

## BLOGI

# Euroopan pankkiviranomainen seuraa monimuotoisuuden toteutumista

10.2.2020 - 3/2020 • BLOGI • Ilsa Kauste

Kirjoittaja Ilsa Kauste työskentelee Finanssivalvonnassa riskiasiantuntijana ja osallistui Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan yhteiseen Young Professionals -ohjelmaan.

Keskuskauppakamarin vuonna 2018 tekemän naisjohtajaselvityksen mukaan Suomessa naisten osuus pörssiyritysten hallituksissa on kansainvälistä huipputasoa. Naisia oli pörssiyritysten hallituksissa 29 % ja suurten pörssiyritysten 34 %. Selvityksen mukaan naisten asema yhtiöiden johdossa rajoittuu kuitenkin useimmiten naisten hallitusjäsenyyksiin, sillä liiketoimintojen johdossa naisten määrä on yhä vähäinen. Eurooppalaiseen tilanteeseen verrattuna naisten osuus pörssiyritysten johtoryhmissä on Suomessa kuitenkin huomattavasti parempi. Erityistä kansainvälistä menestyksestämme tekee se, että nykyinen taso on saavutettu itsesääntelyn avulla ilman erillisiä sukupuolikiintiöitä. Selvityksen mukaan hallinnointikoodi on toiminut tehokkaana keinona lisätä naisten määriä pörssiyritysten hallituspaikoilla, sillä suosituksista poikkeaminen vaatii julkista perustelua.

Naisten edustus pankkien ylimmissä johtotehtävissä sekä tämän kehityksen seuraaminen on myös Euroopan pankkiviranomaisen EBA:n intressissä. Luottolaitosdirektiivissä 2013/36/EU (CRD IV) edellytetään luottolaitoksilta sekä sijoituspalveluyrityksiltä ylimpien hallintoelimien eli hallitusten, hallintoneuvoston sekä toimivan johdon (käytännössä johtoryhmän)

monimuotoista kokoonpanoa. EBA julkaisi äskettäin ylimpien hallintoelinten monimuotoisuutta koskevan raportin. Raportissa tarkastellaan, kuinka monimuotoisuus ja siihen liittyvät käytännöt toteutuvat erikokoisissa luottolaitoksissa ja sijoituspalveluyhtiöissä Euroopan unionissa ja ETA-alueella. Raportti perustuu vuonna 2018 kerättyyn dataan. EBA julkaisi vastaavanlaisen monimuotoisuutta käsittelevän raportin ensimmäisen kerran vuonna 2016.

EBA:n raportti osoittaa, että naisten osuus toimivassa johdossa sekä hallituksissa on kasvanut, mutta osuus on edelleen matala. On kuitenkin hyvä huomioida, että maakohtaiset erot ovat huomattavia. Toimitusjohtajista vain 8,5 % (2015: 11,1 %) ja hallituksen puheenjohtajista 9,5 % (2015: 8,1 %) on naisia. Toimivassa johdossa (ml. toimitusjohtaja) naisten osuus on 15,1 %, mikä on kasvanut ainoastaan hieman vuodesta (2015: 13,6 %). Huomattavaa on, että jopa 67 prosentilla toimiva johto koostui vain yhdestä sukupuolesta. Sen sijaan 70,8 prosentilla hallituskokoonpanot muodostuivat molemmista sukupuolista. Vuonna 2015 ainoastaan 18,9 % hallituksen jäsenistä oli naisia, mutta nyt osuus on jo 24 %.

Luottolaitosdirektiivi edellyttää luottolaitoksilta ja sijoituspalveluyrityksiltä toimintaperiaatteita, joilla edistetään hallituksen kokoonpanon monimuotoisuutta sekä tavoitetta sukupuolten tasapuolisesta edustuksesta. Tämän lisäksi niiden tulee laatia toimintaperiaatteet, joilla asetettu tavoite saavutetaan ja ylläpidetään. Sääntelyn asettamista vaatimuksista huolimatta EBA:n selvityksen mukaan kuitenkin vain 58 % laitoksista on ottanut käyttöön nämä toimintaperiaatteet, vaikka vaatimukset ovat olleet voimassa jo vuodesta 2014.

