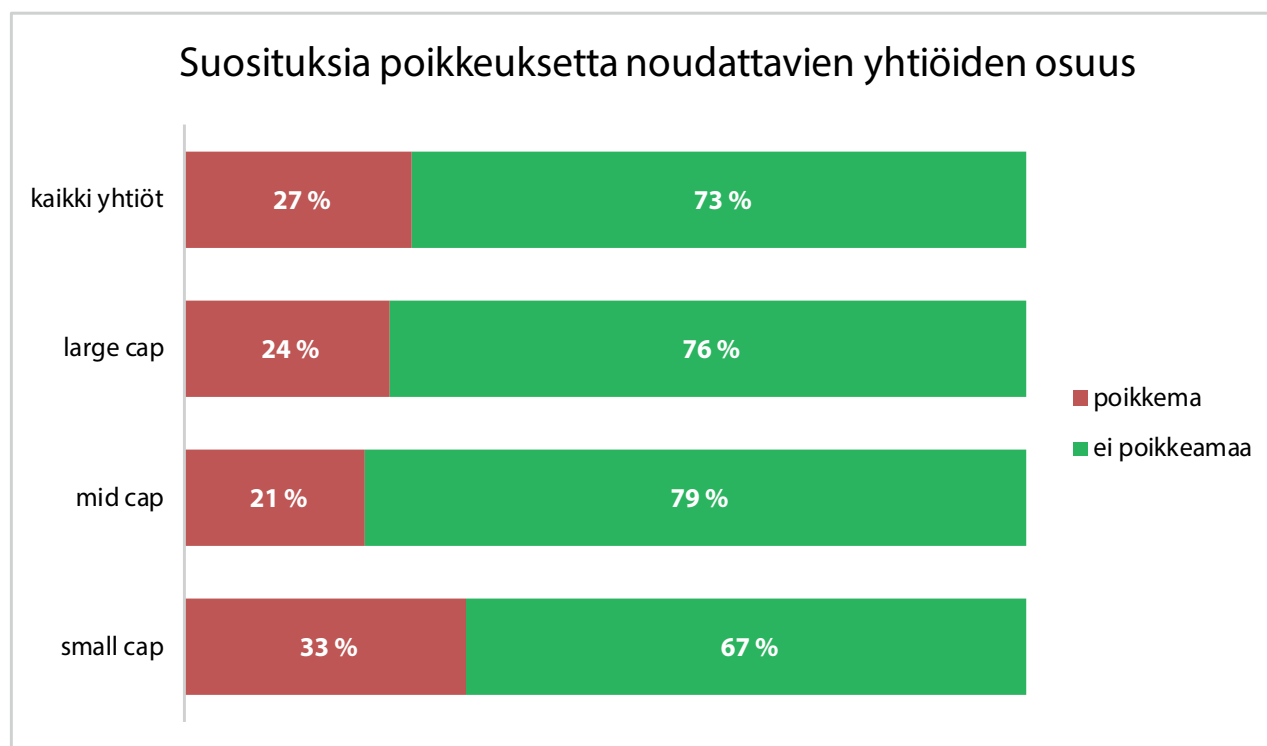
Suosituksista poikkeavien yhtiöiden määrässä ei ole tapahtunut kovin merkittäviä muutoksia. Kaikista 126 suomalaisesta pörssiyhtiöstä 73 % (tarkalleen 92 yhtiötä) noudattaa hallinnointikoodia ilman poikkeuksia. 34 yhtiötä poikkeaa yhdestä tai useammasta hallinnointikoodin yksittäisestä suosituksesta. Hallinnointikoodista poikkeavien yhtiöiden määrä on siten vähentynyt viidellä edellisestä vuodesta. Suosituksista poikenneista yhtiöistä selvästi yli puolet on markkina-arvoltaan pieniä pörssiyhtiöitä.

Vuonna 2016 voimaantulleessa hallinnointikoodissa on yhteensä 29 eri suositusta. Vuotta 2018 koskien yhtiöt ilmoittivat poikkeamia 18 eri suositukseen. Lukumääräisesti suosituksista poikettiin 57 kertaa eli selvästi vähemmän kuin edellisenä vuotena (v. 2017: 73 kertaa).

Hallituksen riippumattomien jäsenten määrää koskevia poikkeamia oli yhteensä 6, mikä on hieman vähemmän kuin edellisenä vuonna (v. 2017: 8 yhtiötä).

Muut tyypilliset poikkeamat liittyivät hallituksen jäsenen toimikauteen sekä valiokuntien kokoonpanoon. Valiokuntia koskevien poikkeamien määrää nostaa kuitenkin se, että jotkut, erityisesti pienet yhtiöt ilmoittavat aiheettomasti valiokuntia koskevista poikkeamista silloinkin, kun tosiasiaa kyse ei ole suosituspöytäkirjasta. Hallinnointikoodin suositukset eivät ehdottomasti edellytä tarkastusvaliokunnan tai muidenkaan valiokuntien perustamista. Sen sijaan esimerkiksi alle kolmen jäsenen valiokuntakokoonpanot eivät ole hallinnointikoodin suosituksen mukaisia eivätkä toisaalta valiokunnat, joihin kuuluu henkilöitä hallituksen ulkopuolelta (suositus 15).

Edellisistä vuosista poiketen suositus 8, joka edellyttää molempien sukupuolten edustusta yhtiön hallituksessa, ei enää ollut kuin muutaman yhtiön poikkeamien joukossa. Vain kaksi nykyisistä pörssiyhtiöistä ilmoitti tätä koskevasta poikkeamasta.



Suosituksen 8 yhteydessä on toisaalta tarkasteltava myös v. 2016 voimaantullutta monimuotoisuusperiaatteiden laatimista koskevaa suositusta. Ainoastaan kolme yhtiötä on ilmoittanut poikkeavansa tästä suosituksesta – ja näissäkin tapauksissa ilmoitettu poikkeama koskee tosiasiaa hallituksen kokoonpanoa koskevaa suositusta 8 ja sitä seikkaa, ettei yhtiön hallituksessa ole ollut vuonna 2018 yhtään naista.

Vaikka monimuotoisuusperiaatteiden laatimista koskevasta suosituksesta ei ole ilmoitettu juuri poikkeamia, annetut selvitykset monimuotoisuusperiaatteiden sisällöstä ja erityisesti tavoitteista koskien sukupuolten edustusta hallituksessa ovat monella yhtiöllä niin ylimalkaiset, ettei niitä voida pitää täysin hallinnointikoodin tavoitteiden tai suosituksen hengen mukaisina. Usealta yhtiöltä sukupuolten edustusta koskevat tavoitteet puuttuvat täysin.

Kuten todettua, yhtiöillä on usein perusteltu syy suosituksista poikkeamiseen. Poikkeamien lukumäärää tärkeämpää onkin tarkastella, miten yhtiöt ovat perustelleet poikkeamansa. Seuraavassa kapaleessa esittelemme esimerkkejä poikkeamia koskevista perusteluista.

YHTIÖILLÄ ON USEIN PERUSTELTU SYY SUOSITUKSISTA POIKKEAMISEEN.

Poikkeamat jaoteltuna markkina-arvon mukaan large cap, mid cap ja small cap -yhtiöihin

Suosituksen nro	Suosituksen otsikko	Poikkeamien lukumäärä			
		large	mid	small	<i>Yhteensä</i>
1	Yhtiökokouskutsu ja päätösehdotukset		1	1	2
3	Läsnäolo yhtiökokouksessa			1	1
5	Hallituksen valinta	2		2	4
6	Hallituksen toimikausi	1	2	2	5
7	Hallituskokoonpanoa koskevan ehdotuksen valmistelu			1	1
8	Hallituksen kokoonpano			2	2
9	Hallituksen monimuotoisuus			3	3
10	Hallituksen jäsenten riippumattomuus		2	4	6
13	Hallituksen toiminnan arviointi	1			1
14	Valiokunnan perustaminen			2	2
15	Valiokunnan jäsenten valinta	3	4	4	11
16	Tarkastusvaliokunta	1		2	3
17	Palkitsemisvaliokunta	1	2	2	5
18a	Nimitysvaliokunta	1	2	2	5
18b	Nimitystoimikunta		1	1	2
22	Palkitsemista koskeva päätöksenteko			1	1
24	Johdon palkitsemisen rakenne	1		1	2
28	Lähipiiriliiketoimet			1	1
	<i>Yhteensä</i>	<i>11</i>	<i>14</i>	<i>32</i>	<i>57</i>

Poikkeamat ja niiden perustelut

Hallinnointikoodi on laadittu noudatettavaksi ns. noudata tai selitä -periaatteen mukaisesti. Noudata tai selitä -periaate on laajasti kansainvälisesti käytössä ja tarjoaa yhtiöille joustavuutta hallinnointikoodin soveltamisessa. Kaikki hallinnointikoodissa esitetyt käytännöt eivät sovi samalla tavoin kaikkiin yhtiöihin, eivätkä hallinnointikoodin suositukset välttämättä johtaisi kaikissa yksittäistapauksissa parhaaseen tavoiteltavaan lopputulokseen.

Yhtiöllä voi olla hallinnointikoodin yksittäisistä suosituksista poikkeavia - mutta yhtiö ja sen olosuhteet huomion ottaen tarkoituksenmukaisia ja riittäviä - toimintatapoja esimerkiksi omistajarakenteesta taikka yhtiön tai sen toimialan erityispiirteistä johdetuista syistä. Yhtiö voi myös noudattaa vaativampia käytäntöjä kuin hallinnointikoodi edellyttää.

Yhtiön antamien perustelujen on oltava riittävän selkeitä ja yksityiskohtaisia, jotta sijoittajat voivat tehdä oman arvionsa suosituksesta poikkeamisen merkityksestä. Selitys, jossa kerrotaan poikkeamisen perusteet avoimesti ja kattavasti sekä selostetaan yhtiön valitsema vaihtoehtoinen toimintatapa, on omiaan edistämään yhtiön ja sen osakkeenomistajien sekä sijoittajien vuorovaikutusta sekä vahvistamaan luottamusta yhtiön noudattamaa käytäntöä kohtaan.

Hallinnointikoodin mukaan yhtiön on selostettava kunkin poikkeaman osalta seuraavat seikat:

- miten suosituksesta on poikettu
- poikkeamisen syy
- miten päätös poikkeamisesta on tehty
- milloin yritys aikoo noudattaa kyseistä suositusta, jos poikkeaminen on väliaikaista
- tarvittaessa suosituksen noudattamisen sijasta toteutettu toimenpide ja selvitys siitä, kuinka tällä toimenpiteellä saavutetaan kyseisen suosituksen tai hallinnointikoodin tavoite tai kuinka se edistää yrityksen asianmukaista hallinnointi- ja ohjausjärjestelmän toteuttamista.

Hallinnointikoodin sisältämiä velvoitteita tulee viime kädessä arvioida yhtiökohtaisesti, yhtiön ja sen osakkeenomistajien lähtökohdista. Keskeistä on, että mahdolliset poikkeamat yksittäisistä suosituksista perustuvat aina huolelliseen, yhtiön omista lähtökohdista tapahtuneeseen arviointiin, ne ovat hyvin perusteltuja ja niistä on päätetty asianmukaisesti.

Hallituksen riippumattomuus

Yleisimmin ilmoitettuihin poikkeamiin kuuluu hallinnointikoodin hallituksen riippumattomuutta koskeva suositus 10. Suosituksessa todetaan seuraavasti:

”Hallituksen tehtävänä on arvioida jäsentensä riippumattomuus. Hallituksen jäsenten enemmistön on oltava riippumattomia yhtiöstä. Vähintään kahden yhtiöstä riippumattoman hallituksen jäsenen on oltava riippumattomia myös yhtiön merkittävistä osakkeenomistajista.”

Hallituksen riippumattomuudella on merkitystä osakkeenomistajan kannalta ja hallinnointikoodin suositus ilmentää käsitystä markkinoiden parhaasta käytänteestä. Mikäli yhtiöllä on perusteltu syy poiketa suosituksesta, perustelusta olisi hyvä käydä ilmi, millä tavalla enemmistön muodostavien hallitusjäsenten riippuvaisuus on muodostunut ja mitkä tekijät aidosti ovat vaikuttaneet hallituksen kokoonpanon muodostumiseen. Siten muilla osakkeenomistajilla ja sijoittajilla on mahdollisuus arvioida asian merkitystä omalta kannaltaan.

Tämän vuoden selvityksissä poikkeamia oli ilmoitettu yhteensä 6, mikä on kaksi vähemmän kuin edellisenä vuotena. Kahta yhtiötä lukuun ottamatta kaikki poikkeaman ilmoittaneet yhtiöt olivat ns. small cap -yhtiöitä.

Hallituksen riippumattomuutta koskevat poikkeamat on perusteltu eri tavoin, kuten alla olevista esimerkeistä voi havaita:

"Corporate Governance – suosituksesta poiketen NN ja NN eivät ole oman ja lähipiirinsä osakkeenomistuksen perusteella riippumattomia merkittävistä osakkeenomistajista. Se, että hallituksen jäsenten enemmistö ei ole riippumattomia yhtiöstä, ja että vähintään kaksi mainittuun enemmistöön kuuluvista jäsenistä ei ole riippumattomia yhtiön merkittävistä osakkeenomistajista, johtuu yhtiön omistajakenteesta. Yhtiöjärjestyksen mukaisissa yhtiökokouksut-suissa, jotka on julkaistu myös pörssitiedotteina, on ilmoitettu, että osakkeenomistajat, jotka yhteensä omistavat enemmän kuin puolet yhtiön osakkeiden tuottamasta äänivallasta, ovat ilmoittaneet esittävänsä yhtiökokoukselle, että hallituksen jäsenten lukumääräksi vahvistetaan kolme (3), ja että hallitukseen valittaisiin uudeksen NN, NN ja NN. Yhtiökokous on valinnut mainitut hallituksen jäsenet yksimielisesti."

"Yhtiön viisijäsenisestä hallituksesta yksi on yhtiöstä riippumaton, joten yhtiö ei täytä suositusta numero 10 siltä osin, minkä mukaan hallituksen jäsenten enemmistön on oltava riippumattomia yhtiöstä."

Muutamassa yhtiössä riippumattomuutta koskevaan poikkeamaan perustelut on löydetty yhtiön liiketoiminnan ja toimialan luonteesta:

"Hallinnointikoodin suosituksesta 10 poiketen kolme hallituksen jäsentä kahdeksasta on yhtiöstä riippumattomia. Yhtiö katsoo, että sen liiketoiminnan ymmärtäminen edellyttää hallituksen jäsenten enemmistöltä syvällistä perehtymistä ja sitoutumista lihaliketoimintaan."

"Vain yksi hallituksen jäsen kahdeksasta on riippumaton. Yhtiö katsoo, että sen liiketoiminnan luonne edellyttää hallituksen jäsenten enemmistöltä syvällistä perehtymistä ja sitoutumista turkiselinkeinon. Yhtiön hallituksen kokoonpanosta päättää vuosittain varsinainen yhtiökokous."

Perusteluista ilmenee, että pienemmissä yhtiöissä pääomistajien intressit ja tosiasiallinen osallistuminen yrityksen toimintaan voi johtaa siihen, ettei hallinnointikoodin suositusta pystytä aina noudattamaan. Aina itse poikkeamien perusteluissa ei kuitenkaan ole selvennetty, mistä hallitusten jäsenten riippuvaisuudet muodostuivat.

"Yhtiöstä ja merkittävistä osakkeenomistajista riippumattomia hallituksen jäseniä on yksi. Yhtiön hallinto ja hallituksen kokoonpano perustuvat vahvaan omistajaohjaukseen, joten yhtiön hallitus koostuu suurelta osin pääomistajista. Hallituksen jäsenet edustavat kattavasti osakkeenomistajia."

"Ensisijainen peruste suosituksesta poikkeamiselle on [yhtiön] historia voimakkaasti perheomistettuna yhtiönä."

Silloin kun perusteluista ei käy ilmi esimerkiksi se, ovatko hallituksen jäsenet riippuvaisia yhtiöstä vai osakkeenomistajista, sijoittajien on vaikea arvioida poikkeaman merkitystä tai esimerkiksi toimialaosaamista koskevien perustelujen painoarvoa.

Valiokuntia koskevat poikkeamat

Valiokuntia koskevat poikkeamat ovat yleisiä. Hallinnointikoodin suositukset eivät yleisesti ottaen edellytä valiokuntien perustamista. Vain suurempien yhtiöiden osalta suositellaan tarkastusvaliokunnan perustamista. Useat pienemmät yhtiöt ovat siten aiheetta ilmoittaneet poikkeamaksi sen seikan, ettei yhtiöllä ole tarkastusvaliokuntaa.

Vaikka kyse ei siis ole varsinaisesta koodipoikkeamasta, yhtiön on aina ilmoitettava, mikä elin hoitaa tarkastusvaliokunnan pakolliset tehtävät, jos tarkastusvaliokuntaa ei ole. Oletusarvoisesti tarkastusvaliokunnan tehtävät hoitaa tällöin hallitus kokonaisuudessaan, mutta moni yhtiö jättää tämän mainitsematta.

Muiden valiokuntien perustaminen on täysin yhtiön omassa harkinnassa. Esimerkiksi nimitys- ja palkitsemisvaliokunnat eivät ole suosituksen perusteella pakollisia, vaikka muutama yhtiö ilmoittaa näiden osalta poikkeaman.

"[Yhtiössä] ei ole perustettu erillisiä valiokuntia. Yhtiön konsernirakenne ja koko huomioonottaen yhtiön hallitus ei pidä valiokuntia tarpeellisina."

Silloin kun yhtiöön on perustettu valiokuntia, hallinnointikoodin suosituksia koskien valiokuntien järjestäytymistä ja kokoonpanoa on noudatettava. Tyypilliset poikkeamat koskevat valiokunnan kokoonpanoa – esimerkiksi valiokuntaan on nimetty myös hallituksen ulkopuolisia jäseniä.

"Nimitysvaliokunnan kokoonpano poikkeaa Suomen listayhtiöiden hallintokoodin suosituksista koostumukseltaan, koska toimitusjohtaja – kuuluu nimitysvaliokuntaan. Perusteluna poikkeamaan on perheyrittäjästä."

"Hallinnointikoodin suosituksista 17 ja 18a poiketen yksi (1) jäsen nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan kolmesta jäsenestä on yhtiöstä ja merkittävistä osakkeenomistajista riippumaton. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta koostuu yhtiön hallituksen jäsenistä, joista suurin osa on yhtiöstä ja merkittävistä osakkeenomistajista riippuvaisia."

Perustettu valiokunta voi toisaalta olla suosituksen mukaista 3 jäsenen vähimmäismäärää pienempi, jolloin yhtiö ilmoittaa poikkeavansa. Yhtiöt ovat perustelleet poikkeamaa mm. seuraavasti:

"Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnassa on kuitenkin kaksi jäsentä suosituksen mukaisen kolmen jäsenen sijasta yhtiön hallituksen päätöksen mukaisesti. Yhtiö katsoo, että riittävä asiantuntemus henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan osalta on turvattu kahdella jäsenellä, ja valiokunta voi halutessaan hakea näkemyksiä myös valiokunnan ulkopuolelta."

Hallituksen sukupuolijakauma

Pörssiyhtiöiden hallitusten kokoonpanot poikkeavat merkittävästi toisistaan. Hallitusten jäsenten lukumäärä vaihteli 3–10 henkilön välillä vuonna 2018.

Riippumatta hallituksen koosta hallinnointikoodi edellyttää että pörssiyhtiöiden hallituksissa on edustettuna kumpaakin sukupuolta. Vuonna 2018 yhteensä kaksi nykyisistä pörssiyhtiöistä ilmoitti poikkeavansa tästä suosituksesta – minkä lisäksi kolme yhtiötä ilmoitti asiasta virheellisesti poikkeamana monimuotoisuusperiaatteiden laatisesta. Poikkeavat yhtiöt olivat kaikki pieniä pörssiyhtiöitä.

Yhtiöt, jotka ilmoittivat poikkeamasta, perustelivat sen hyvin ylimalkaisesti. Useimmat lähinnä viittasivat siihen, että yhtiöllä on jatkossa tavoitteena löytää hallitukseen molempien sukupuolten edustajia:

”Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia suosituksesta 8 Hallituksen kokoonpano poiketen yhtiön hallituksessa ei ole edustettuna molempia sukupuolia kuluvalle hallituskaudella. Yhtiöllä on ollut molempia sukupuolia aiemmilla hallituskausilla. Tavoitteena on löytää hallitukseen tuleville hallituskausille molempien sukupuolten edustajia.”

”Hallituksen kokoonpano ei täytä listayhtiöiden hallinnointikoodin suosituksen 9 mukaista monimuotoisuutta siltä osin, että hallituksessa olisi edustettuna molemmat sukupuolet. Yhtiön tavoitteena kuitenkin on, että sen hallituksen kokoonpanossa on molempia sukupuolia.”

”Yhtiö poikkeaa koodin hallituksen monimuotoisuutta koskevasta suosituksesta [9], jonka mukaan hallituksessa on oltava molempia sukupuolia. Yhtiön hallituksessa on aikaisempina vuosina ollut molempia sukupuolia edustettuna. Viimeisimmät hallitusten jäsenten valinnat perustuivat heidän kansainväliseen taustaansa ja toimialan osaamiseen eikä hallituksen jäsenten määrää koettu tarpeelliseksi lisätä. Yhtiö pitää hallituksen monipuolista kokoonpanoa tärkeänä ja tulee jatkossa pyrkimään siihen, että hallituksessa olisi molempien sukupuolten edustajia.”

”-- vuoden 2018 varsinainen yhtiökokous ei valinnut naisia yhtiön hallituksen jäseniksi.”

Monimuotoisuusperiaatteiden raportointi

Vuoden 2015 hallinnointikoodi edellyttää pörssi-yhtiöitä laatimaan monimuotoisuusperiaatteet, joissa yhtiön tulee määritellä mm. tavoitteet eri sukupuolten edustukselle hallituksessa. Suosituksen taustalla on EU-direktiivi. Monimuotoisuusperiaatteet oli esitettävä ensimmäistä kertaa vuonna 2017 annetuissa CG-selvityksissä, joten tänä vuonna annetut CG-selvitykset ovat sarjassaan kolmannet, joihin monimuotoisuusperiaatteet on sisällytetty.

Sukupuolen lisäksi monimuotoisuusperiaatteissa voidaan käsitellä esimerkiksi ikää ja ammatti- ja koulutustaustaa. Yhtiö valitsee periaatteisiin ja tavoitteisiin oman toimintansa kannalta olennaiset seikat ja raportoi näistä periaatteista vuosittain. Yhtiöt voivat itse määritellä raportoinnin laajuuden, mutta ilmoitettava on ainakin tavoitteet yhtiön hallituksessa toteutuvalla molempien sukupuolten edustukselle sekä toimenpiteet tavoitteiden toteuttamiseksi ja miten tässä on edistytty.

Tänä keväänä kolmatta kertaa julkaistut selvitykset monimuotoisuusperiaatteista osoittavat, että vaikka molempien sukupuolten edustus toteutuu yhtiöissä keskimäärin hyvin, asiasta raportointi tuottaa yhtiöille vielä vaikeuksia. Useimmiten tavoitteet on ilmaistu ympärilyöreästi eikä seurannan osalta oteta selvää kantaa tavoitteiden toteutumiseen tai tavoitteissa edistymiseen. Sellaiset yhtiöt, jotka esittävät selviä, konkreettisia tavoitelukuja tai tavoitteiden aikajänteen, ovat valitettavasti vielä vähemmistössä. Ainoastaan 22 yhtiötä (17 %) ilmoitti selkeän – joko prosenttina tai lukumääränä ilmaistun – tavoitteen. Tällaisten yhtiöiden määrä on noussut viime vuodesta neljällä.

”Hallituksen monimuotoisuutta koskevat periaatteet ovat: Hallituksella on kokonaisuudessaan oltava riittävä osaaminen ja kokemus, jotta se voi hoitaa tehtävänsä huolellisesti ja tehokkaasti ottaen huomioon yhtiön toiminnan laadun, laajuuden ja kansainvälisyyden, yhtiön strategiset tavoitteet sekä liike-elämän ja muun yhteiskunnan muutokset. Hallituksen jäsenten tulee kyetä toimimaan yhteistyössä muiden jäsenten sekä yhtiön johdon kanssa. Hallituksen jäsenillä tulisi olla toisiaan täydentävä koulutus ja osaaminen sekä kokemusta erilaisilta yhtiön kannalta tärkeiltä toimialoilta. Hallituksen jäsenillä tulisi olla kokemusta hallitustyöskentelystä ja johtotehtävissä toimimisesta elinkeinoelämässä tai muilla yhteiskunnan alueilla. Hallituksessa tulee olla sekä miehiä että naisia ainakin 40 prosenttia. Hallituksen kokoonpanon tulisi olla monimuotoinen myös ikäjakauman, toimikauden pituuden ja kulttuuritaustan suhteen. Hallituksen kokoonpanon uudistamisessa tulisi varmistaa riittävä jatkuvuus, mutta yksittäisen jäsenen yhtäjaksoinen toimikausi ei saa kuitenkaan ylittää 10:tä vuotta.”

Useimmiten yhtiöt tyytyivät toistamaan tavoitteeseen hallinnointikoodin suosituksessakin ilmaistun vaatimuksen siitä, että hallituksessa tulisi olla vähintään yksi edustaja kummastakin sukupuolesta. Näin toimi yhteensä 60 yhtiötä eli lähes puolet. Lisäksi 22 yhtiöllä tavoite oli esitetty vaatimattomammin pyrkimyksenä sisällyttää ehdokasasetelun arviointiprosessiin kummankin sukupuolen edustajia.

”Yhtiö pitää monimuotoisuuden toteutumista hallituksessa keskeisenä tekijänä, joka tukee yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamisessa. Hallitustyö edellyttää ymmärrystä kulttuurien, arvojen ja liiketoiminnan tapojen eroista. Monimuotoisuutta arvioidaan useasta näkökulmasta, mukaan lukien ikä, sukupuoli sekä koulutus- ja ammatillinen tausta. Molempien sukupuolien tulee olla edustettuna hallituksessa.”

19 yhtiötä (15 %) ilmoitti tavoitteensa muulla sanallisella tavalla, kuten viittaamalla tasapainoiseen, riittävään tai sopivaan sukupuolijakaumaan. Ongelmana tämän tyyppisessä tavoitteessa on se, että sijoittajien on vaikea arvioida, mikä yhtiön näkemyksen mukaan on tasapainoinen sukupuolijakauma, ja toisaalta, miten yhtiö on edistynyt tavoitteessaan. Ylipäättään yhtiöt eivät juurikaan raportoineet, miten niiden edellisvuonna asettamissa tavoitteissa oli edistytty, vaikka hallinnointikoodi selvästi edellyttää tavoitteiden lisäksi niiden seuranta ja tehtyjen toimenpiteiden raportointia.

”Hallituksen kokoonpanon tulee olla yhtiön toiminnan, kehitysvaiheen ja muiden olosuhteiden kannalta tarkoituksenmukainen, ja sen jäsenten tulee edustaa monipuolisesti ja laajasti osaamista, kokemusta, muuta taustaa sekä alueellista ja kielellistä pohjaa. Lisäksi kokoonpanossa pyritään tasaiseen sukupuolijakaumaan.”

”Hallitus arvioi, että liiketoiminnan tehokkaan hallinnoinnin varmistamiseksi hallituksen kokoonpanolta vaaditaan monipuolisuutta koskien hallituksen jäsenten taitoja, tietoja, taustoja, kokemusta, maantieteellistä sijaintia, kansallisuutta ja sukupuolta.”

Lisäksi 4 pientä pörssi-yhtiötä (3 %) jätti noudattamatta hallinnointikoodin raportointivaatimusta, eikä sisällyttänyt monimuotoisuusperiaatteita lainkaan CG-selvitykseensä. Parannusta on havaittavissa, sillä viime vuonna kokonaan raportoimatta jättäneitä yhtiöitä oli 5 ja tätä edeltävänä vuonna 22.

Yhteensä 22 yhtiötä (17 %) ei ilmoittanut mitään varsinaista tavoitetta vaan tyytyi korkeintaan toteamaan, että sukupuoli on yksi hallituskokoonpanon valmistelua ohjaava seikka esimerkiksi liiketoimintatuntemuksen, toimialaosamisen ja iän ohella. On selvää, että hallinnointikoodissa asetetulla raportointivelvoitteella on tavoiteltu täsmällisemmin ilmoitettuja tavoitteita nimenomaan sukupuolten edustuksen suhteen.

Monimuotoisuutta koskevat tavoitteet



- lukumääräinen tai prosentuaalinen tavoite
- sanallinen tavoite (tasapainoinen, riittävä, sopiva tms.)
- hallinnointikoodin suositus (vähintään yksi edustaja kumpaakin sukupuolta)
- ei tavoitetta (sukupuoli otetaan ehdokasasettelussa huomioon)
- ei monimuotoisuusperiaatteiden raportointia

Yhteenveto poikkeamia ja niiden perusteluja koskevista havainnoista

Yhtiöiltä edellytettävien selvitysten tavoitteena on lisätä avoimuutta koskien yhtiön hallinto- ja ohjausjärjestelmää. Selvityksiä laadittaessa ei ole aina otettu riittävästi huomioon sijoittajanäkökulmaa. Selvityksiä laatiessa tulisi kiinnittää huomiota siihen, onko asiat selostettu tavalla, joka on yhtiön ulkopuolisen tahon kannalta helposti ymmärrettävissä.

Tämä korostuu erityisesti silloin, kun yhtiö poikkeaa hallinnointikoodin suosituksista. Silloin kun yhtiö noudattaa suosituksia, sijoittaja voi suppeammallakin perehtymisellä tietää, että yhtiö soveltaa toimintaansa parhaita käytänteitä. Jos yhtiö taas poikkeaa suosituksista, yhtiön tulisi selostaa ja perustella poikkeama sillä tavalla, että sijoittajalla on mahdollisuus arvioida poikkeaman merkitystä itselleen. Tätä sijoittajanäkökulmaa ei aina ole täysin sisäistetty poikkeamien perusteluissa.

Poikkeamista ilmoittaminen tapahtuu yksittäisiä poikkeuksia lukuun ottamatta selkeästi, ja poikkeamat käyvät soveltamisohjeiden mukaisesti ilmi heti selvitysten alusta. Perustelujen informatiivisuuden osalta joillain yhtiöillä olisi vielä parannettavaa. Kaikissa yhtiöissä ei selvästi ole vielä sisäistetty hallinnointikoodin täsmentyneitä vaatimuksia poikkeamien perusteluille.

HALLITUSTEN TOIMINTA

Pörssiyhtiön hallitus huolehtii yhtiön hallinnosta ja toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä. Hallitus ohjaa ja valvoo yhtiön toimivaa johtoa, nimittää ja erotta toimitusjohtajan, hyväksyy yhtiön strategiset tavoitteet ja riskienhallinnan periaatteet sekä varmistaa johtamisjärjestelmän toiminnan. Hallitusten kokoonpanot ovat kiinnostavia paitsi yhtiön oman liiketoiminnan kannalta myös markkinatasolla yleisemmin. Hallituksen tehtävänä on edistää yhtiön ja sen kaikkien osakkeenomistajien etua.

Pörssiyhtiöiden hallitusten jäsenet edustavat liike-elämän ylintä johtoa. Hallitus valvoo ja ohjaa yhtiöiden toimitusjohtajan ja muun johdon toimia, ja siten varmistaa yhtiöiden osakkeenomistajien edun toteutumisen. Hallituksen vastuulla on tavallisesti muun muassa toimitusjohtajan nimittäminen ja mahdollinen erottaminen. Hallitusten jäsenet käyttävät siten merkittävää päätöksentekovaltaa yhtiöissä.

Pörssiyhtiöiden hallitusten kokoonpanoilla on yhteiskunnallista merkitystä. Viime vuosina erityisesti naisten osuus pörssiyhtiöiden hallituksissa on ollut kansainvälisen kiinnostuksen kohteena. Myös Suomessa keskustelu on vilkasta, vaikka suomalaisten pörssiyhtiöiden osalta tilanne ei ole lainkaan niin vinoutunut kuin suurimmassa osassa muita kehittyneitä maita.

Naiset pörssiyhtiöiden hallituksissa

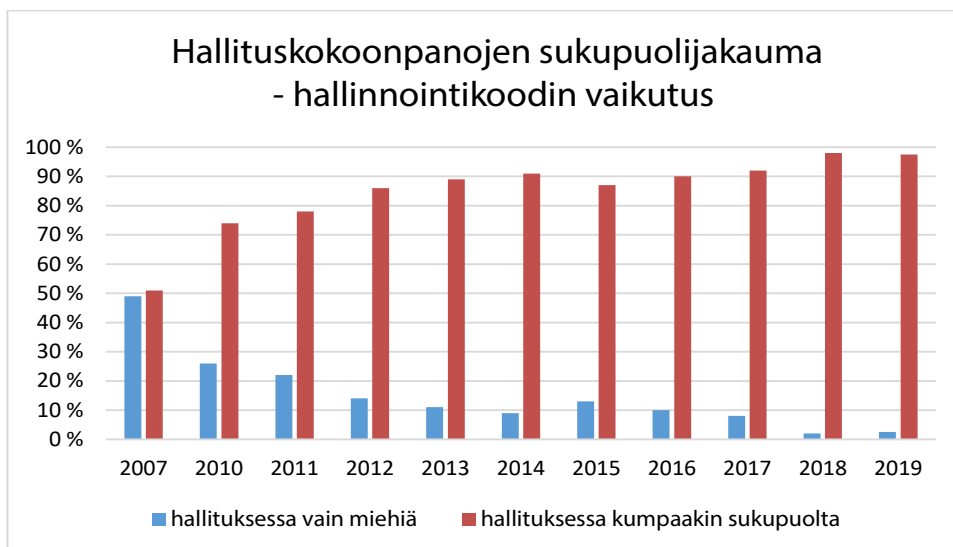
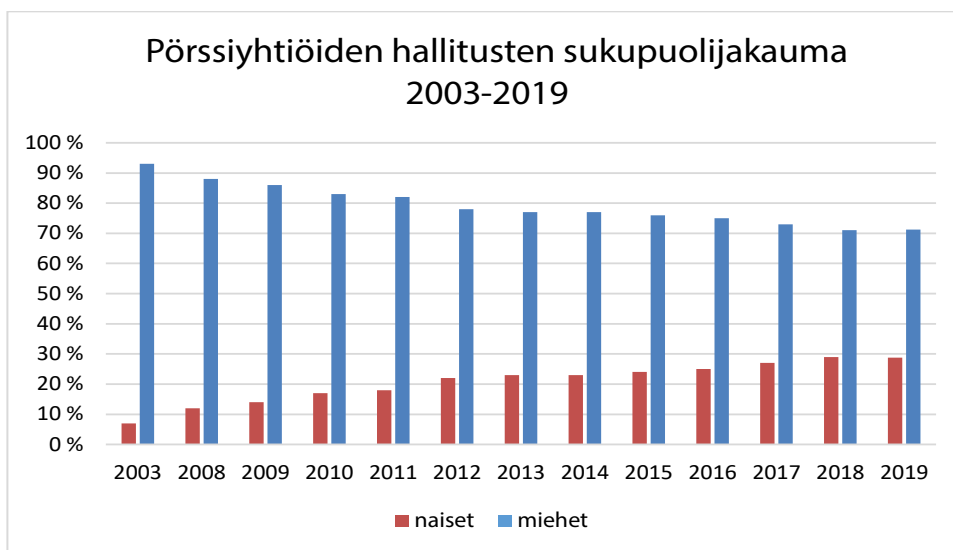
Hallinnointikoodin vaikutus naisten osuuteen hallituspaikoista

Naisten edustusta hallituksissa on käsitelty hallinnointikoodissa vuodesta 2003 lähtien. Vuodesta 2008 lähtien hallinnointikoodiin on sisällynyt täsmällinen suositus, jonka mukaan hallituksessa on oltava kummatkin sukupuolet edustettuna. Naisten määrä pörssiyhtiöiden hallituksissa onkin tuon jälkeen moninkertaistunut.

Vuonna 2019 yhtiöistä 98 prosentilla on molempia sukupuolia hallituksessaan. Vain kolmella pörssi-yhtiöllä on pelkästään miesjäsenistä koostuva hallitus. Vielä vuonna 2008, ennen tuolloin uutta hallinnointikoodia, naisia oli vain puolessa yhtiöiden hallituksia. Kehitys on tässä suhteessa ollut huimaa.

Yhteensä 26 yhtiössä naisten osuus on 40-60 prosenttia, jolloin voidaan puhua täysin tasapuolisesta edustuksesta. Tällaisia yhtiöitä on neljä enemmän kuin viime vuonna, mitä voidaan myös pitää myönteisenä kehityksenä.

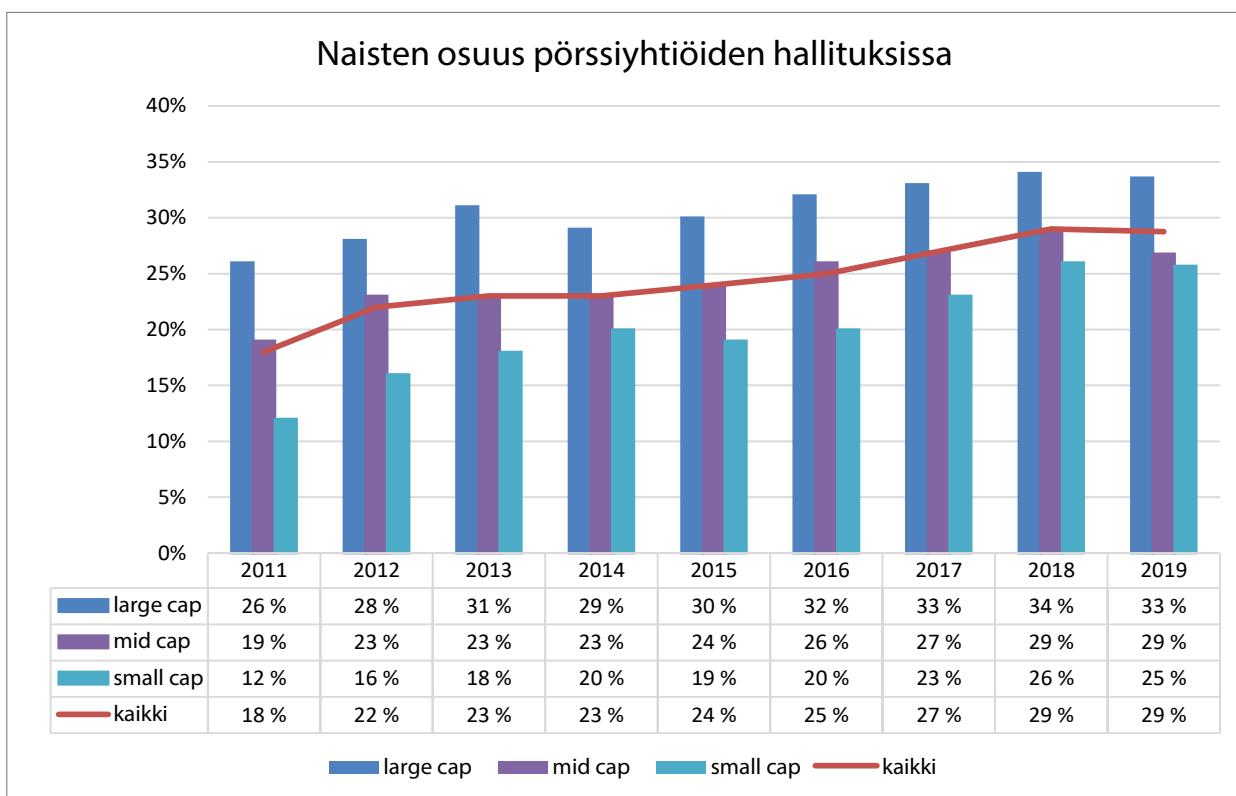
Kun tarkastellaan kaikkien pörssi-yhtiöiden hallitusten jäsenten kokonaismäärää, kehitys on ollut selvää. Vuonna 2003 ainoastaan 7 prosenttia pörssi-yhtiöiden hallitusten jäsenistä oli naisia – viisi vuotta myöhemmin luku oli noussut 12 prosenttiin. Viimeisen kahdeksan vuoden aikana naisten osuus on yli kaksikertaistunut. Vuoden 2019 hallitusnimityksistä naisten osuus oli 29 prosenttia, mikä on sama kuin viime vuonna saavutettu ennätystaso.



Naisten osuus uusista nimityksistä yhteensä 31 prosenttia

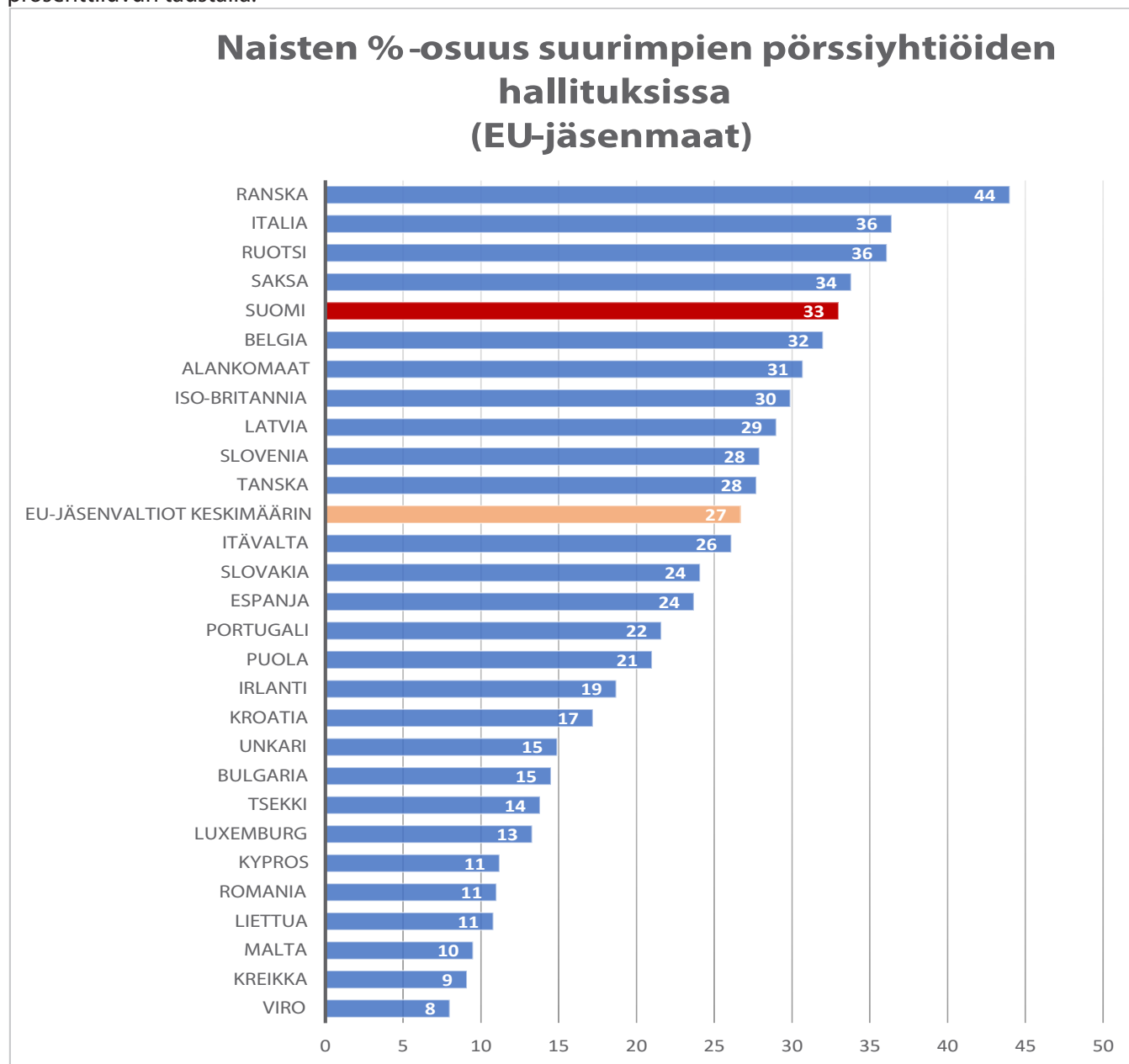
Vuonna 2019 hallitusnimityksiä tehtiin yhteensä 760. Nimitykset jakautuvat yhteensä 668 henkilölle (v. 2018: 665), joista miehiä on 478 (v. 2018: 474) ja naisia 190 (v. 2018: 191). Verrattuna vuoteen 2018 naisten henkilömäärä on vähentynyt yhdellä henkilöllä, samaan aikaan kuin miesten henkilömäärä on lisääntynyt neljällä henkilöllä. Uusia nimityksiä pörssiyhtiön hallitukseen tehtiin yhteensä 151. Näistä naisia on yhteensä 47 ja miehiä 104. Naisten osuus uusista nimityksistä oli yhteensä 31 prosenttia. Tässäkään suhteessa ei ole havaittavissa mitään muutosta viime vuoteen, jolloin kyseinen luku oli sama. Samaan aikaan hallitustehtävistä jäi pois yhteensä 147, joista naisia oli 49 ja miehiä 98 henkilöä. Tänä vuonna hallituspaikkansa menettäneistä naisten osuus oli yhteensä 33 prosenttia, mikä on selvästi enemmän kuin edellisellä vuonna, jolloin hallituspaikkansa menettäneistä naisia oli 20 prosenttia.

Eri kokoluokan yhtiöitä tarkastellessa voidaan havaita pieniä muutoksia. Large cap -yhtiöissä sekä small cap -yhtiöissä naisten osuus hallituksissa laski yhden prosenttiyksikön verran 34 prosentista 33 prosenttiin ja 26 prosentista 25 prosenttiin, kun taas mid cap -yhtiöissä prosenttiosuus säilyi samana. Näistä muutoksista ei kuitenkaan ole syytä vetää liioiteltuja johtopäätöksiä. Lukuja selittää osaltaan muutokset yhtiöiden markkina-arvoissa – yksi mid cap -yhtiö laskettiin vielä viime vuonna large cap -yhtiöiden kategoriaan ja vastaavasti kaksi entistä small cap -yhtiötä nousi mid cap -yhtiöksi viime vuoden aikana.



Suomi EU:n kärkikastissa – ilman kiintiötä

Vaikka naisten osuus large cap -yhtiöissä laski prosenttiyksiköllä, Suomi sijoittuu näilläkin luvuilla aivan EU-jäsenmaiden kärkikastiin. EU-jäsenmaista Ranska, Italia, Ruotsi ja Saksa ovat Suomea edellä tilastoissa. On kuitenkin huomattava että Saksassa, Ranskassa ja Italiassa on lailla säädetty kiintiöt sukupuolten edustukselle, kun taas Suomessa ja Ruotsissa naisten korkea osuus on saavutettu yksinomaan elinkeinoelämän omalla itsesääntelyllä ja yhtiöiden omalla aloitteellisuudella. Lisäksi pörssi-yhtiöiden hallinnointimalleissa on eroja, jotka vaikeuttavat aitoa vertailua eri maiden välillä, mikä tosiasiaa vaikuttaa esimerkiksi Saksan korkean prosenttiluvun taustalla.¹

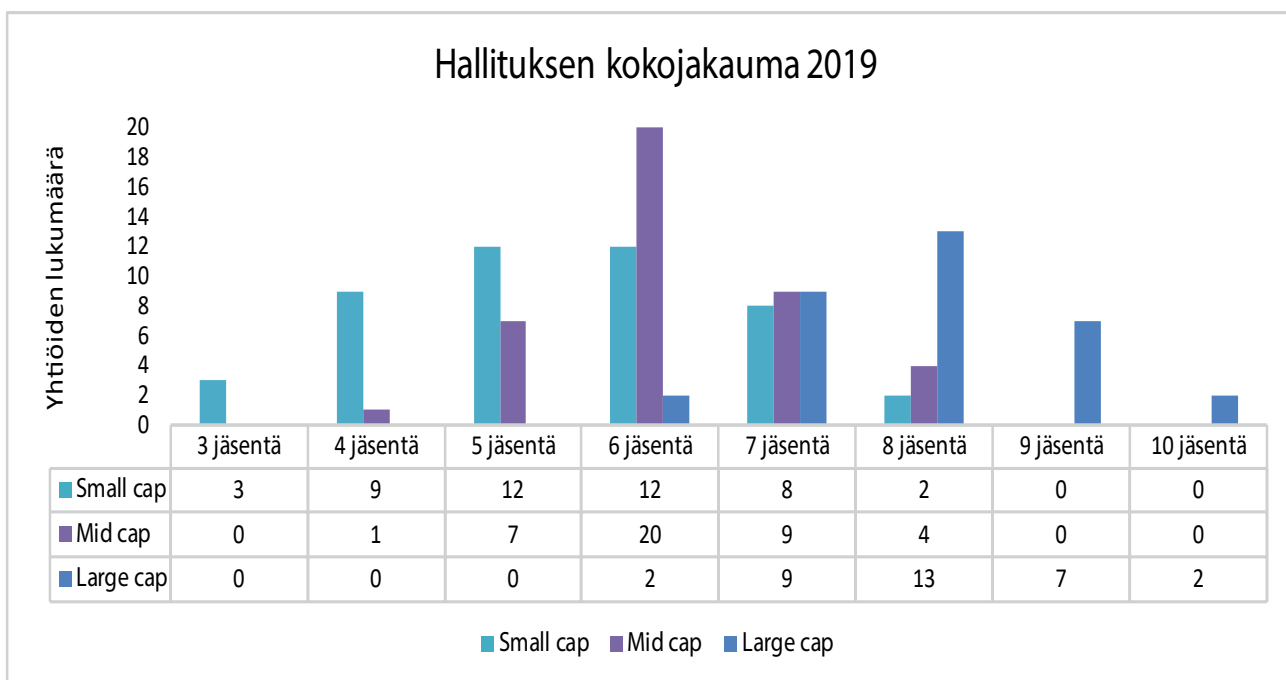


¹ Keskukskauppakamari (Suomi), European Institute for Gender Equality 2018 (muut maat)

Hallitusjäsenien lukumäärä ja hallitusten koko

Hallitusten koko vaihtelee yhtiöön koon mukaan. Kaikki yhtiöt huomioiden keskimääräinen hallituskoko on säilynyt melko muuttumattomana viime vuodet. Sama koskee hallitusten kokojakaamaa. Small cap -yhtiöissä keskimääräinen koko on 5 jäsentä, mid cap -yhtiöissä 6 ja large cap -yhtiöissä 8 jäsentä. Hallitusten keskimääräinen koko on säilynyt samana viime vuodesta. Suomalaisissa pörssi-yhtiöissä hallituksen jäsenmäärä onkin varsin kohtuullinen, mitä on pidetty osana tehokasta hallitustyöskentelyä. Yhdessäkään suomalaisessa pörssi-yhtiössä ei ole yli kymmenhenkistä hallitusta.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Small cap	5,6	5,1	5,4	5,2	5,4	5,3	5,4
Mid cap	6,8	6,9	6,7	6,7	6,6	6,5	6,2
Large cap	7,7	7,7	7,8	7,7	7,9	7,9	7,9
Kaikki	6,3	6,2	6,3	6,3	6,3	6,2	6,4



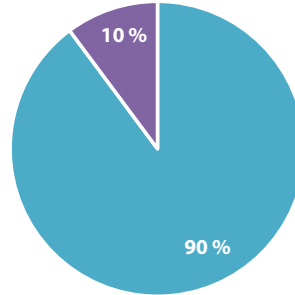
Hallituspaikkojen kasaantuminen

Julkisuudessa esitetään yleisesti, että pörssiyritysten hallituspaikat kasautuisivat pitkälti samoille henkilöille. Keskuskauppakamarin selvitykset eivät kuitenkaan tue tätä uskomusta. Pörssiyrityksissä hallituspaikkoja on 760, joista naisten osuus on 218 paikkaa. Paikat jakaantuvat 668 eri henkilölle, 190:lle naiselle ja 478 miehelle.

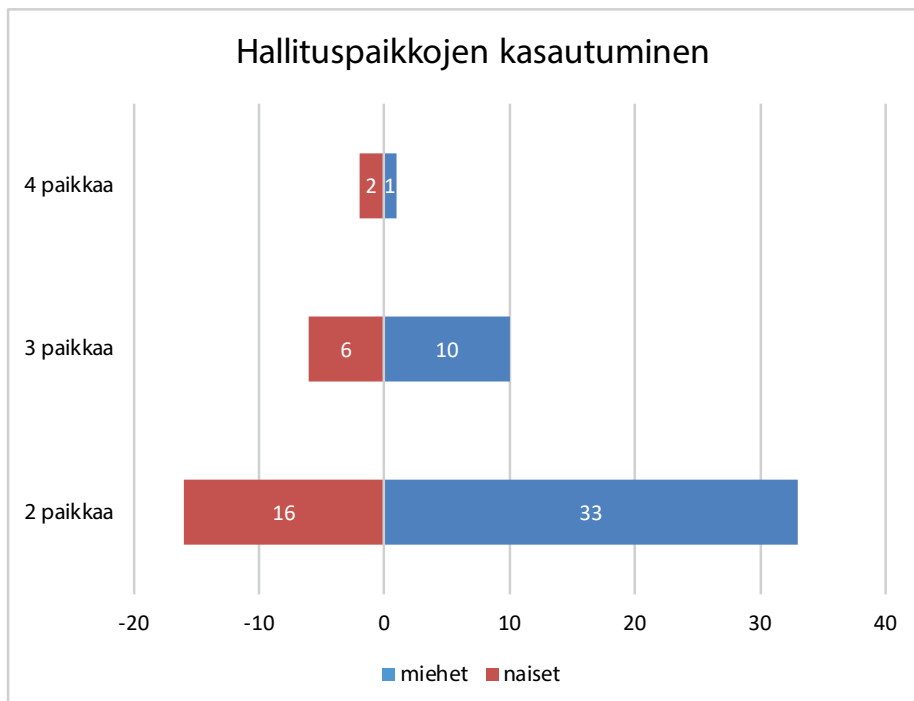
Suurimmalla osalla miehiä ja naisia hallituspaikkoja on vain yksi. Kaksi hallituspaikkaa on 49 henkilöllä, joista 33 on miehiä. Kolme hallituspaikkaa on 16 henkilöllä, joista 10 on miehiä. Neljä hallituspaikkaa suomalaisissa pörssiyrityksissä on 3 henkilöllä, joista yksi on mies ja kaksi naisia.

Naisilla hallituspaikat eivät erityisesti kasaudu ottaen huomioon, että vain 16 naisella on kaksi hallituspaikkaa, kuudella kolme ja kahdella neljä hallituspaikkaa. Hallituspaikkojen kasautuminen samoille henkilöille on kansainvälisesti verrattuna varsin maltillista. Suomessa ei voida havaita ns. golden skirt -ilmiötä, jossa samoille naisille kasaantuu lukuisia hallitusjäsenyyksiä. Sama koskee myös miehiä, sillä ylipäätään vain 10 prosentilla kaikista hallitusjäsenistä on enemmän kuin yksi hallituspaikka. Selvitys kattaa tältäkin osin vain ne pörssiyritykset, joiden päälistauspaikka on Helsinki.

Samanaikaiset hallitusjäsenyydet



- Vain yksi hallitusjäsenyys
- Useampi samanaikainen hallitusjäsenyys



Toimitusjohtajien hallituspaikat

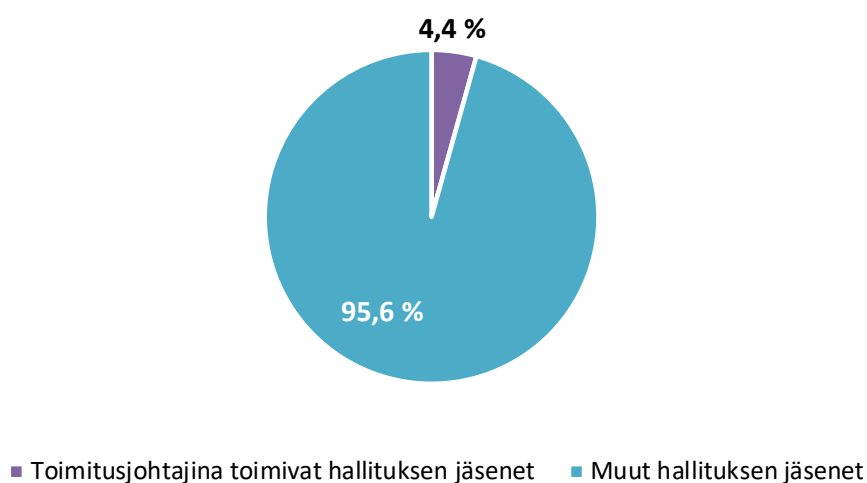
Toimitusjohtaja oman yhtiön hallituksessa

Listayhtiöiden hallinnointikoodi ei ota kantaa toimitusjohtajan hallitusjäsenyyteen. Sen sijaan hallituksen puheenjohtajana toimimista koodi ei suosittele. Jos yhtiön toimitusjohtaja toimii hallituksen puheenjohtajana, yhtiön on ilmoitettava tästä poikkeamana ja perusteltava se.

Vuoden 2018 hallitusvalintojen jälkeen 9 pörssi-yhtiöllä eli 7 % kaikista pörssi-yhtiöistä on oma toimitusjohtaja myös hallituksen jäsenenä. Lukumäärä on hieman lisääntynyt viime vuodesta, mutta suuntaus on viime vuosina ollut laskeva (v. 2018: 6 yhtiötä, v. 2017: 13 yhtiötä, v. 2016: 12 yhtiötä, v. 2015: 17 yhtiötä, v. 2014: 18 yhtiötä, v. 2013: 20 yhtiötä). Yleisintä järjestely on pienissä listayhtiöissä, joista viidellä on oma toimitusjohtaja hallituksessa. Suurista ja keskisuurista pörssi-yhtiöistä on kummassakin kahdella yhtiöllä oma toimitusjohtaja hallituksessa. Yhdessäkään toimitusjohtaja ei toimi johtamansa yhtiön hallituksen puheenjohtajana.

Suomessa toimitusjohtajien jäsenyys oman yhtiön hallituksessa herättää huomiota erityisesti sen johdosta, että osakeyhtiölain mukaan hallitus ohjeistaa ja valvoo toimitusjohtajaa. Joissakin muissa maissa, kuten Yhdysvalloissa ja Isossa-Britanniassa, toimitusjohtajan hallitusjäsenyys omassa yhtiössä on tavanomaista – samoin kuin se, että toimitusjohtaja toimii hallituksen puheenjohtajana. Yhdysvalloissa puolella S&P500 -yhtiötä hallituksen puheenjohtajana toimii yhtiön toimitusjohtaja (Spencer Stuart Board Index 2018).

Toimitusjohtajina toimivien hallituksen jäsenten osuus



Toimitusjohtaja toisen pörssiyhtiön hallituksessa

Yhteensä 33 pörssiyhtiön toimitusjohtajaa toimii toisen pörssiyhtiön hallituksen jäsenenä. Totutusti suurten pörssiyhtiöiden toimitusjohtajat ovat kysytyjä henkilöitä muiden pörssiyhtiöiden hallitukseen, sillä large cap -yhtiöiden toimitusjohtajista 12 eli 36 prosentilla on hallituspaikka toisessa pörssiyhtiössä. Mid cap -yhtiöissä ainoastaan kahdeksalla (19 %) toimitusjohtajalla on hallituspaikka. Small cap -yhtiöiden toimitusjohtajien kysyntä toisten pörssiyhtiöiden hallitukseen on selvästi lisääntynyt – vuoden 2019 hallitusnimityksistä peräti 13 kohdistui small cap -yhtiön toimitusjohtajaan, kun vastaava lukumäärä viime vuonna oli kolme.

Yhteensä 32 yhtiön hallituksessa jäsenenä toimii henkilö, joka on toisen pörssiyhtiön toimitusjohtaja. Vuonna 2017 lukumäärä oli 29, joten toimitusjohtajien hallituspaikat ovat hieman lisääntyneet. Näistä 11 on large cap- yhtiöitä, 9 mid cap -yhtiöitä ja 12 small cap -yhtiöitä. Kahdella yhtiöllä on hallituksessaan kaksi toisten yhtiöiden toimitusjohtajaa.

Pörssiyhtiöiden toimitusjohtajilla on toisin sanoen 32 oman yhtiön ulkopuolista hallituspaikkaa, mikä vastaa 4,3 prosenttia kaikista hallituspaikoista (v. 2017: 3,8 %). Large- ja mid cap -yhtiöissä hallitukseen valittu toimitusjohtaja tulee selvästi yleisimmin suuresta pörssiyhtiöstä, kun taas small cap -yhtiöissä valitaan hallitukseen eniten toisten small cap -yhtiöiden toimitusjohtajia. Yleisesti ottaen pörssiyhtiöissä toimivat toimitusjohtajat edustavat vain pientä vähemmistöä kaikista pörssiyhtiöiden hallituksen jäsenistä.

Julkisuudessa esiintyy toistuvasti väitteitä, joissa annetaan ymmärtää, että Suomessa pörssiyhtiöiden johtajat päättäisivät toisilleen myönnettävistä palkoista ja etuuksista toimiessaan puolin ja toisin johtamissaan yhtiöissä. Selvityksessä ei löytynyt yhtään pörssiyhtiötä, jossa olisi ristikkäinen valvontasuhte toisen pörssiyhtiön kanssa. Toisin sanoen yhdenkään yhtiön hallituksen jäsenenä ei ollut sellainen henkilö, joka toimisi toimitusjohtajana toisessa yhtiössä, jonka hallituksessa ensin mainitun yhtiön toimitusjohtaja istuisi.

Listayhtiöiden hallinnointikoodi ei aseta enimmäislukumäärää kenenkään hallituspaikoille, ei myöskään toimitusjohtajan hallituspaikoille muissa yhtiöissä. Hyvän hallinnoinnin näkökulmasta oleellista on, että hallitukseen valituilla jäsenillä on sekä riittävä asiantuntemus ja pätevyys että mahdollisuus käyttää riittävästi aikaa tehtävän hoitamiseen, mikä on myös listayhtiöiden hallinnointikoodin suositus.

Jotkut institutionaaliset sijoittajat Suomessa ja muualla ovat ottaneet asiaan tiukemman kannan. Esimerkiksi eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen omistajapolitiikan mukaan hallitukseen ei pitäisi valita henkilöitä, jotka toimivat samanaikaisesti liian monien yhtiöiden hallituksissa. Omistajapolitiikassa todetaan, että pörssiyhtiön toimitusjohtajalla tulee olla enintään kaksi ulkopuolista pörssiyhtiön hallituspaikkaa, joista enintään toinen voi olla puheenjohtajuus.² Tällä hetkellä suomalaisten pörssiyhtiöiden toimitusjohtajista yhdelläkään ei ole enempää kuin kaksi ulkopuolista pörssiyhtiön hallituspaikkaa.

² https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/ilmarinen/sijoitukset/omistajapolitiikka/ilmarinen_omistajaohjauksen_periaatteet_fi_v3.pdf

Kokousten lukumäärä

Pörssiyhtiöiden keväällä 2019 antamien selvitysten mukaan pörssiyhtiöiden hallitukset kokoontuivat vuonna 2018 keskimäärin 14,7 kertaa, mikä on hieman enemmän kuin edellisenä vuotena (v. 2017: 13,9 kertaa). Luvut perustuvat yhtiöiden ilmoitukseen, joihin sisältyvät lähtökohtaisesti myös puhelin- ja muut etäkokoukset. Kokouskertojen vaihteluväli oli 5-77 kokousta vuonna 2018, mikä poikkeaa normaalista vaihteluvälisestä (v. 2017: 5-33 kokousta). Viime vuoden luvuista voikin havaita, että pörssissä oli muutama yhtiö, jossa hallitus kokoontui poikkeuksellisen usein.

Hallituksen kokousten määrä keskimäärin vähenee yhtiökoon kasvaessa. Large cap -yhtiöillä oli keskimäärin 13,2 kokousta vuodessa, kun taas small cap -yhtiöillä kokousmäärä nousi keskimäärin lähes 16,3 kertaan. Yhtiökohtaiset vaihtelut ovat suuria. Large cap -yhtiöissä kokousten määrä vaihteli 7 ja 24 välillä. Mid cap -yhtiöissä vaihteluväli on 8–22 ja small cap -yhtiöissä 5–77. Usein suuri kokousmäärä liittyy yhtiössä käynnissä oleviin poikkeuksellisiin muutostilanteisiin.

Vaikka yhtiöiden välillä esiintyy suurtakin vaihtelua ja yksittäisten yhtiöiden kokousmäärät poikkeavat toisista merkittävästikin, keskimääräiset luvut ovat pysyneet vuodesta toiseen hyvin samoina kaikissa kokoluokissa. Yleisesti ottaen suomalaisten yhtiöiden hallitukset kokoontuvat varsin ahkerasti. Jos vertailuun otetaan Yhdysvaltojen S&P 500 -yhtiöt, näissä yhtiöissä kokouksia järjestettiin keskimäärin 8,0 kertaa vuonna 2018.³

Varsinaisten hallituksen kokousten lisäksi monet hallituksen jäsenet osallistuvat säännöllisesti hallituksen jäsenistä muodostettaviin valiokuntien kokouksiin. Esimerkiksi suurimmassa osassa yhtiöitä on erillinen hallituksen jäsenistä muodostettu tarkastusvaliokunta. Vuonna 2018 tarkastusvaliokunnat pitivät keskimäärin 5,3 kokousta vuoden aikana (v. 2017: 5,0). Tarkastusvaliokuntien kokousten määrä vaihteli yhtiöstä riippuen 1 ja 12 välillä. Jäljempänä on selostettu valiokuntien toimintaa hieman laajemmin.

Osallistuminen hallituksen kokouksiin

Hyvän hallinnoinnin näkökulmasta oleellista on, että hallitukseen valituilla jäsenillä on sekä riittävä asiantuntemus ja pätevyys että mahdollisuus käyttää riittävästi aikaa tehtävän hoitamiseen, mikä on myös listayhtiöiden hallinnointikoodin suositus. Tarkastelemalla suomalaisten pörssiyhtiöiden hallitusten kokousten osallistumisprosenttia, voidaan todeta, että osallistuminen on kiitettävällä tasolla. Kaikissa kokoluokissa keskimääräinen osallistumisprosentti vuonna 2018 oli 96,7 %, mikä on lähes sama kuin edellisenä vuonna (v. 2017: 96,5 %). Osallistumisprosentti vaihteli yhtiöittäin vuonna 2018 välillä 73-100 %.

Yhtiön kokoluokka ei vaikuta keskimääräiseen osallistumisprosenttiin. Esimerkiksi se seikka, että large cap -yhtiöiden hallituksissa toimii muita yhtiöitä enemmän muiden pörssiyhtiöiden toimitusjohtajia, ei näyttäisi vaikuttavan keskimääräiseen osallistumisprosenttiin. Toisaalta small cap -yhtiöissä kokousten määrä oli keskimäärin hieman suurempi.

Hallituksen kokoukset pörssiyhtiöissä v. 2017–2018

	2018				2017			
	kokousmäärä (keskiarvo)	vaihteluväli	osallistumis-% keskimäärin	vaihteluväli	kokousmäärä (keskiarvo)	vaihteluväli	osallistumis-% keskimäärin	vaihteluväli
large cap	13,2	7-24	97 %	73–100 %	12,9	7-22	97 %	91–100 %
mid cap	14,2	8-22	97 %	90–100 %	14,0	8-25	97 %	84–100 %
small cap	16,3	5-77	97 %	86–100 %	14,6	8-33	96 %	84–100 %
kaikki	14,8	5-77	97 %	73–100 %	13,9	6-33	97 %	84–100 %

³ Specer Stuart Board Index 2018 (<https://www.spencerstuart.com/-/media/2018/october/ssbi-2018-final.pdf>)

Hallituksen valiokunnat

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. Lisäksi 1.1.2016 voimaantulleessa hallinnointikoodissa on tunnistettu myös nimitystoimikunta vaihtoehdoksi nimitysvaliokunnalle. Erotuksena hallituksen perustamiin ja hallituksen jäsenistä koostuviin valiokuntiin, nimitystoimikunnan perustamisesta päättää lähtökohtaisesti yhtiökokous eikä suositus edellytä toimikunnan jäsenen olevan hallituksen jäseniä.

Tarkastusvaliokunnan tehtäviin kuuluu tilinpäätösraportoinnin ja taloudellisen raportoinnin seuranta ja valvominen sekä tilintarkastuksen ja sisäisen valvonnan seuranta. Nimitysvaliokunnalle kuuluu tyypillisesti hallituksen jäsenten nimitysasioiden valmistelu, eli jäsen ehdokkaiden kartoittaminen ja valintaprosessin valmistelu. Palkitsemisvaliokunnan tehtäviin kuuluu toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisen valmistelu ja arviointi.

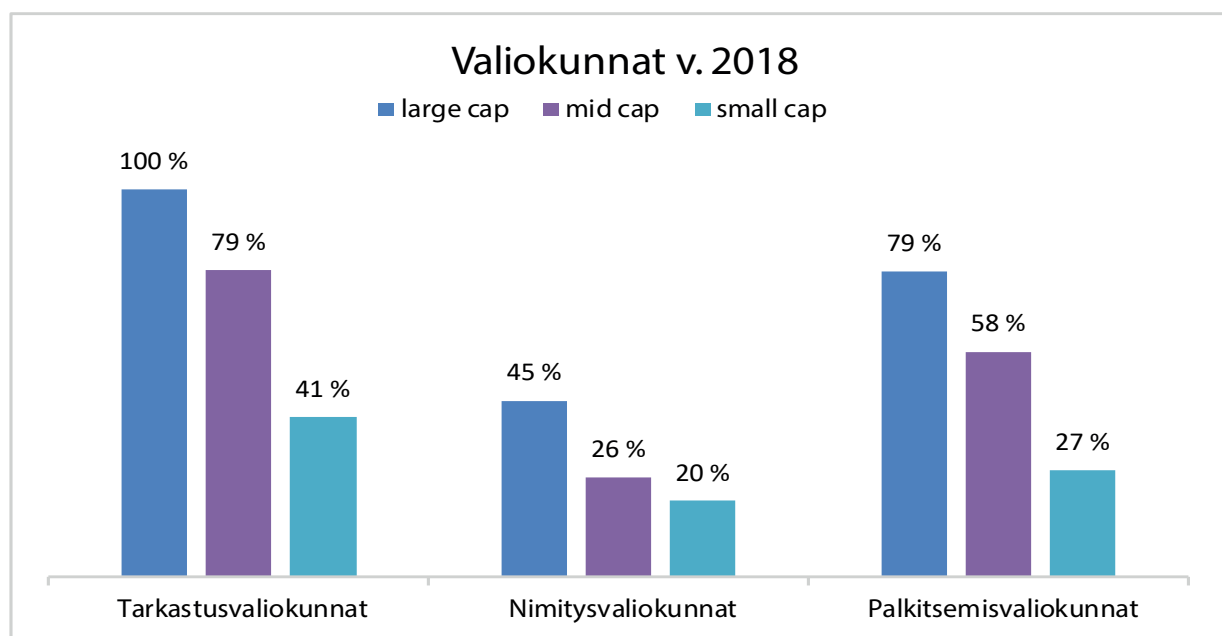
Valiokuntien tehtäviä voidaan myös yhdistää, ja hallitus voi tarpeen mukaan myös perustaa muita kuin edellä mainittuja valiokuntia.

Yleisin valiokunta on tarkastusvaliokunta. Siihen lienee useita syitä, kuten taloudelliseen raportointiin perehtymisen haasteellisuus normaalin

hallitustyöskentelyn ajankäytön puitteissa. Yhtenä perusteena on myös se, että EU-direktiivien myötä pörssiyritysten tarkastusvaliokunnille on asetettu tiettyjä tehtäviä. Siksi yhtiön on ilmoitettava, jos sillä ei ole tarkastusvaliokuntaa, ja kerrottava, mikä elin hoitaa kyseisiä tehtäviä. Tätä koskee myös nykyisen hallinnointikoodin suositus 16.

Tarkastusvaliokunta on 88 yhtiössä eli noin 70 prosentissa kaikkia suomalaisia pörssiyrityksiä. Sellaisen yhtiöiden määrä, joissa on tarkastusvaliokunta, on lisääntynyt selvästi viime vuodesta, jolloin tällaisia yhtiöitä oli 78. Yhtiöiden, joissa ei ole tarkastusvaliokuntaa, pitää kertoa hallinto- ja ohjausjärjestelmästä antamassaan selvityksessä, mikä toimielin hoitaa tarkastusvaliokunnan tehtävät. Tyypillisesti jos erillistä tarkastusvaliokuntaa ei ole perustettu, tarkastusvaliokunnan tehtävät hoitaa hallitus kokonaisuudessaan. Erityisesti pienissä yhtiöissä ja pienissä hallituksissa erillisen valiokunnan perustaminen ei välttämättä lisää hallinnoinnin tehokkuutta.

Nimitysvaliokunta on 36 yhtiössä eli noin 28 prosentissa kaikkia suomalaisia pörssiyrityksiä. Tältä osin ei ole havaittavissa suuria muutoksia edelliseen vuoteen verrattuna (v. 2017: 38 yhtiötä, 31 %). Osakkeenomistajien nimitystoimikunta on 42 yhtiössä. Palkitsemisvaliokunta puolestaan on 65 yhtiössä eli 52 % kaikista suomalaisista pörssiyrityksistä. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta on usein yhdistetty yhdeksi valiokunnaksi, jolloin yhdistetyt nimitys- ja palkitsemisvaliokunnat sisältyvät erikseen ilmoitettujen nimitysvaliokuntien ja palkitsemisvaliokuntien lukumääriin.



Nimitysvaliokunnat ja hallituksen jäsen ehdotusten valmistelu

Hallituksen jäsenet valitaan yhtiökokouksessa. Yhtiökokoukselle esitetään pääsääntöisesti ennalta ilmoitettu ja valmisteltu ehdotus uuden hallituksen kokoonpanoksi. Ehdotuksen antaa yleensä yhtiön hallitus tai joku osakkeenomistajista. Päätöksen hallituksen kokoonpanosta tekee kuitenkin osakkeenomistajat.

Hallituksen jäseniä koskevan ehdotuksen huolellinen valmistelu on osakkeenomistajien kannalta aivan olennaista. Jäseniksi ehdotettavien henkilöiden suostumuksen lisäksi on erityisen tärkeää kartoittaa ehdokkaiden riittävä kokemus ja asianmukaiset kyvyt ja osaaminen sekä arvioida ehdokkaiden riippumattomuutta. Yksittäisen ehdokkaan ominaisuuksien lisäksi tulisi tarkastella hallituskokoonpanon toimivuutta nimenomaan kokonaisuutena.

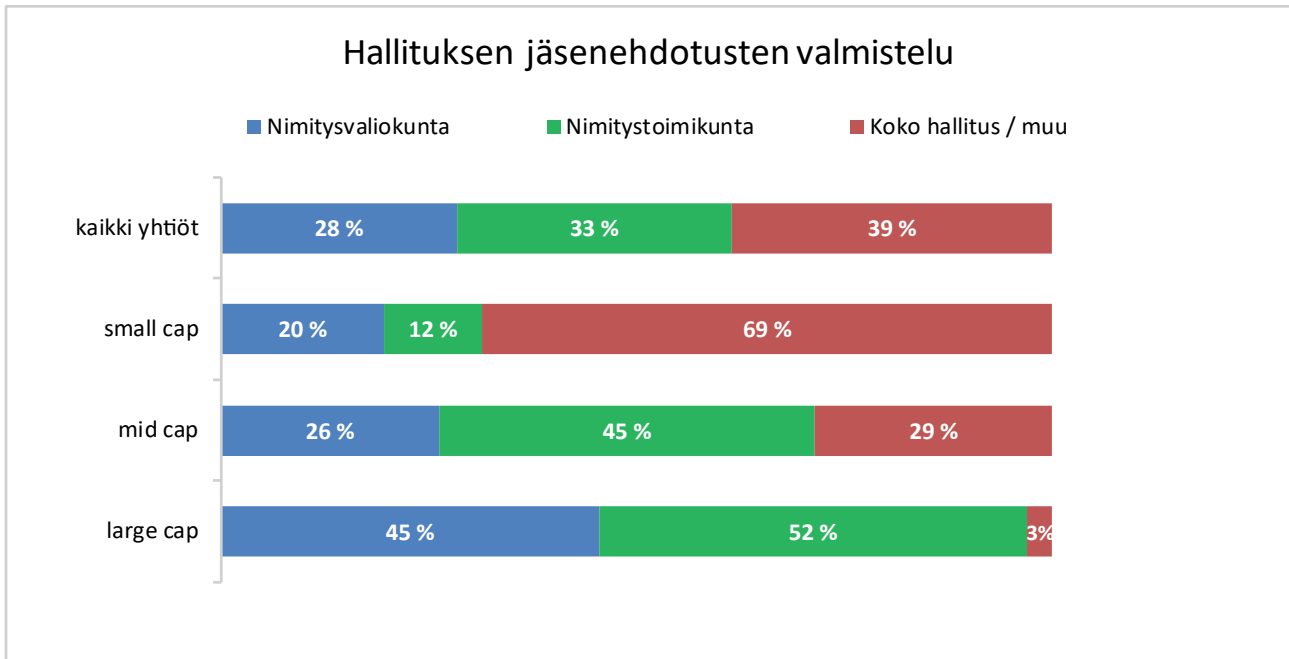
Koska hallituksen kokoonpanoa koskevan ehdotuksen valmistelu on osakkeenomistajien kannalta olennaista, hallinnointikoodissa on ehdotuksen valmistelua koskevia suosituksia. Hallinnointikoodissa tunnistetaan useampia suositeltavia tapoja järjestää hallituskokoonpanoa koskeva valmistelu. Hallituksen jäsenten valintaa koskevan ehdotuksen valmistelu voidaan hallinnointikoodin mukaan tehdä hallituksessa tai hallituksen jäsenistä koostuvassa erillisessä nimitysvaliokunnassa. Hallituskokoonpanoa koskevan ehdotuksen valmistelu voi myös tapahtua osakkeenomistajien nimitystoimikunnassa, johon kuuluu esimerkiksi suurimpien osakkeenomistajien nimittämiä edustajia ja mahdollisesti yhtiön hallituksen jäseniä.

Näiden vaihtoehtojen lisäksi yhtiön osakkeenomistajat voivat aina ehdottaa jäseniä yhtiön hallitukseen. Yhtiö arvioi parhaan valmistelutavan omista lähtökohdistaan, eikä hallinnointikoodi ota kantaa siihen, mikä valmistelutapa on kullekin yhtiölle tarkoituksenmukainen. Hallinnointikoodi kuitenkin painottaa valmistelun läpinäkyvyyttä. Kunkin yhtiön on ilmoitettava verkkosivuillaan, millä tavoin ehdotuksen valmistelu on hoidettu yhtiössä. Omistajapohjan lisäksi myös yhtiön koko voi vaikuttaa käytössä olevaan valmistelutapaan.

Jos tarkastellaan kaikkia yhtiöitä, voidaan sanoa, että yli puolessa yhtiöitä hallituskokoonpanoa koskevan ehdotuksen valmistelu tapahtuu asiaa varten perustetussa erillisessä työryhmässä – joko hallituksen nimitysvaliokunnassa tai osakkeenomistajien nimitystoimikunnassa. Keskisuurissa yhtiöissä yleisin valmistelutapa on hallituksen jäsenistä koostuva nimitysvaliokunta.

Suurissa pörssiyhtiöissä yli puolessa valmistelu tapahtuu hallituksen nimitysvaliokunnan sijaan erillisessä osakkeenomistajien nimitystoimikunnassa. Nimitystoimikunnat eivät ole kovin yleisiä pienissä pörssiyhtiöissä. Nimitystoimikunnan perustamisesta päättää lähtökohtaisesti yhtiökokous, joka myös vahvistaa nimitystoimikunnan työjärjestyksen ja erityisesti sen, keillä tahoilla on oikeus nimittää jäsenet nimitystoimikuntaan. Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan kokoonpanoon voi kuulua esimerkiksi suurimpien osakkeenomistajien ja heidän nimeämiensä jäsenten lisäksi hallituksen jäseniä. Nimitystoimikunnan perustaminen voi perustua myös yhtiöjärjestysmääräykseen. Hyvän hallinnointitavan mukainen osakkeenomistajien nimitystoimikunnan muodostamista koskeva prosessi on selkeä, läpinäkyvä ja kohtelee osakkeenomistajia tasapuolisesti.

39 prosentissa kaikista pörssiyhtiöistä valmistelu tapahtuu koko hallituksen tai muun tahon, esimerkiksi määräysvaltaa käyttävän osakkeenomistajan, toimesta. Nimitysvaliokuntien ja nimitystoimikuntien rooli on selvästi keskeisempi kun puhutaan suurista ja keskisuurista pörssiyhtiöistä, kun sen sijaan pienissä pörssiyhtiöissä ehdotuksen valmisteluun useimmiten osallistuu koko hallitus. Tämä on sikäläkin ymmärrettävää, että pienissä yhtiöissä myös hallitukset ovat usein henkilömäärältään niin pieniä, ettei osasta hallituksen jäseniä koostuvan erillisen valiokunnan perustaminen ole usein perusteltua.



PALKITSEMINEN PÖRSSIYHTIÖISSÄ

Pörssiyhtiön on annettava nettisivuillaan palkka- ja palkkioselvitys. Velvollisuus perustuu vuonna 2015 pörssiyhtiöille annettuun hallinnointikoodiin, joka tuli voimaan vuoden 2016 alusta. Myös edellinen vuonna 2010 laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi sisälsi suositukset palkitsemisen raportoinnista.

Palkitsemisen avoimuus on osa sijoittajan suojaa ja yhtiöiden tehokasta hallinnointia. Palkitsemisesta saatavien tietojen avulla osakkeenomistajat voivat arvioida palkitsemisen kannustavuutta yhtiön tuloksen ja omistaja-arvon kasvattamisen näkökulmasta. Avoimuus kannustaa siten yhtiöitä luomaan mahdollisimman kilpailukykyisiä ja motivoivia palkitsemisjärjestelmiä.

Hallinnointikoodin uudistamisen yhteydessä palkitsemisen läpinäkyvyyttä haluttiin entisestään parantaa ja korostaa pörssiyhtiöiden velvollisuutta raportoida palkitsemisestaan. Hallinnointikoodi velvoittaa pörssiyhtiötä antamaan palkka- ja palkkioselvityksen, joka on yhtenäinen kuvaus yhtiön hallituksen ja johdon palkitsemisesta. Hallinnointikoodissa määritellyn palkka- ja palkkioselvityksen laatimisesta ei voi poiketa selittämällä.

Palkka- ja palkkioselvitys

Yhtiöt seuraavat hallinnointikoodin raportointivaatimuksia pääsääntöisesti hyvin. Yhtiöiden antamat selvitykset kuitenkin eroavat toisistaan esitystavaltaan ja selkeydeltään. Monella yhtiöllä palkka- ja palkkioselvityksessä esitellään palkitsemista seikkaperäisemmin kuin hallinnointikoodi edellyttää.

Palkka- ja palkkioselvitysten pituudetkin vaihtelevat yhdestä sivusta 16 sivuun. Pitkät selvitykset eivät aina lukijan kannalta edesauta olennaisen tiedon löytämistä. Vaikka yleensä palkkaa ja palkkioita koskevat tiedot on julkaistu hyvin yksityiskohtaisella tasolla, tietojen esittämisessä ei aina ole otettu huomioon sijoittajanäkökulmaa. Kaikissa yhtiöissä ei ole hyödynnetty riittävästi taulukoita ja muita visuaalisia keinoja, joilla havainnollistaa esimerkiksi palkitsemisen kokonaisrakennetta.

Erityisesti erilaisia osakekannustinjärjestelmiä koskevat tiedot on usein esitetty hyvin seikkaperäisillä ja monipolvisilla sanallisilla kuvauksilla. Kuvausten perusteella ei kuitenkaan aina ole helppoa muodostaa kuvaa esimerkiksi siitä, minkä arvoisia osakeohjelman etuudet ovat ja miten ne suhteutuvat muihin maksettuihin palkkioihin. Osakekannustinohjelmien osalta myös palkitsemisen tavoitteet voitaisiin usein ilmoittaa selkeämmin.

Osa yhtiöistä kertoo hyvinkin yksityiskohtaisesti kannustinpalkkioita koskevista eri tunnusluvuista. Kannustinpalkkioiden yhteydessä toistuvat usein erilaiset yhdistelmät taloudellisista tunnusluvuista, kuten EBITDA, RONA, EPS tai TCV sekä liikevaihto, bruttokate, kassavirta, liiketulos tai tilauskertymä, joiden kehitykseen tulospalkkiot on sidottu. Samanaikaisesti erilaisten palkitsemismekanismien varsinaiset tavoitteet voivat jäädä viittauksenvaraisiksi. Osakeohjelmien tavoitteeksi on voitu ilmoittaa esimerkiksi johdon sitouttaminen yhtiön palvelukseen, johdon sitouttaminen osakkeenomistajien pitkän aikavälin etuun ja yhtiön arvonnousuun, kilpailukykyisen palkkiotason varmistaminen tai jokin näiden yhdistelmä. Osassa yhtiöitä mitään edellä mainitun kaltaisia palkitsemisen tavoitteita ei ole esitetty.

Usein palkitsemista koskevat kuvaukset voivat kertoa tarkastikin, millä perusteilla palkkioita maksetaan, mutta eivät välttämättä tarjoa näkemystä siihen, miksi käytössä oleva palkkiorakenne on katsottu perustelluksi. Esimerkiksi harvat yhtiöt

ottavat selkeää kantaa siihen, millä perusteilla yhtiö on määritellyt kiinteän vuosipalkan ja muuttuvien palkanosien välisen suhteen, mikä kuitenkin vaihtelee voimakkaasti yhtiöstä riippuen. Vastaavasti tulospalkkaukselle on voitu ilmoittaa yläraja, mutta ei toisaalta tavoitetasoa kokonaispalkkion näkökulmasta. Tällöin sijoittajan voi olla vaikea arvioida tulospalkkioiden perusteella, missä määrin johdon on katsottu onnistuneen asetetuissa tavoitteissa.

Yhtiön antamista palkkioraporteista ei aina käy selkeästi ilmi, miltä ajanjaksolta laskettavaan menestykseen mahdolliset palkkiot perustuvat. Yhä useammassa yhtiöissä on kuitenkin onnistuttu hyödyntämään erilaisia taulukoita ja kuvioita, joilla havainnollistaa palkkioiden ajallista ulottuvuutta.

Tämän raportin palkitsemista koskevat tiedot on kerätty pääsääntöisesti yhtiöiden antamista palkka- ja palkkioselvityksistä. Tietoja on pyritty täydentämään tilinpäätöksistä kerätyillä tiedoilla, silloin kun tämä on katsottu tarpeelliseksi.

Kaikilla yhtiöillä tietoja ei kuitenkaan ole koottu yhdelle yhtenäiselle dokumentille, vaan tiedot on saatavilla hajanaisesti – osin palkka- ja palkkioselvityksestä, osin tilinpäätöksestä ja osin suoraan verkkosivuille julkaistuna. Aina kaikkia hallinnointikoodin edellyttämiä tietoja ei ole eritelty riittävästi. Puutteellisuudet koskevat lähinnä pienimpiä pörssi-yhtiöitä.

Sijoittajalle palkitsemista koskevien tietojen etsiminen tilinpäätösraportilta on selvästi vaivalloisempaa kuin tietoihin tutustuminen yhden palkka- ja palkkioselvityksen välityksellä. Lisäksi tilinpäätöstiedoissa ilmaistaan ainoastaan palkitsemiseen käytetyt euromäärät, kun toivottavaa olisi, että palkitsemisen raportoinnissa kiinnitettäisiin huomiota myös muihin palkitsemisen aspekteihin. Esimerkiksi kannustinpalkkioiden kohdalla voisi olla sijoittajan näkökulmasta tervetullutta myös todeta jotain niistä tavoitteista tai olosuhteista, joiden toteutuminen on joko johtanut tulospalkkion maksamiseen tai maksamatta jättämiseen. Tämän tyyppinen näkökulma toteutuu yhtiöiden raportoinnissa valitettavan harvoin.

Toimitusjohtajien palkat

Toimitusjohtajille maksetut palkat ja palkkiot koostuvat pääsääntöisesti seuraavista elementeistä:

- kiinteä vuosipalkka mahdollisine luontaisetuineen (puhelin, auto, jne.)
- lyhyen aikavälin kannustinpalkka; tulospalkkio, vuosibonus
- pitkän aikavälin kannustinpalkka; palkkioksi annettavat osakkeet, optiot tai muut osakeperusteiset oikeudet tai osakkeen arvomuutokseen sidotut palkkiot
- muut etuudet; allekirjoituspalkkio tai sitouttamisbonus
- erokorvaus ja muut toimitusjohtajan päättymisen perusteella maksettavat korvaukset

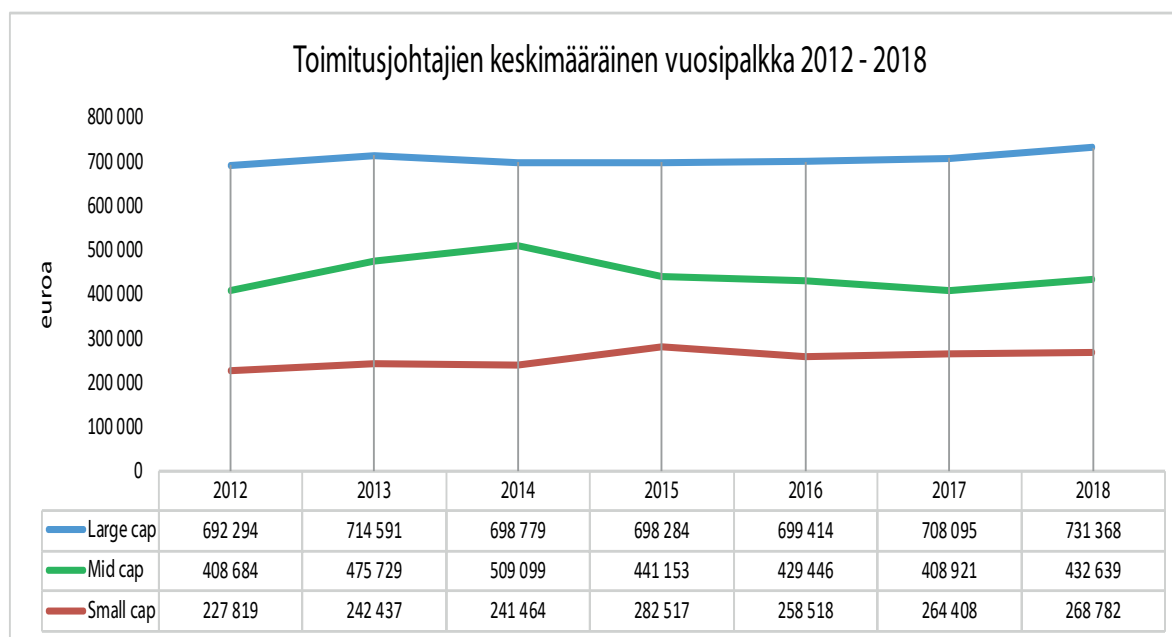
Jokainen yhtiö määrittelee itse, mitä edellä mainituista elementeistä käytetään toimitusjohtajan palkitsemiseen. Hallinnointikoodin mukaan toimitusjohtajan palkitsemisesta ja hänelle maksettavista muista korvauksista päättää hallitus. Hallinnointikoodissa on myös erikseen todettu, että hallitus voi perustaa erillisen palkitsemisvaliokunnan, joka vastaa palkitsemisen valmistelusta.

Jo vuoden 2003 koodissa edellytettiin toimitusjohtajan kaikkien taloudellisten etuuksien kertomista yhtiön nettisivuilla. Vuonna 2008 ja 2010 uudistetuissa koodeissa vaatimuksia on täsmennetty. Vuoden 2016 alusta voimaan tullut hallinnointikoodi edellyttää selvityksen antamista entistä selkeämmin – palkka- ja palkkioselvitystä koskevas- ta raportointivaatimuksesta ei voi poiketa. Toimitusjohtajan etuisuuksien lisäksi palkka- ja palkkioselvityksen on sisällettävä tiedot toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisen keskeistä periaatteista. Muun johdon osalta on riittävää, että tiedot on annettu kokonaistasolla.

Palkkioselvitys ja palkitsemista koskeva avoimuus antaa osakkeenomistajille mahdollisuuden arvioida hallituksen päätöksiä ja yhtiön palkitsemisen tarkoituksenmukaisuutta. Pääsääntöisesti maksetut palkat ja palkkiot on eritelty toisistaan, kuten hallinnointikoodi edellyttää, mutta muutamassa yhtiössä palkat ja palkkiot tai erilaiset kannustinpalkat on ilmoitettu yhtenä eränä. Tästä johtuen yksittäisten yhtiöiden palkitsemisen vertaileminen ei aina ole suoraviivaista. Esitettyjen tietojen avulla on kuitenkin mahdollista muodostaa riittävän täsmällinen käsitys palkitsemisesta kokonaistasolla – kaikkien yhtiöiden osalta sekä yhtiöiden koon mukaan jaoteltuna.

Palkkioiden määrät on tähän selvitykseen laskettu pääsääntöisesti kustannusperusteisesti. Tämä tarkoittaa, että esimerkiksi sellaisten yhtiöiden osalta, jossa toimitusjohtaja on vaihtunut kesken tilikauden, kaikille toimitusjohtajille tilikauden aikana maksetut palkkiot on laskettu yhteen. Sen sijaan toimitusjohtajalle mahdollisesti maksettuja erokorvauksia ei ole laskettu palkkioihin mukaan – sikäli kun yhtiö on nämä erikseen ilmoittanut ja erokorvauksiin ei ole luettu mukaan sopimuksen mukaisia korvauksia tehdystä työstä. Kiinteiden palkkojen osalta kustannusperusteisuudesta on joissain tilanteissa poikettu, kun sopimuksen mukainen vuosipalkka on katsottu vertailun ja muutoksen kuvaamisen kannalta perustellummaksi.

Toimitusjohtajien keskimääräinen vuosipalkka 2012 - 2018



Kiinteä vuosipalkka

Kiinteä vuosipalkka koostuu toimitusjohtajalle kuukausittain maksettavasta kiinteästä palkkiosta, jonka määrä ei ole sidottu esimerkiksi yhtiön menestykseen. Lähes jokaisella pörssiyhtiöllä on kiinteä pohjapalkka. Yhdessä yhtiössä toimitusjohtajan palkka maksettiin erillisen hallinnointiyhtiön toimesta. Toisinaan yhtiöt saattavat raportoida luontaisedut (puhelin, auto, asunto jne.) erikseen tai vain yhteissummana kiinteän vuosipalkan kanssa. Tässä esitettävät luvut sisältävät siten nämä mahdolliset luontaisedut, joiden merkitys kokonaisuudessaan on joka tapauksessa rajallinen.

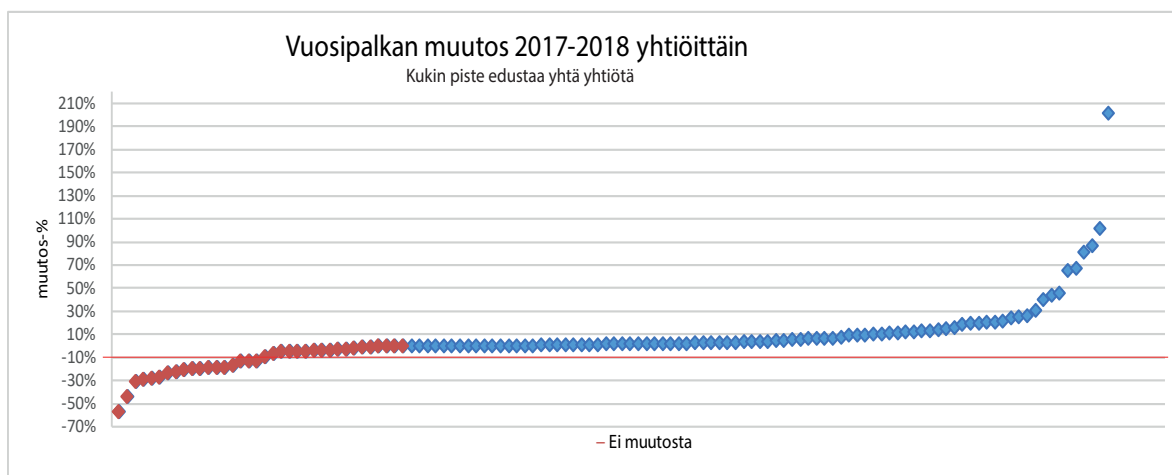
Kiinteän palkan ulkopuolelle jäävät muut toimitusjohtajalle mahdollisesti maksetut palkkiot ja etuudet, kuten tulospalkkiot, osakekannustimet, optio-ohjelmat, eläke-etuudet, irtisanomiskorvaukset tai mahdolliset allekirjoituspalkkiot. Muutaman yhtiön raportoinnista ei käynyt täysin ilmi, koskiko maksetuksi ilmoitettu summa yksinomaan vuosipalkkaa vai sisältyikö raportoituun palkkioon myös tilikauden aikana maksettuja kannustinpalkkioita.

Pörssiyhtiöiden toimitusjohtajien kiinteässä palkassa on suuria eroavaisuuksia. Toimitusjohtajille maksetun kiinteän palkan määrä vaihteli vuonna 2018 yhtiöstä riippuen 114.000 eurosta 1,43 miljoonaan euroon. Vaihteluväli on hieman noussut edellisestä vuodesta, jolloin vastaavat luvut olivat 114.000 euroa – 1,16 MEUR. Nämä yksittäiset luvut ovat kuitenkin palkitsemisen ääriarvoja, eivätkä kerro paljoakaan toimitusjohtajien ansiotasosta yleensä.

Johdon palkkiot kiinnostavat laajaa kansanjoukkoa. Julkisessa keskustelussa pörssiyhtiöiden johdolle maksetut palkkiot nivoutuvat tuloeroja koskevaan keskusteluun. Julkisen keskustelun perusteella voi toisinaan saada kuvan, että pörssiyhtiöiden toimitusjohtajien palkat olisivat nousseet rakettimaisesti viime vuosina. Jos kuitenkin verrataan vuoden 2018 palkkatasoa edeltäviin vuosiin 2012–2017, voidaan havaita, että keskimääräisellä tasolla toimitusjohtajien palkoissa ei ole tapahtunut mitään erityistä nousua.

Vuonna 2018 kaikille toimitusjohtajille maksettujen palkkojen perusteella kiinteän vuosipalkan keskiarvoksi muodostuu 444.507 euroa. Tätä voidaan verrata vuonna 2017 maksettuihin palkkoihin, jolloin vastaava luku oli 427.879 euroa. Tämän perusteella toimitusjohtajien keskimääräiset kiinteät vuosipalkat nousivat viime vuonna keskimäärin 3,9 %. Laajennettaessa tarkastelua v. 2018 edeltäneelle viidelle vuodelle keskimääräinen nousu on koko tuolta ajalta ollut 5,2 %.

Seuraava kaavio kuvaa pörssiyhtiöiden toimitusjohtajalle maksamia palkkoja yhtiöittäin. Kaaviossa on esitetty sekä vuonna 2017-2018 maksetuissa vuosipalkoissa tapahtunut prosentuaalinen muutos yhtiöittäin. Kaaviosta voi havaita että yhtiöstä riippuen vuosipalkka on joko noussut tai laskenut (tai säilynyt ennallaan). Toimitusjohtajien kiinteä palkka laski 36 yhtiön kohdalla ja nousi 79 yhtiössä. Lisäksi 8 yhtiössä toimitusjohtajan kiinteä palkka säilyi samana.⁴

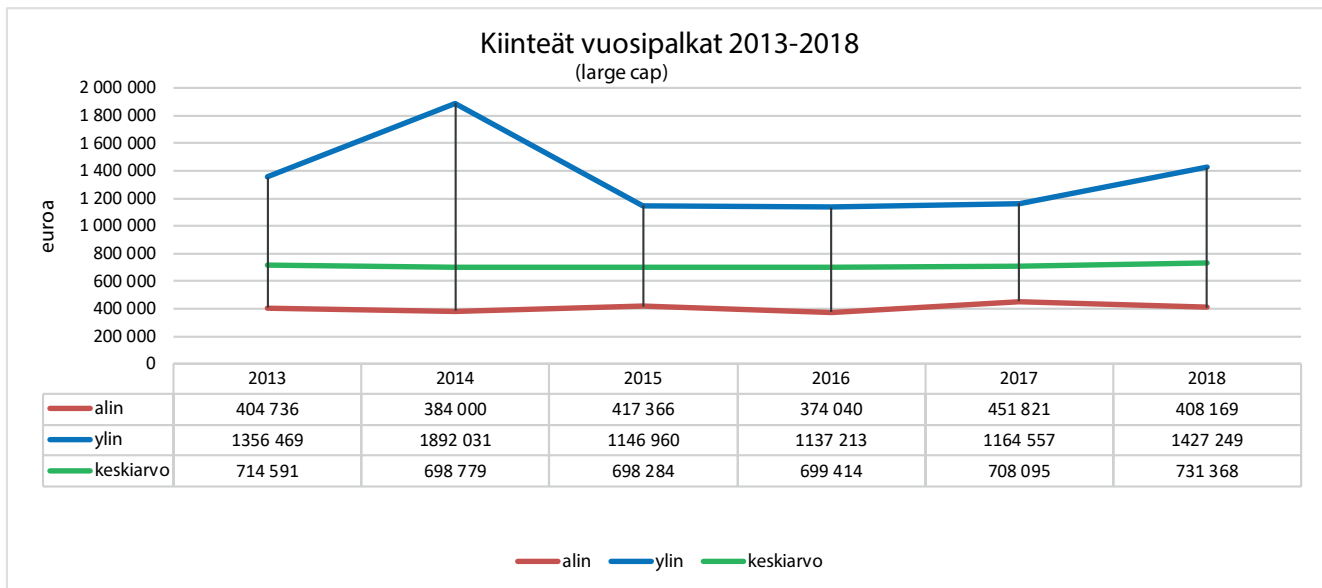


4 So. vuosipalkka säilyi +/- 0,1 % rajoissa samana.

Large cap

Large cap -yhtiöiden toimitusjohtajien kiinteä palkka ilman tulospalkkioita sekä osake- ja optiopalkkioita oli vuonna 2018 keskimäärin 731.368, kun vastaava luku vuotta aikaisemmin oli 708.095 euroa. Vuosipalkan muutos on siten ollut 3,3 %. Myös pidemmällä aikavälillä palkat ovat säilyneet melko samalla tasolla. Vuonna 2013 large cap -toimitusjohtajan keskimääräinen palkka oli 714.591 euroa.

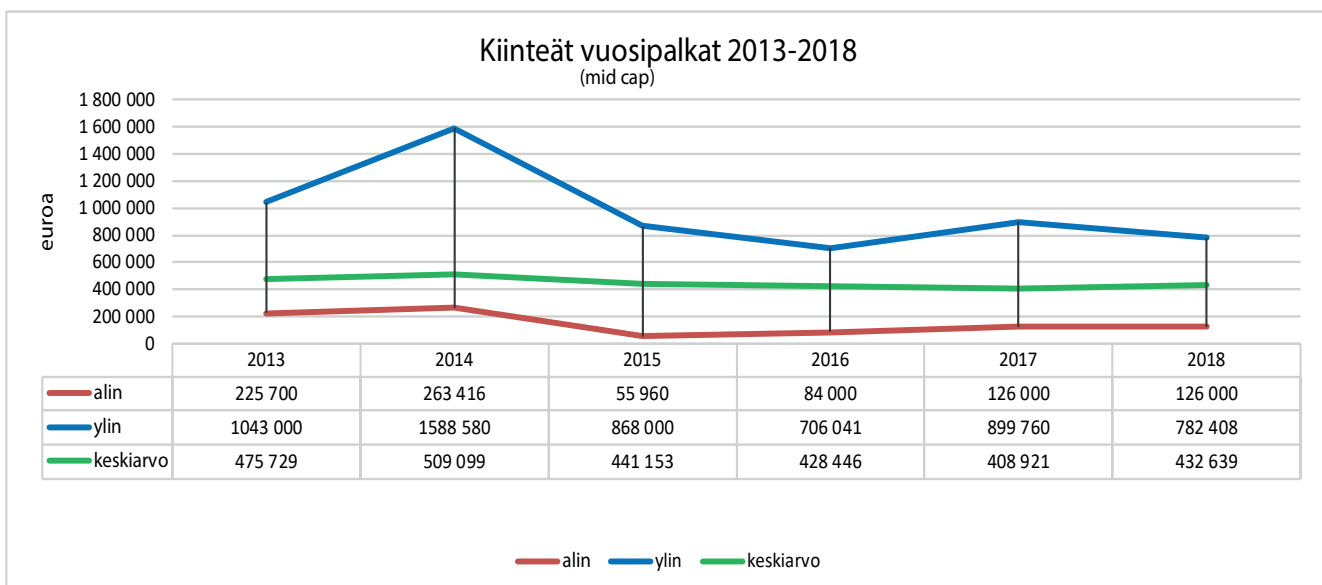
Yhtiöiden maksamat kiinteät palkkiot vaihtelivat vuonna 2018 välillä 408.169–1.427.249 euroa, mediaanin ollessa 663.516 euroa. Palkkahaitari on laajentunut sekä ylä- että alarajoiltaan edellisestä vuodesta (v.2017: 451.821–1.164.557 euroa). 6 large cap -yhtiössä toimitusjohtajan kiinteä palkka laski vuoteen 2017 verrattuna. 21 yhtiössä eli noin kahdella kolmesta yhtiöstä toimitusjohtajan palkka nousi.



Mid cap

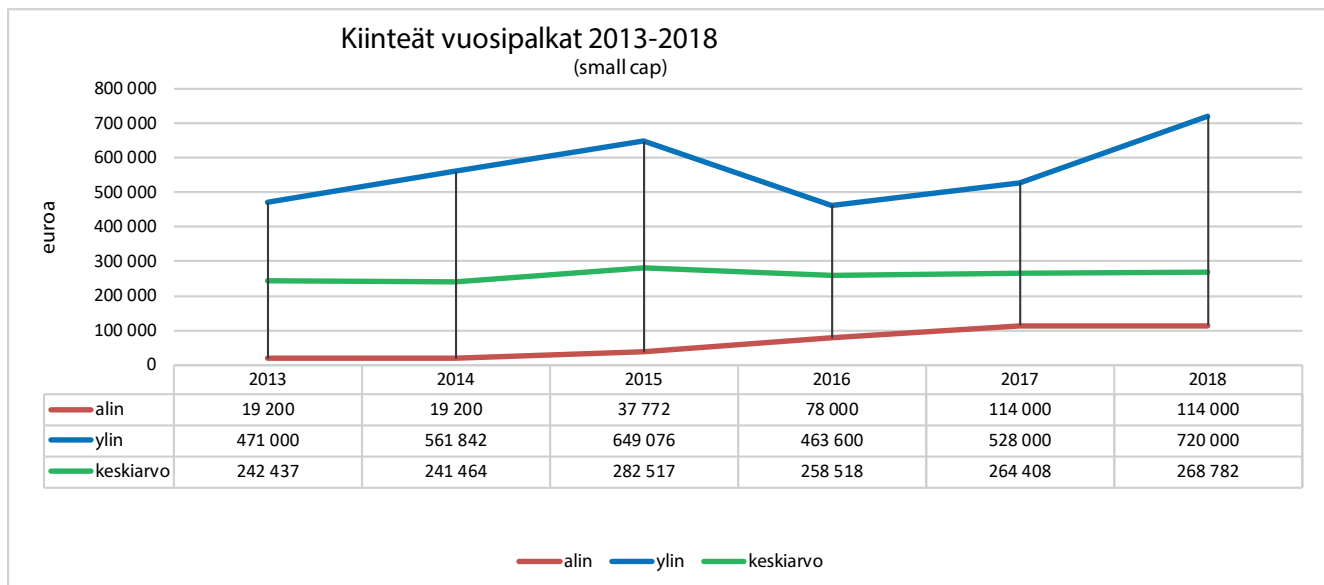
Mid cap -yhtiöiden toimitusjohtajien kiinteä palkka ilman tulospalkkioita sekä osake- ja optiopalkkioita oli vuonna 2018 keskimäärin 432.639 euroa, kun vastaava vuotta aikaisemmin oli 408.921 euroa. Kiinteät palkkiot vaihtelivat vuonna 2018 välillä 120.000–782.408 euroa (v. 2017: 126.000–899.760 euroa), mediaanin ollessa 386.960 euroa. Vaikka keskimääräinen palkkataso mid cap -yhtiöissä palkkataso on noussut edellisestä

vuodesta 5,8 prosenttia, palkkahaitarin ylä- ja alarajat ovat kummatkin laskeneet. Vuoteen 2013 verrattuna keskimääräinen kiinteä vuosipalkka on laskenut -9,1 prosenttia. 10 mid cap -yhtiössä toimitusjohtajan kiinteä palkka laski vuoteen 2017 verrattuna, ja 21 yhtiössä toimitusjohtajan palkka nousi.



Small cap

Small cap -yhtiöiden toimitusjohtajien kiinteä palkka ilman tulospalkkioita sekä osake- ja optiopalkkioita oli vuonna 2018 keskimäärin 268.782 euroa, kun vastaava luku vuotta aikaisemmin oli 264.408 euroa. Kiinteät palkkiot vaihtelivat vuonna 2018 välillä 114.000–720.000 euroa (v. 2017: 114.000–528.000 euroa), mediaanin ollessa 252.000 euroa. Small cap -yhtiöissä toimitusjohtajan keskimääräinen palkka on siis noussut 1,7 prosenttia viime vuodesta. Sen sijaan vuoden 2013 tasoon nähden keskimääräinen vuosipalkka on noussut 10,9 prosenttia. 17 small cap -yhtiössä toimitusjohtajan kiinteä palkka laski vuoteen 2017 verrattuna, ja 28 yhtiössä toimitusjohtajan palkka nousi.



Lyhyen aikavälin kannustinpalkka

Toimitusjohtajien lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät muodostuvat poikkeuksetta rahana maksettavasta tulospalkkioista. Tulospalkkioiden perusteet vaihtelevat eri yhtiöillä. Yhteensä 42 yhtiössä ei suoritettu toimitusjohtajalle erillistä tulokseen perustuvaa bonuspalkkiota vuonna 2018 tai erillistä bonuspalkkiota ei ole eritelty palkitsemisraportissa.

Tulospalkkioita maksaneiden yhtiöiden määrä on hieman lisääntynyt edellisestä vuodesta. Vuonna 2017 yhteensä 44 yhtiötä ei maksanut tulospalkkiota, mikä tarkoitti yli kolmannesta kaikista yhtiöistä. Vuonna 2016 tulospalkkiota maksamattomien yhtiöiden määrä oli sama kuin viime vuonna eli 42.

Aiempien vuosien vaihtelu niin tulospalkkioita maksaneiden yhtiöiden lukumäärässä kuin maksettujen tulospalkkioiden määrässä on osoittanut, että tulospalkkioiden maksu vaihtelee olennaisesti eri vuosina. Tulospalkkioita ei ole siten syytä käsitellä "automaationa". Paitsi että tulospalkkion määrät voivat vaihdella jyrkästi, kaikissa yhtiöissä tulospalkkiot eivät tule maksettaviksi lainkaan.

Myös yhtiön koolla on merkitystä. Yhtä yhtiötä lukuunottamatta kaikissa suurissa yhtiöissä toimitusjohtajille maksettiin jotain tulospalkkiota vuonna 2018. Sen sijaan pienissä pörssi-yhtiöissä vain 22 toimitusjohtajalle suoritettiin ylipäätään tulospalkkio (v. 2017: 20 yhtiötä).

Usein yhtiöillä, joilla bonuspalkkio on käytössä, palkkiolle on määritetty jokin maksimiarvo. Tulospalkkion rajoituksista ilmoitetaan hieman eri tavoin eri yhtiöissä. Muutamassa yhtiössä tulospalkkiolle on määritetty euromääräinen tai yhtiön tulokseen

sidottu enimmäisraja. Pääsääntöisesti yhtiöt ovat kuitenkin määritelleet tulospalkkiolle enimmäismäärän prosenttiosuutena kiinteästä vuosipalkasta. Vuonna 2018 prosenttiosuus vaihteli 15 prosentista 281,25 prosenttiin, mediaanin ollessa 60 prosenttia. Edelliseen vuoteen verrattuna ei tässä suhteessa ole tapahtunut suurta muutosta (v. 2017: 25-281 prosenttia, mediaani 66 %).

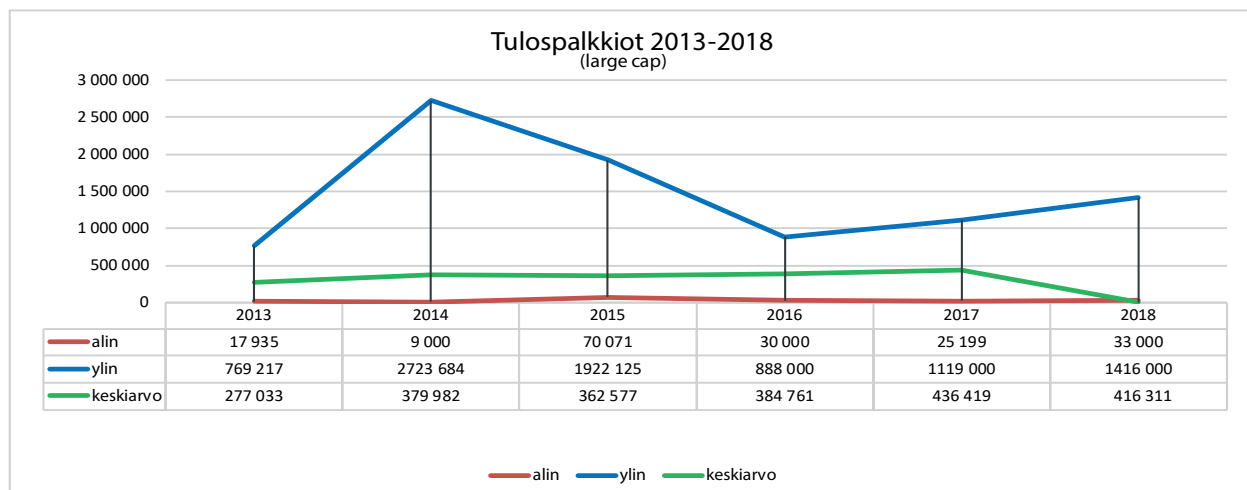
Muutama yksittäinen yhtiö ei ole palkkioselvityksessään riittävästi eritelty, mikä osa maksetuista palkkiosta on kiinteää vuosipalkkaa ja mikä tuloksen perusteella maksettavaa tulospalkkiota, minkä vuoksi tulospalkkion määrä ei näissä tapauksissa näy esitettyissä taulukoissa. Vastaavasti tulospalkkio on näissä tapauksissa laskettu mukaan kiinteän palkkion arvoon ja näkyy siten edellisen luvun tilastoissa.

Large cap

Vuonna 2018 tulospalkkiota maksettiin kaikissa paitsi yhdessä large cap -yhtiössä. Maksettujen tulospalkkioiden keskimääräinen suuruus näissä yhtiöissä oli 416.311 euroa eli jonkin verran vähemmän kuin edellisenä vuonna (v. 2017: 436.419 euroa).

Tulospalkkioiden määrä vaihteli vuonna 2018 33.000 euron ja 1.416.000 euron välillä. Palkkioiden vaihteluväli on siten suurentunut edellisestä vuodesta (v. 2017: 25.199–1.119.000 euroa).

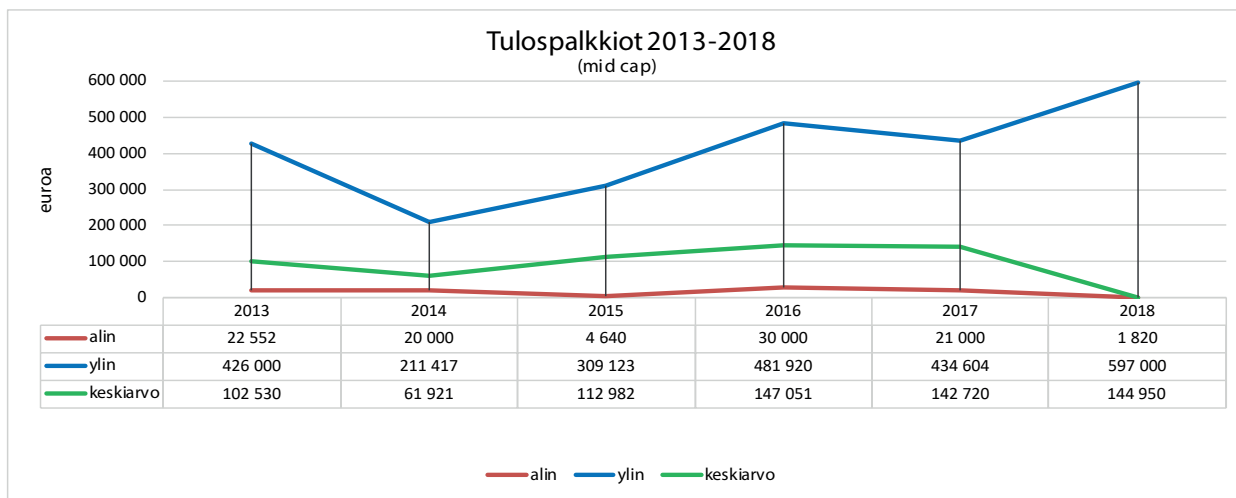
Maksetut tulospalkkiot ovat ylipäätään vaihdelleet vuodesta riippuen merkittävästi, erityisesti suurimpien tulospalkkioiden osalta.



Mid cap

Vuonna 2018 tulospalkkiota maksettiin 28 mid cap -yhtiössä eli kahdesta kolmanneksesta kaikista mid cap -yhtiöistä, mikä on noin 10 prosenttiyksikköä vähemmän kuin edellisellä vuonna. Kuitenkin tulospalkkioiden keskimääräinen suuruus on kasvanut edellisestä vuodesta. Vuonna 2018 tulospalkkion määrä oli mid cap -yhtiöissä keskimäärin 140.179. Vuonna 2017 keskimääräinen tulos palkkio oli 142.720 euroa. Tulospalkkioiden kehitys on toisaalta vaihdellut samalla tavoin kuin large cap -yhtiöissä.

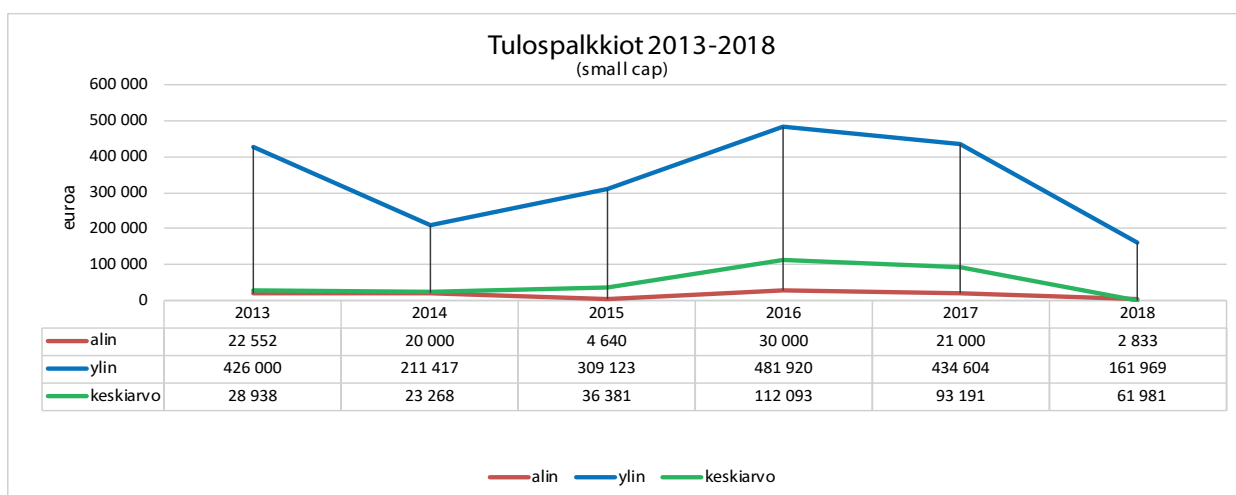
Vuonna 2018 tulospalkkioiden suuruus vaihteli 1.820 ja 597.000 euron välillä. Tulospalkkioiden vaihteluväli on laajentunut ja erityisesti palkkioiden yläpäässä on havaittavissa pidempiaikaista nousua. Vuonna 2017 tulospalkkiot vaihtelivat 21.000 euron ja 434.604 euron välillä.



Small cap

Vuonna 2018 tulospalkkiota maksettiin small cap -yhtiöissä keskimäärin 61.981 euroa, mikä on selvästi vähemmän kuin edellisellä vuotena ja sitä edellisellä vuotena (v. 2017: 93.191; v. 2016: 133.650 euroa). Tulospalkkioiden määrä vaihteli vuonna 2018 2.833 ja 161.969 euron välillä. Edellisellä vuonna 2017 tulospalkkioiden palkkiohaitari oli merkittävästi laajempi (v. 2017: 21.000–434.604 euroa).

Yhteensä 28 eli selvästi valtaosa small cap -yhtiöistä ei maksanut lainkaan erillistä tulospalkkiota. Vuonna 2017 tulospalkkiota maksamattomien yhtiöiden määrä oli hieman suurempi (v. 2017: 31 yhtiötä).



Pitkän aikavälin kannustinpalkka

Osakepalkkio-ohjelmat edustavat pidemmän aikavälin kannustinpalkitsemista. Osakepalkkiojärjestelyissä toimitusjohtajalle annetaan palkkiona yhtiön osakkeita vastikkeetta tai maksua vastaan. Osakkeisiin voi liittyä luovuttamisrajoituksia tai sitouttamisjakso, jonka aikana osakkeita ei voi myydä. Osakepalkkio-ohjelmien keskeisenä tavoitteena on yleensä sitoa toimitusjohtajan palkitseminen osin yhtiön osakkeen arvonnousuun (tai arvon säilymiseen) ja siten yhtenäistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien tavoitteet. Osakepalkkio-ohjelmilla voidaan ottaa huomioon yhtiön pidemmän aikavälin tulos.

Osa yhtiöistä ei ole palkkioselvityksessään raportoinut osakepalkkion arvoa euroissa vaan ainoastaan luovutettuina osakkeina. Vaihtelevista raportointikäytännöistä johtuen keskimääräisten palkkioiden kehityksestä on vaikea vetää varmoja johtopäätöksiä. Yleisesti voidaan todeta, että vaikka osakepalkkiot voivat joissain yhtiössä nousta verraten korkeiksi ja ne siten saavat osakseen suhteettomasti huomiota julkisuudessa, osakepalkkiot eivät keskimäärin ole kovin korkeita esimerkiksi verrattuna toimitusjohtajien kiinteään palkkionosaan. Kaikkien yhtiöiden maksamien osakepalkkioiden keskimääräinen arvo laski edellisen vuoden 688.046 eurosta 671.879 euroon. Pitkäaikaisten kannustinohjelmien perusteella maksetut palkkiot vaikuttaisivat vähentyneen viimeisten kuuden vuoden aikana.

Osakepalkkio-ohjelmien lisäksi myös erilaiset optio-ohjelmat voidaan laskea pitkäaikaisiin kannustimiin. Optio-ohjelmat rakentuvat ajatukselle, jossa johtajalle myönnetään oikeuksia merkitä yhtiön osakkeita johonkin ennaltamäärättyyn merkintähintaan. Optioiden hyöty realisoituu tilanteissa, joissa osakkeen markkinahinta ylittää ennaltamäärätyn merkintähinnan. Palkkion määrä on näin ollen sidottu yhtiön osakkeen arvonnousuun hieman vastaavasti kuin osakepalkkio-ohjelmissa.

Vuonna 2018 yhteensä 7 yhtiötä käytti optio-ohjelman puitteissa luovutettuja optioita toimitusjohtajan palkitsemisessa - tämä on yksi vähemmän kuin edellisenä vuotena. Raportoinnin näkökulmasta optio-ohjelmat ovat monella tapaa haasteellisia, sillä optioita luovutettaessa ei voida sanoa, kuinka suureksi palkkion rahallinen arvo muodostuu. Näin ollen maksettuja optioita ei useimmiten ilmaista

palkkioraporteissa euromääräisesti vaan luovutettujen optioiden lukumäärinä. Optioiden lukumäärät eivät kuitenkaan ole vertailukelpoisia eri yhtiöiden ja optio-ohjelmien välillä.

Niiden yhtiöiden perusteella, joissa optioille oli ilmoitettu rahallinen arvo, optiot voivat muodostaa merkittävän osan palkitsemisen kokonaisuutta ja olla arvoltaan kiinteän vuosipalkan veroisia.

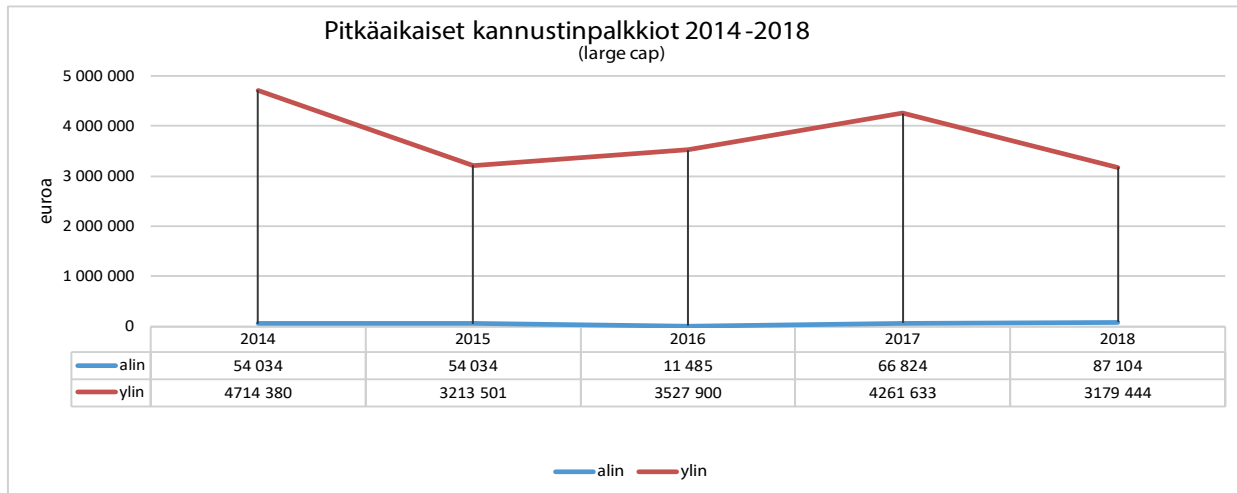
Pitkäaikaisten kannustimien vertaileminen yhtiöiden välillä on toisinaan haastavaa. Useimmat yhtiöt ovat kyllä raportoineet hyvin seikkaperäisestikin osake- ja optio-ohjelmansa paitsi toimitusjohtajan myös muun johtoryhmän osalta. Vertailua vaikeuttaa se, että osake- ja optio-ohjelmat voivat olla monimutkaisia tai yhtiöllä on useita samanaikaisia osakeohjelmia. Tällöin sijoittajan kannalta olennaisten tietojen selvittäminen käy työlääksi. Olennaisilla tiedoilla tarkoitetaan tässä esimerkiksi palkitsemisen lopullista rahallista arvoa sekä ansainta- ja sitouttamisjaksojen pituutta.

Sijoittajan näkökulmasta olisi hyödyllistä, jos yhtiö pystyisi esittämään osakepalkkio- ja optiojärjestelmän osana palkitsemisen kokonaisuutta ja pitkäaikaisia kannustinpalkkioita olisi suhteutettu esimerkiksi kiinteään palkitsemiseen ja muun tulospalkitsemiseen myös määrällisesti. Siten sijoittaja voi muodostaa käsityksen siitä, kuinka vahvasti toimitusjohtajan kokonaispalkkaus on sidottu osakkeen arvonnousuun vai onko osake- ja optio-ohjelmien palkkioiden merkitys vain rahapalkkioita täydentävä.

Large cap

Viittä yhtiötä lukuun ottamatta kaikilla large cap -yhtiöillä on kiinteän vuosipalkkion lisäksi käytössä osakeohjelman mukainen osakepalkkio, jonka perusteella toimitusjohtajaa on palkittu v. 2018. Osakepalkkio-ohjelmien maksut voivat vaihdella suurestikin vuosittain.

Euromääräisesti vuodelta 2018 ilmoitettujen osakepalkkioiden arvo vaihteli large cap -yhtiöissä 87.104 ja 3.179.444 euron välillä (v. 2017: 66.824–4.261.633 euroa), mediaanin ollessa 845.000 euroa.

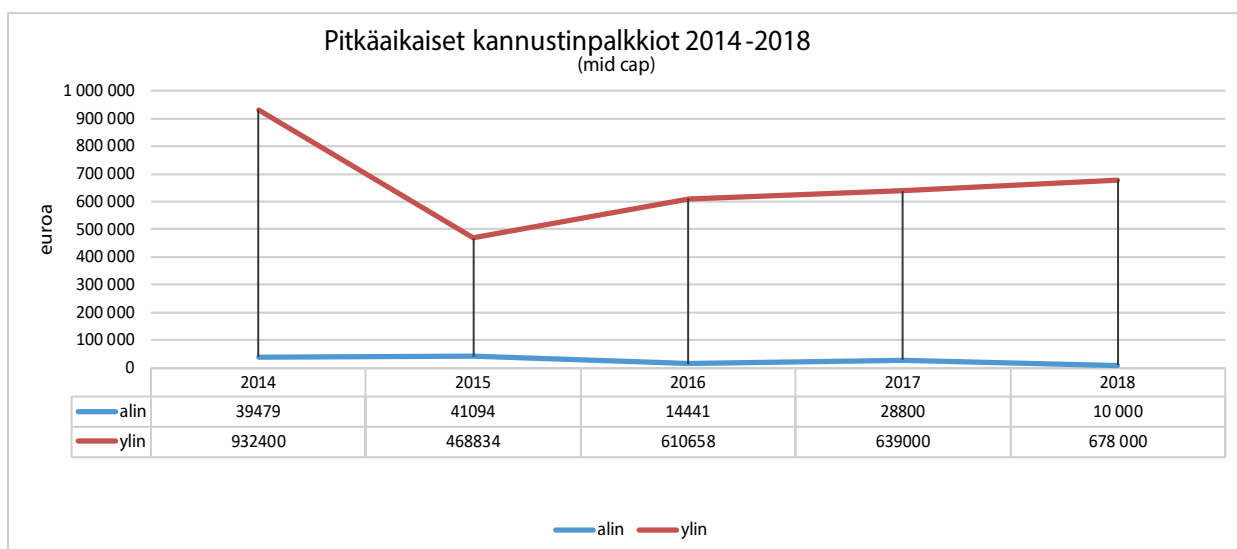


Mid cap

Mid cap -yhtiöistä 30 yhtiöllä eli yli 70 prosentilla on käytössä osakekannustinohjelma. 15 mid cap -yhtiötä ilmoitti maksaneensa osakeohjelmaan perustuneita palkkioita vuonna 2018, mikä on yksi enemmän kuin edellisenä vuotena.

Vuonna 2018 maksetut osakepalkkiot vaihtelivat 10.000–678.000 euron välillä (v. 2017: 28.800–639.000 euroa), mediaanin ollessa 245.000 euroa.

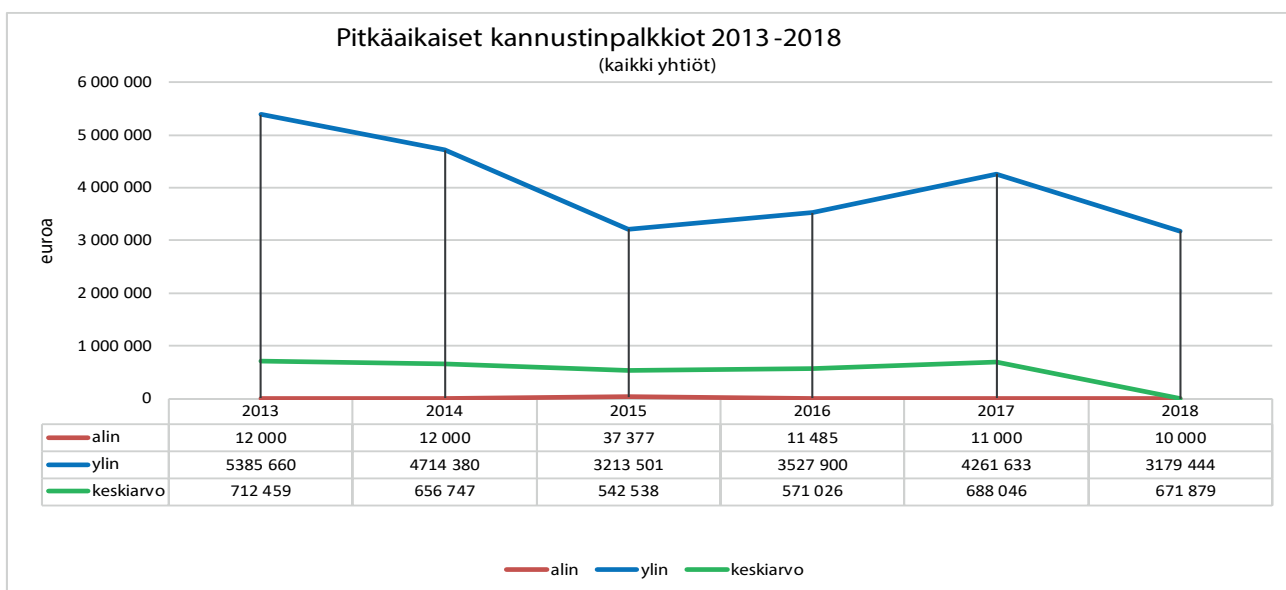
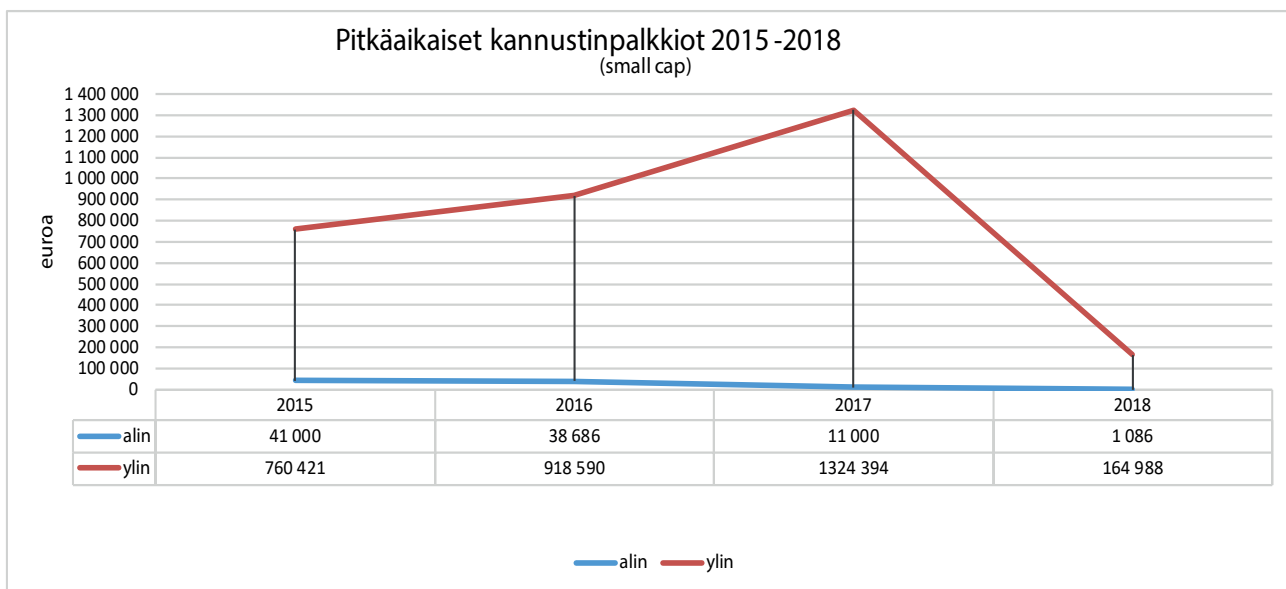
Osakepalkkioiden enimmäissuuruus on siten nousut edelliseen vuoteen verrattuna, mutta on selvästi matalampi kuin viisi vuotta sitten, edelleen merkittävästi alempi kuin tätä edeltävinä vuosina (v. 2016: 14.441–610.658 v. 2015: 41.094–468.834; v. 2014: 39.479–932.400 euroa; v. 2013: 225.700–1.968.648 euroa).



Small cap

Small cap -yhtiöistä 17 yhtiöllä eli kolmanneksella on käytössä osakekannustinohjelma tai tähän rinnastettava pitkäaikainen kannustinpalkkiojärjestelmä. Näistä 9 yhtiötä maksoi ilmoituksensa mukaan palkkiota vuonna 2018, mikä on yksi vähemmän kuin edellisellä vuotena. Palkkioiden määrä vaihteli 1.086 euron ja 164.988 euron välillä (v. 2017: 11.000–1.324.394 euroa), mediaanin ollessa 43.747 euroa. Palkkioiden vaihteluväli, varsinkin ylärajalla on ollut vuonna 2018 poikkeuksellisen alhaisella tasolla verrattuna useampaan edelliseen vuoteen (v. 2016: 38.686-918.590 euroa; v. 2015: 41.000-760.421 euroa).

Ylivoimaisesti suurimmassa osassa kaikista 51 small cap -yhtiöistä ei toisin sanoen makseta osakepalkkioita. Tätä voi pitää hivenen yllättävänä, sillä nimenomaan pienten yhtiöiden osalta usein tavoitellaan yhtiön kasvua ja toimitusjohtajan palkitsemisen sitominen yhtiön kasvuun vaikuttaisi siten johdonmukaiselta. Pienten pörssi-yhtiöiden kohdalla selityksenä saattaakin olla, että niissä toimitusjohtajat ilman erillistä osakepalkkio-ohjelmaakin omistavat yhtiön osakkeita. Näin ollen osakepalkkio-ohjelmilla tyypillisesti tavoiteltavat kannustimet ovat yhtiön kannalta jo muutenkin olemassa.



Toimitusjohtajan eläke- ja muut etuudet

Kiinteän palkan, tulospalkkion ja osakepalkkioiden lisäksi toimitusjohtajille maksetaan muitakin etuuksia. Tavanomaisten luontaiseturjen lisäksi toimitusjohtajille saatetaan maksaa erilaisia eläke-etuuksia eli lisäeläkkeitä. Maksettujen lisäeläkkeiden kustannukset ilmoitetaan edelleen vaihtelevasti. Yhä useampi on palkkioselvityksessään eritellyt mahdollisen lisäeläkkeen kustannukset edeltävältä tilikaudelta. Kaikkien yhtiöiden osalta kyseistä tietoa ei löydy.

Kerättyjen tietojen perusteella 60 yhtiötä tarjoaa toimitusjohtajalleen jonkinlaisen lisäeläketurvan, mikä on kaksi yhtiötä enemmän kuin edellisenä vuotena. Suurin osa käytössä olevista lisäeläkejärjestelyistä on maksuperusteisia (47 yhtiötä), ja maksetun lisäeläkkeen määrä vaihtelee 7,5 prosentista 35 prosenttiin kiinteän vuosipalkan määrästä. Maksuperusteisten lisäeläkemaksujen kustannukset vaihtelivat vuonna 2018 8.500 eurosta 1.092.041 euroon (v. 2017: 8.000–555.000 euroa), keskiarvon ollessa 187.838 euroa (v. 2017: 135.201 euroa).

Etuusperusteisia lisäeläkejärjestelyjä oli vuonna 2017 seitsemän yhtiöllä, joista yhtä lukuun ottamatta kaikki olivat large cap -yhtiöitä. Etuusperusteisen lisäeläkkeen taso oli kaikissa yhtiöissä asetettu 60 prosenttiin eläkkeelle jääntiä edeltäneestä sopimuspalkasta, joskin eläketason määrittelyssä on yhtiökohtaisia eroja. Etuusperusteisten lisäeläkejärjestelyjen kustannukset vuodelle 2018 olivat yhtiöille keskimäärin 584.829 euroa (v. 2017: 915.705 euroa; v. 2016: 613.463 euroa; v. 2015: 712.526 euroa).

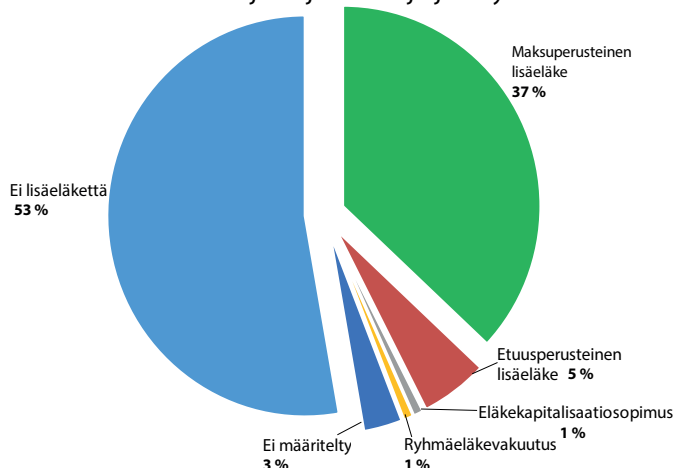
Irtisanomiskorvaukset ja allekirjoituspalkkiot

Toimitusjohtajan palkkioksi tai toimitusjohtajaa koskeväksi kustannukseksi on myös laskettava irtisanomistilanteissa mahdollisesti maksettava erokorvaus. Irtisanomiset ovat kuitenkin sen verran harvinaisia, että näiden palkkioiden laskeminen osaksi kokonaispalkkiota vääristäisi helposti tilannetta niiden yhtiöiden osalta, joita tällainen tapahtuma on kohdannut.

Joissain tapauksissa voi olla vaikeaa erottaa, mikä osuus maksettavasta palkkiosta on sopimuksen mukaista palkkiota toimitusjohtajan tehtävien suorittamisesta ja mikä osuus irtisanomiskorvausta, silloin kun palkitsemiseen kuuluu olennaisesti esimerkiksi osakepalkkioita tai optioita. Ilman tätäkin toimitusjohtajavaihdokset tyypillisesti kasvattavat yhtiön maksamia palkkioita. Toimitusjohtajalle voidaan maksaa irtisanomisajalta palkkaa silloinkin, kun hänet on vapautettu jo työtehtävistä, ja yhtiö on nimittänyt uuden toimitusjohtajan. Tällöin toimitusjohtajan palkkaa maksetaan samanaikaisesti useammille henkilölle.

Pörssi-yhtiöiden toimitusjohtajiin sovelletaan yhtiön puolelta yleensä 3, 6 tai 12 kuukauden irtisanomisaikaa, keskimääräisen irtisanomisajan ollessa 6 kuukautta. Noin puolella large cap -yhtiöistä irtisanomisaika ja irtisanomiskorvaus ovat yhteensä 1,5 vuotta. Irtisanomisaikaa ja irtisanomisen yhteydessä maksettavia korvauksia koskevat ehdot ovat joissain yhtiöissä monipolvisia, siten, että sopimuksen päättymisen yhteydessä maksettavat korvaukset riippuvat esimerkiksi irtisanomisen syystä ja mahdollisten yrityskauppojen varalta on sovittu korvauksista erikseen.

Toimitusjohtajien eläkejärjestelyt



Toimitusjohtajien palkkiorakenne

Pörssiyhtiöiden toimitusjohtajien palkkiot keräävät keväisin paljon julkista huomiota. Useimmiten keskustelu kärjistyy koskemaan muutamaa ”palkkiokuningasta”, jolloin voi syntyä harhaanjohtava kuva pörssiyhtiöiden toimitusjohtajien palkitsemisesta yleensä. Tosiasiassa yhtiöiden maksamat palkkiot vaihtelevat merkittävästi mm. yhtiön koon mukaan. Markkina-arvoon perustuvan jaottelun (large-, mid- ja small cap) lisäksi on syytä huomioida, että suomalaisten pörssiyhtiöiden ylin kärki poikkeaa palkkioiden määrän suhteen muista pörssi-yhtiöistä merkittävästi.

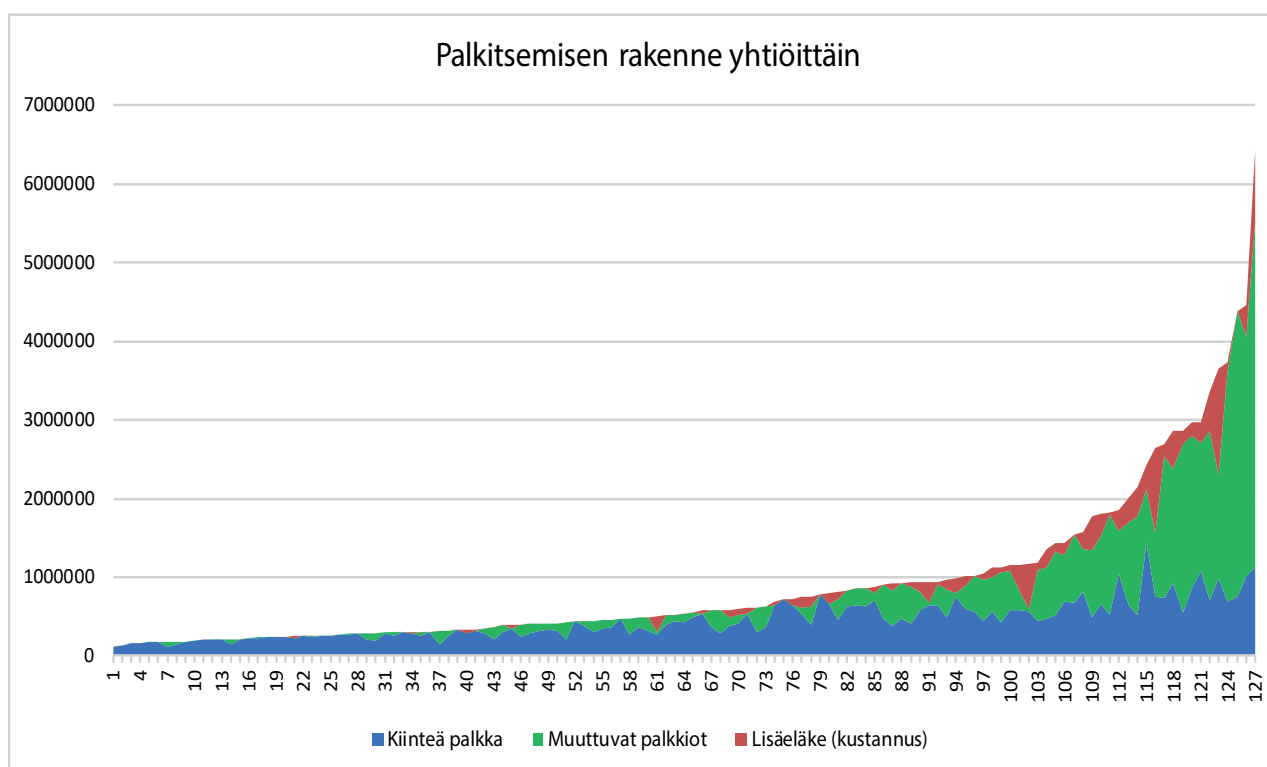
Kiinteän palkan osuus vaihtelee yhtiön mukaan 17–100 %, mikä osaltaan kertoo eroista yhtiöiden tavoitteissa ja johdon rakenteessa. Pienissä pörssi-yhtiöissä on pääosin käytössä vain kiinteä palkka eikä esimerkiksi osakepalkkioita. Selityksenä tähän voi olla se, että toimitusjohtaja on jo osakkeenomistaja ja silläkin tavoin yhtiön kehittämiseen sitoutunut. Toisaalta pienessä yhtiössä toimitusjohtajan palkitseminen voi toisinaan olla pelkän tulokseen sidotun bonuksen varassa.

Keskeistä on myös havaita, että kun tarkastellaan kokonaispalkitsemisen määrää yhtiöissä, voidaan havaita, että kiinteät vuosipalkat eivät vaihtele yhtiöiden välillä lainkaan niin paljoa kuin muuttuvat palkkiot. Suurimmat kokonaispalkkiot selittyvät oikeastaan poikkeuksetta tuloksen perusteella maksettavien kannustinpalkkojen suuruudella.

Palkitsemisen kokonaisrakenne on riippuvainen siitä, mitkä ovat yhtiön omalle toiminnalle ja yhtiön johdolle asetetut tavoitteet. Myös toimitusjohtajan henkilöllä voi olla merkitystä, miten eri palkkiorakenteet kannustavat. Kannustinpalkkiolla voidaan kannustaa liialliseen riskinottoon, mutta yhtä hyvin kannustimet voivat johtaa liialliseen varovaisuuteen.

Tilanteesta riippuen aggressiivinenkin tulospalkkaus voi kannustaa toimitusjohtajaa menestykseen ja olla osakkeenomistajan kannalta edullinen, sillä silloin palkkiona palautetaan johdon tuomaa lisäarvoa – ja toisaalta palkkiota ei makseta, jos lisäarvo jää tuottamatta. Tosin tällöin palkitsemisen onnistuneisuutta ei pitäisi arvioida tuijottamalla yksin palkkion absoluuttista suuruutta. Suuret palkkiot voivat olla perusteltuja, jos tulosta on syntynyt tavoitteiden mukaisesti tai ne ylittäen.

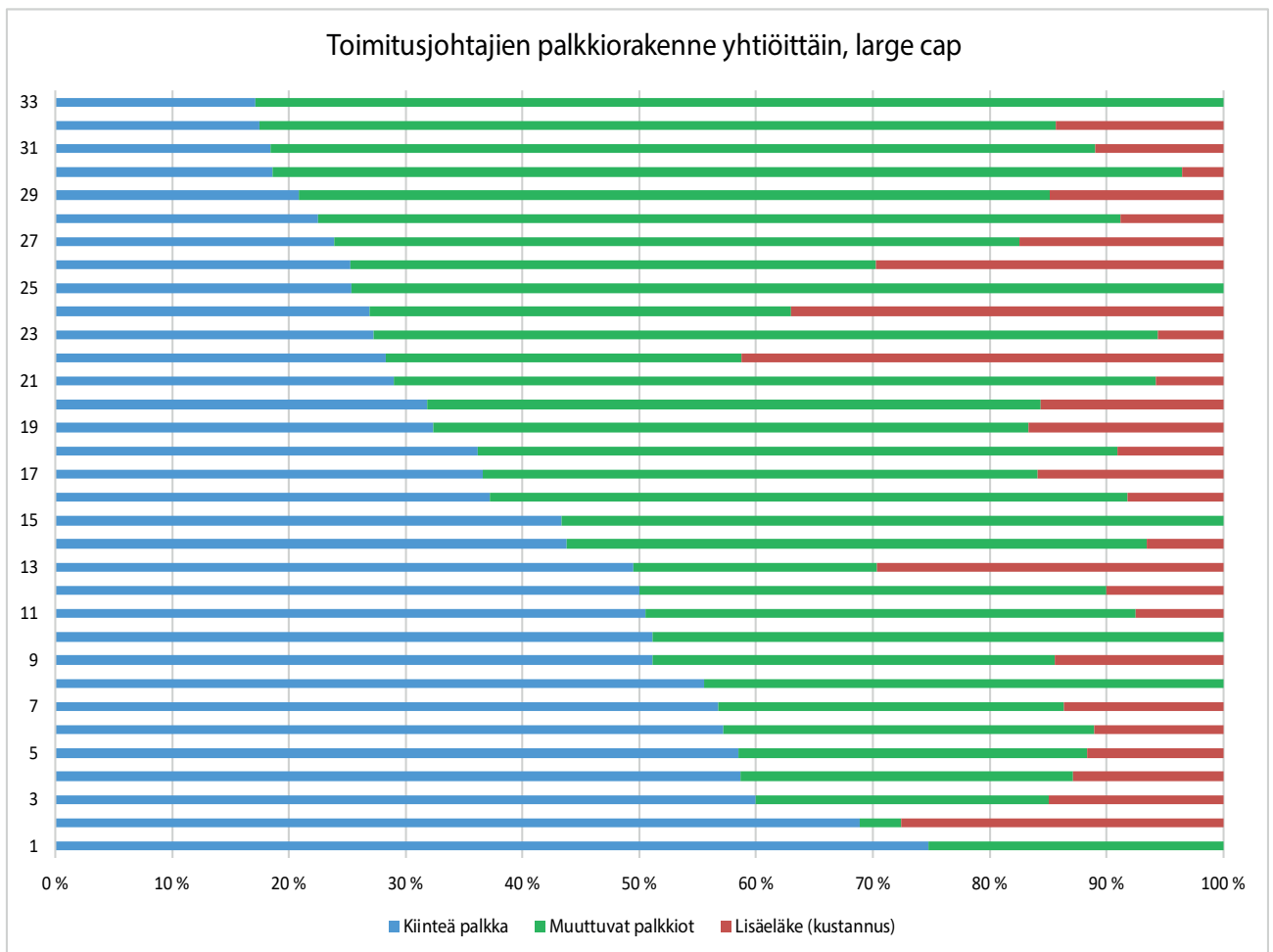
Palkitsemisessa on siten aina kaksi puolta, joista toinen liittyy palkitsemisen rakenteeseen, palkkioiden määrittelyyn ja neuvotteluun osapuolten välillä. Toinen osa palkitsemista on strategian, tavoitteiden määrittely ja niiden toteutumista koskeva arviointi. Siksi palkitsemista koskevien tilastojen avulla ei voi vetää johtopäätöksiä koskien yhtiöiden palkitsemisen onnistuneisuutta. Ei ole olemassa yhtä yleistä mittaria, jota vasten johdon menestystä voi mitata, vaan tämä vaatii syvempää yhtiökohtaista tarkastelua.



Large cap

Suurissa yhtiöissä toimitusjohtajien kokonaispalkkiosta jopa 83 prosenttia voi tulla tulossidonnaisista palkkioista ja osakepalkkioista. Lisäeläkkeen osuus kokonaispalkkiosta voi olla suurimmillaan 41 prosenttia. Kiinteän palkan suhteellinen osuus kokonaispalkasta on suurissa pörssiyhtiöissä keskimäärin 40 prosenttia. Neljässä yhtiössä kiinteän palkan osuus jää alle 20 prosenttiin kokonaispalkasta.

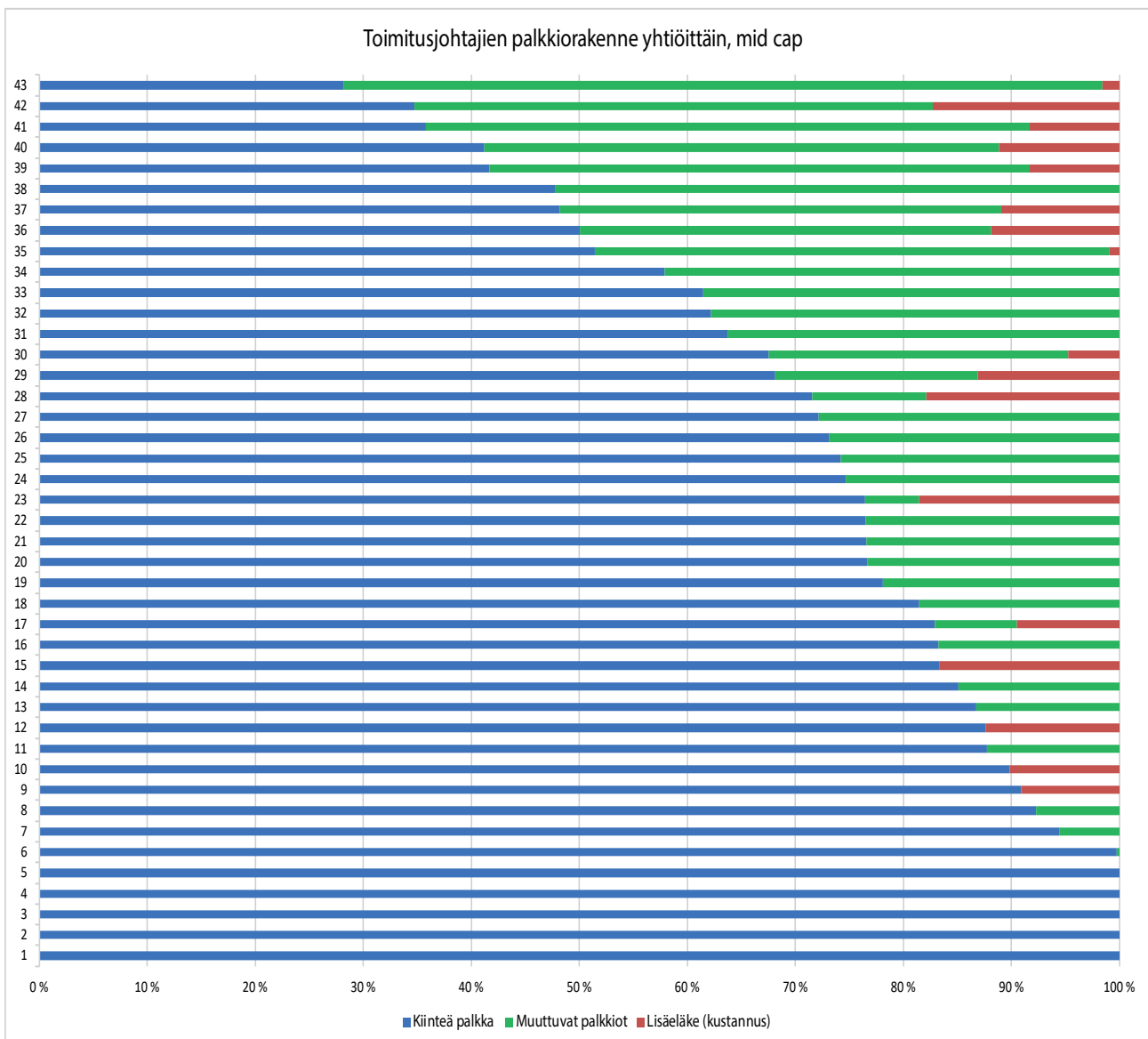
Valtaosassa yhtiöitä kiinteän palkan osuus on alle 50 prosenttia kokonaispalkkion määrästä. 22 yhtiöllä kiinteän palkkion osuus toimitusjohtajan kokonaispalkasta jää alle 50 prosenttiin. Viime vuoteen verrattuna kiinteän palkan osuus kokonaispalkitsemisesta on keskimäärin hieman kasvanut large cap -yhtiöissä.



Mid cap

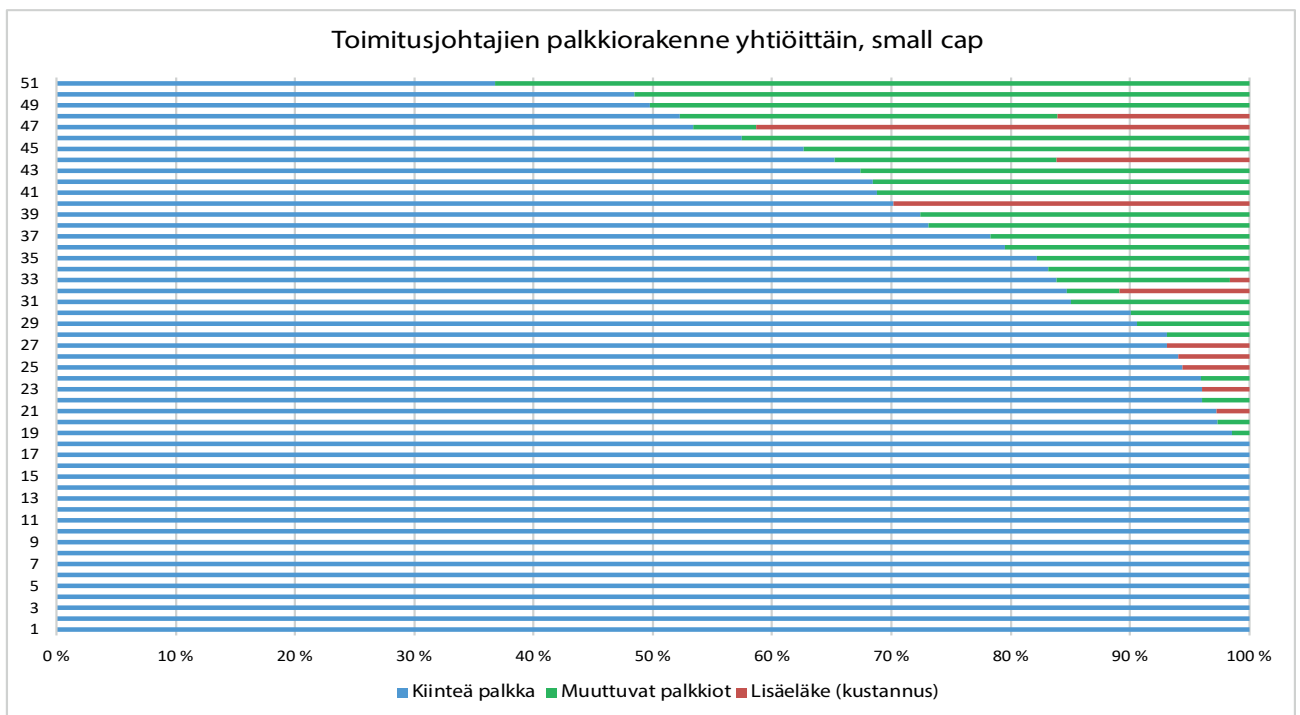
Mid cap -yhtiöiden palkitsemisrakenteessa ei ole merkittäviä muutoksia edelliseen vuoteen. Keski-suurissa yhtiöissä toimitusjohtajien kokonaispalkkiosta jopa 70 prosenttia voi tulla tulossidonnaisista palkkioista ja osakepalkkioista. Lisäeläkkeen osuus kokonaispalkkiosta voi olla suurimmillaan 19 prosenttia. Lisäeläkkeiden ja muuttuvien palkkioiden suhteellinen rooli palkitsemisessa on kuitenkin selvästi suuria pörssiyhtiöitä vähäisempi. Kiinteän palkan suhteellinen osuus kokonaispalkasta on keskimäärin 73 prosenttia (v. 2017: 67 %). Kuudessa yhtiössä kokonaispalkkio muodostuu yksinomaan kiinteästä vuosipalkasta.

86 prosentissa yhtiöitä kiinteän palkan osuus on selkeästi 50 prosenttia kokonaispalkkion määrästä. Vain kolmella yhtiöllä kiinteän palkkion osuus toimitusjohtajan kokonaispalkasta jää alle 40 prosenttiin.

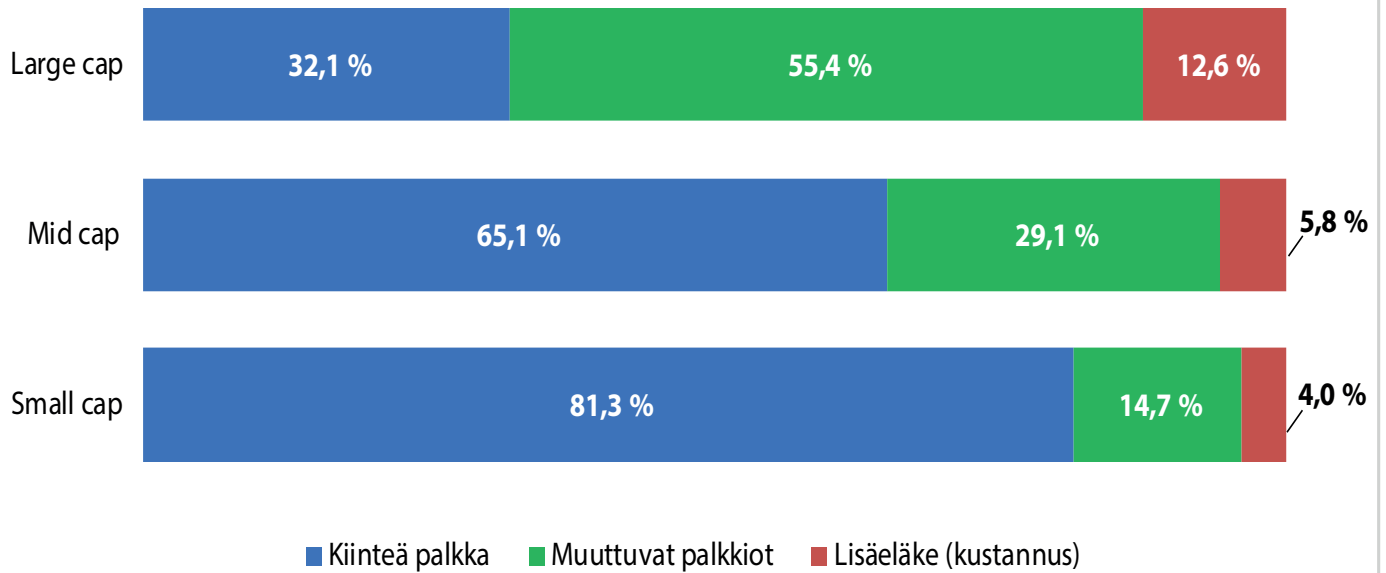


Small cap

Pienissä pörssiyhtiöissä kiinteä vuosipalkka on keskeisin osa toimitusjohtajien palkitsemista. 17 yhtiössä toimitusjohtajalle ei maksettu muuta kuin kiinteä vuosipalkka. Kiinteän palkan suhteellinen osuus kokonaispalkasta on pienissä pörssiyhtiöissä keskimäärin 85 prosenttia. Vain kahdessa yhtiössä kiinteän palkan osuus jää alle 50 prosenttiin kokonaispalkasta. Lisäeläkkeet ovat pienissä pörssiyhtiöissä melko harvinaisia ja määrältään vähäisempiä kuin suuremmissa yhtiöissä. Lisäeläkkeen osuus kokonaispalkkiosta oli keskimäärin 13 prosenttia ja vaihtelee 2–41 prosentin välillä.



Toimitusjohtajan keskimääräinen palkkiorakenne



Hallituspalkkiot

Lähes kaikissa yhtiöissä hallituksen jäsenten palkkiot koostuvat vuosipalkkiosta ja mahdollisista kokouspalkkioista. Kaikissa yhtiöissä ei kuitenkaan makseta erillisiä kokouspalkkioita. Useissa yhtiöissä hallituksen kokousten lisäksi kokouspalkkio maksetaan valiokuntien kokouksista.

Hallituksen jäsenet eivät yleensä saa varsinaisia tulospalkkioita. Yhdessä yhtiössä hallituksen kokopäivätoimiselle puheenjohtajalle maksetaan tulospalkkiota kiinteän vuosipalkkion lisäksi. Lisäksi noin puolet yhtiöistä ilmoittaa korvaavansa hallituksen jäsenten matkakulut. Yksittäisissä yhtiöissä hallituksen jäsenet tai puheenjohtaja saavat luonnetaitetuina puhelin- tai autoedun.

Hallituksen palkkiot maksetaan usein varsinkin isommissa yhtiöissä osittain yhtiön omina osakkeina, jolloin osakkeina maksettava osuus on tyypillisesti 40 % tai 50 % kiinteästä palkkiosta. Veronpidätys suoritetaan lähtökohtaisesti käteisenä maksettavasta palkkion osasta, joten hallituksen jäsenet saavat palkkionsa pääosin yhtiön osakkeina. Näin toimittiin viime vuonna 49 yhtiössä eli noin 40 prosentissa kaikista yhtiöistä. Määrä on sama kuin edellisenä vuotena.

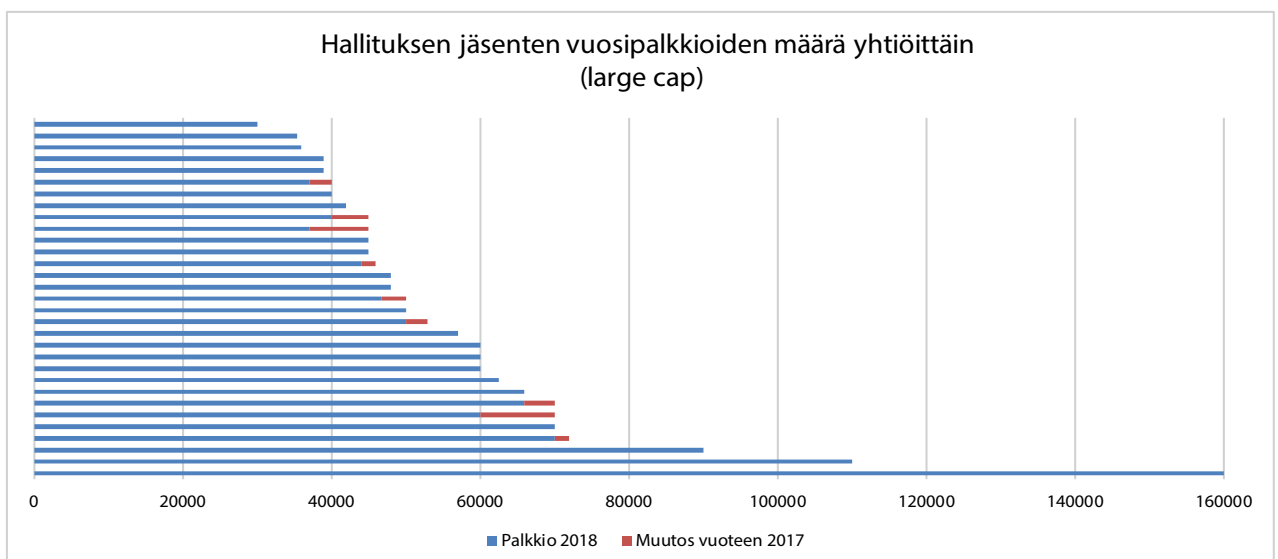
Palkkioiden maksamista osakkeina ja hallitusten jäsenten osakeomistusta yleisesti voidaan pitää kannatettavana, sillä se osaltaan kannustaa hallitusta osakkeenomistajien edun mukaiseen päätöksentekoon. Osakkeiden luovutukseen voidaan myös liittää sitouttamisjakso, jolloin kannustinvaikutus kiinnittyy nimenomaan yhtiön pidemmän aikavälin menestykseen.

Large cap

Hallitusten jäsenille maksetut vuosipalkkiot large cap -yhtiöissä vaihtelevat vuositasolla välillä 30.000–160.000 euroa (v. 2017: 25.000–160.000 euroa), keskiarvon ollessa 57.845,45 euroa (v. 2017: 55.797 euroa). Kun kaikkien nykyisten large cap -yhtiöiden hallituspalkkioita vertaa viime vuoteen, hallituspalkkiot nousivat keskimäärin 2,75 %. Osa nykyisistä large cap -yhtiöistä oli vielä viime vuonna mid cap yhtiöitä tai eivät lainkaan listautuneita. Yhteensä kahdeksassa yhtiössä vuosipalkkio nousi edelliseen vuoteen 2017 verrattuna. 74 prosentissa yhtiöitä hallituspalkkiot pysyivät siis täysin samana.⁵

Suurella osalla large cap -yhtiöitä (64 %) hallituspalkkiot maksettiin osin osakkeina. 25 yhtiössä hallituksen jäsenille maksettiin myös erillinen kokouspalkkio, jonka suuruus vaihteli 500–1.000 euron välillä.

Hallituksen puheenjohtajalle maksetaan kaikissa yhtiöissä hallituksen muita jäseniä korkeampi palkkio. Large cap yhtiöissä hallituksen puheenjohtajan kiinteä palkkio vaihtelee vuositasolla 54.000–440.000 euron välillä (v. 2017: 50.000–440.000).



⁵ Aivan kaikista yhtiöistä ei tästä syystä ollut myöskään saatavilla vertailutietoa.

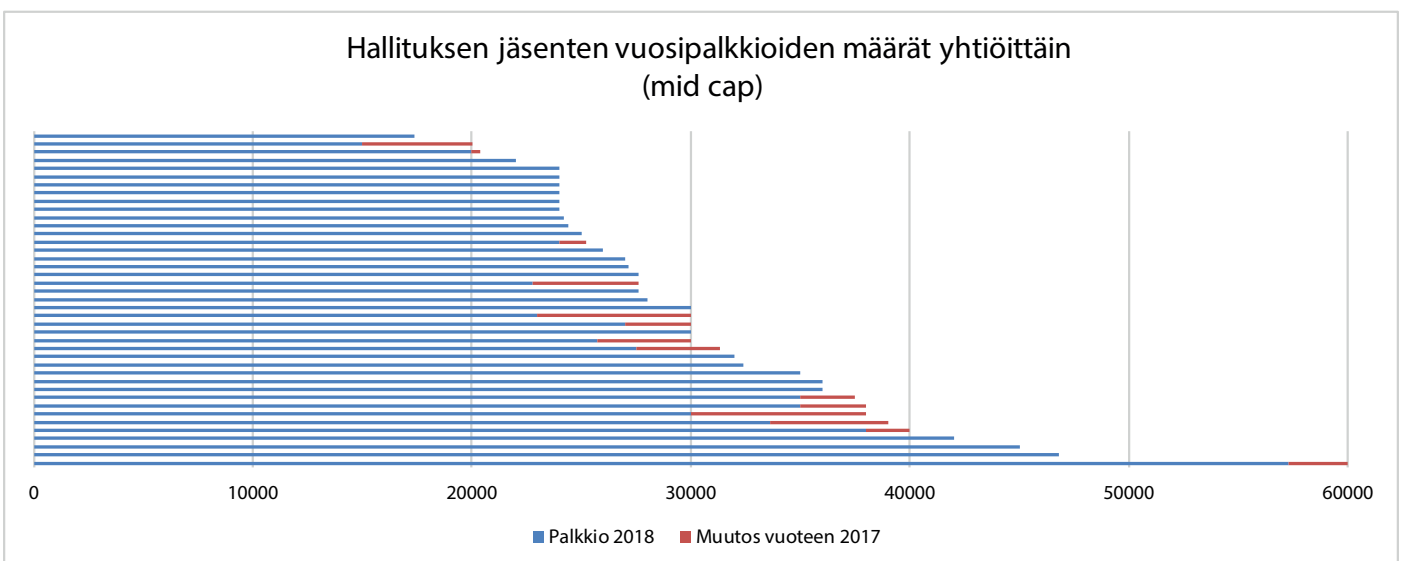
Mid cap

Vuonna 2018 hallitusten jäsenille maksetut palkkiot mid cap -yhtiöissä vaihtelevat 17.400–60.000 euron välillä (v. 2017: 15.000–57.300 euroa), keskiarvon ollessa 30.666 euroa (v. 2017: 29.456 euroa). Kun kaikkien nykyisten mid cap -yhtiöiden hallituspalkkioita vertaa viime vuoteen, hallituspalkkiot nousivat keskimäärin 4,9 %. Osa nykyisistä mid cap -yhtiöistä oli vielä viime vuonna small cap yhtiöitä tai eivät lainkaan listautuneita. Yhteensä 14 yhtiössä vuosipalkkio nousi edelliseen vuoteen 2017 verrattuna. 65 prosentissa yhtiöitä hallituspalkkiot pysyivät siis täysin samana.

Myös mid cap -yhtiöissä hallituspalkkiot maksettiin usein osin osakkeina (45 % mid cap -yhtiöistä). Hallituksen jäsenille maksetaan kokouspalkkiota 26 yhtiössä, kokouspalkkion ollessa 300–1.000 euroa.

Hallituksen puheenjohtajalle maksetaan myös kaikissa mid cap -yhtiöissä korkeampi palkkio. Mid cap -yhtiöissä hallituksen puheenjohtajan kiinteä palkkio vaihtelee vuositasolla 28.000–250.000 euron välillä. Vaihteluväli on täsmälleen sama kuin edellisenä vuotena.

Hallituksen jäsenten vuosipalkkioiden määrät yhtiöittäin
(mid cap)



Small cap

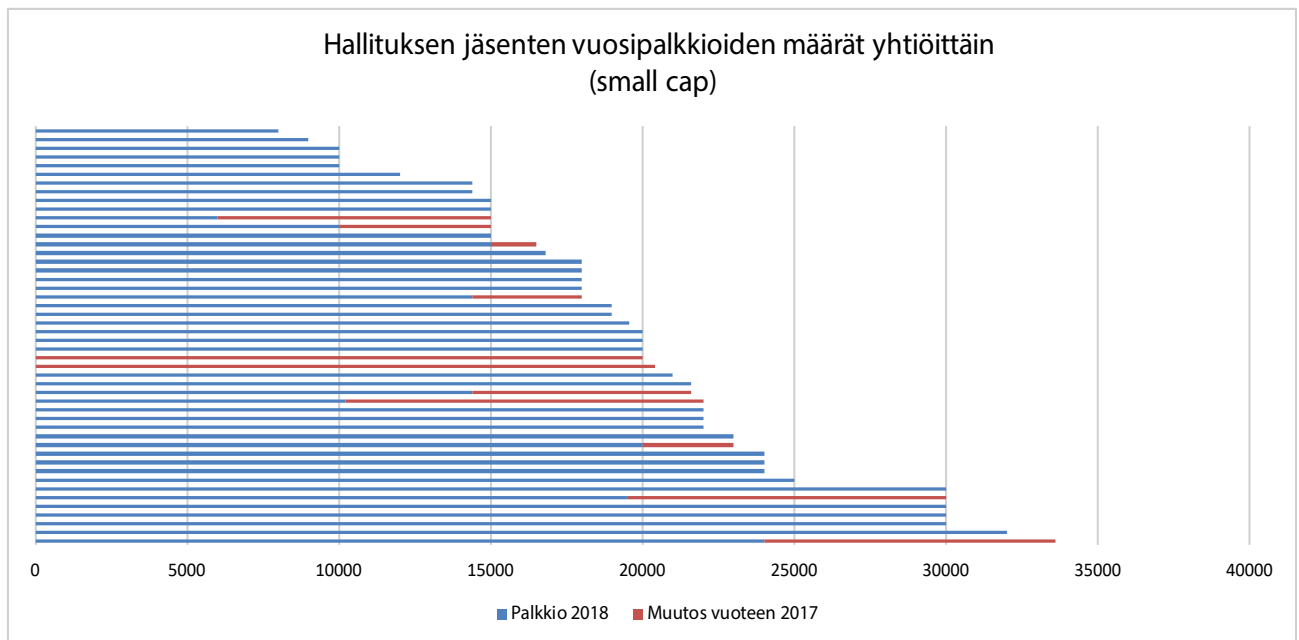
Hallitusten jäsenille maksetut kiinteät palkkiot small cap -yhtiöissä vaihtelevat vuositasolla 8.000–33.600 euron välillä (v. 2017: 6.000–49.200 euroa), keskiarvon ollessa 20.085 euroa (v. 2017: 21.076 euroa).

Kun kaikkien nykyisten mid cap -yhtiöiden hallituspalkkioita vertaa viime vuoteen, hallituspalkkiot nousivat keskimäärin 10,0 %. Toisaalta vain kahdeksassa yhtiössä palkkiot ovat nousseet edelliseen vuoteen verrattuna, 83 prosentissa yhtiöitä hallituspalkkiot säilyivät samana (tai laskivat). Osa viime vuoden small cap -yhtiöistä oli tänä vuonna nousseet mid cap-yhtiöiksi tai poistettu pörssistä ja osa nykyisistä small cap-yhtiöistä ei ollut viime vuonna vielä listautunut.⁶

Hallituksen jäsenille maksetaan small cap -yhtiöissä harvemmin erillistä kokouspalkkiota. Yhteensä 17 yhtiötä maksoi hallituksen jäsenille kokouspalkkiota muista kuin valiokuntakokouksista. Kokouspalkkion määrä vaihteli 300 euron ja 1.000 euron välillä.

Hallituksen puheenjohtajalle maksetaan kahta poikkeusta lukuun ottamatta korotettua palkkiota. Small cap -yhtiöissä hallituksen puheenjohtajan kiinteä palkkio vaihtelee vuositasolla 8.000 euron ja 144.000 euron välillä.

Small cap -yhtiöissä hallituksen palkkioiden maksaminen osakkeissa ei ole yhtä tyypillistä kuin suuremmissa yhtiöissä. Useimmissa small cap -yhtiöissä kiinteät palkkiot maksetaan yksinomaan rahana. Vuonna 2018 hallituspalkkiot maksettiin osin osakkeina 9 yhtiössä, miltä osin ei ole tapahtunut muutosta edelliseen vuoteen.



⁶ Aivan kaikista yhtiöistä ei tästä syystä ollut myöskään saatavilla vertailutietoa.

Keskuskauppakamarin selvityksiä

<https://kauppakamari.fi/hankkeet/selvitykset/>



Kerätyt tiedot

Tiedot tähän selvitykseen on kerätty yhtiöiden antamista selvityksistä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä, palkkioselvityksistä, yhtiöiden kotisivuillaan antamista tiedoista sekä tarpeen mukaan yhtiöiden vuosikertomuksista ja tilinpäätöstiedoista ja yhtiöiden yhtiökokouspäätöksistä kertovista pörssitiedotteista.

Hallituksia koskevat tiedot on kerätty kaikista toukokuussa 2019 Helsingin pörssissä listatuista yhtiöistä, joiden päälistauspaikka on Helsinki. Yhteensä tarkasteltuja yhtiöitä oli tältä osin 126.

Palkka- ja palkkiotietojen pääasiallisena lähteenä on käytetty yhtiöiden v. 2019 julkaisemia palkka- ja palkkioselvityksiä. Toisinaan tietoja on kerätty myös tilinpäätöstiedoista. Palkkiotiedot perustuvat näin ollen vuonna 2018 maksettuihin palkkioihin (eikä esimerkiksi vuoden 2019 yhtiökokouksissa päätettyihin hallituspalkkioihin).

Toimitusjohtajien osalta eri palkkion osien tiedot perustuvat yhtiöiden ilmoittamiin erotteluihin, joiden osalta käytännöt saattoivat vaihdella. Kiinteään palkkaan on laskettu mukaan luontaisedut, kuten matkapuhelin-, auto- ja asuntoedut. Tämä siitäkkin syystä, että useissa yhtiöissä luontaisetuja ei ole eritelty kiinteästä palkasta tai kokonaispalkkiosta. Myöskään tulospalkkion määrää ei aina ole eritelty kiinteästä palkasta, vaikka selvästi pääosa yhtiöistä näin tekeekin. Tällöin rahana maksettava tulospalkkio sisältyy selvityksessä kiinteään palkkaan. Osakekannustinjärjestelmien osalta kaikilta yhtiöiltä ei löydy tietoa maksetun osakepalkkion rahallisesta arvosta, vaan jokainen yhtiö on raportoinut ainoastaan maksettujen osakkeiden lukumäärän. Tällöin osakepalkkiota ei ole otettu huomioon selvityksessä ilmoitetussa osakepalkkion suuruutta koskevissa tiedoissa tai kokonaispalkkion suuruutta koskevissa tiedoissa.