Monimuotoisuus koostuu useista tekijöistä. Luottolaitosdirektiivissä edellytetään, että sukupuolen lisäksi ylimpien hallintoelinten tulee olla riittävän heterogeenisiä jäsentensä iän, maantieteellisen jakautumisen sekä koulutus- ja ammattitaustan suhteen edustaakseen erilaisia mielipiteitä ja kokemuksia. Ylimpien hallintoelinten puutteellinen liikkeenjohdollisten päätösten valvonta johtuu usein ryhmäajatteluilmioista, jonka yhtenä

syynä voidaan pitää niiden yksipuolisia kokoonpanoja. Siten monimuotoisten ylimpien hallintoelimien arvioidaan valvovan hallintoa tehokkaammin ja sitä kautta parantavan laitosten riskienvalvontaa ja sopeutumiskykyä.

Monimuotoisuuden toteutumisen lisäksi EBA analysoi myös toimivan johdon sukupuolijakauman ja ROElla (oman pääoman tuotto, Return on Equity) mitatun kannattavuuden välistä korrelaatiota tarkasteluajankohdalta 30.9.2018. EBA havaitsi, että niillä luottolaitoksilla, joilla toimiva johto koostuu molemmista sukupuolista, näytti olleen suurempi todennäköisyys keskimääräistä parempaan kannattavuuteen kuin niillä luottolaitoksilla, joilla toimiva johto muodostuu vain yhdestä sukupuolesta. Analyysin perusteella luottolaitoksissa, joissa toimiva johto koostuu molemmista sukupuolista, keskimääräinen ROE oli korkeampi (7,28 %) kuin muilla luottolaitoksilla (5,95 %). Luottolaitoksista, joissa toimiva johto koostui molemmista sukupuolista, 54,7 % ylsi vähintään 6,42 % ROEen ja yhdestä sukupuolesta koostuvan toimivan johdon luottolaitoksista vain 40,69 %.

EBA keräsi myös tietoa luottolaitosten ylimmässä hallintoelimessä työskentelevien naisten ja miesten keskimääräisestä palkitsemisesta analysoidakseen sukupuolten välisiä palkkaeroja. EBA havaitsi, että suurimassa osassa luottolaitoksia miesten kokonaispalkitseminen on naisia korkeammalla tasolla. Asia on ajankohtainen, sillä muutettu luottolaitosdirektiivi 2019/878/EU tuo mukanaan uutta sääntelyä palkitsemisesta asettamalla laitoksille vaatimuksen sukupuolineutraaleista palkitsemisjärjestelmistä ja -käytännöistä. Käytännössä tämä tarkoittaa, että samasta tai samanarvoisesta työstä tulee maksaa samaa palkkaa. Muutetun luottolaitosdirektiivin säännösten soveltaminen alkaa pääsääntöisesti 29.12.2020, ja EBA on valtuutettu antamaan tarkempia ohjeita uusien vaatimusten soveltamisesta.

Vaikka Suomessa on naisia pörssiyritysten hallituksissa huomattavan paljon muuhun Eurooppaan verrattuna, on silti vielä paljon tehtävää, jotta yritysten ylimpiin johtotehtäviin saadaan enemmän naisia. Sukupuolten

tasa-arvon toteutuminen ei ole pelkkä itseisarvo, vaan keino lisätä erilaista osaamista ja monipuolisia näkemyksiä yrityksen johdossa sekä parantaa yrityksen mahdollisuutta menestyä kilpailussa.

On selvää, että naisten vähäinen osuus ylimmissä johtotehtävissä ei ole helposti ratkaistavissa. Pörssiyrityöiden osalta on käyty ajoittain keskustelua sukupuolikiintiöiden asettamisesta. Esimerkiksi Norjassa otettiin 2000-luvun alkupuolella käyttöön kiintiö, jossa vähintään 40 prosenttia pörssiyrityöiden hallituksen jäsenistä tulee olla naisia. Kiintiösääntely ei kuitenkaan Norjan tapauksessa lisännyt naisten määrää toimivassa johdossa, ja sääntelyn seurauksena hallituspaikoissa havaittiin kasaantumista samoille naisille.

Kiintiöiden avulla päästäisiin varmasti ripeästi haluttuihin tavoitteisiin. On vaikeaa uskoa, että ne johtaisivat pidemmällä tähtäimellä parhaisiin lopputuloksiin. Tulisiko huomio kiintiökeskustelujen sijaan kiinnittää toimintamalleihin ja asenteisiin? Ehkä naisten etenemistä jarruttavat yrityksissä piilevät tiedostamattomat asenteet ja ennakkoluulot naisjohtajuutta kohtaan sekä toisaalta myös se, miten erityisesti naiset itse suhtautuvat omiin mahdollisuuksiinsa sekä tahtovat edetä uralla ylimpiin johtotehtäviin. Sukupuolistereotyyppiset ajattelumallit voivat osaltaan vaikuttaa siihen, etteivät naiset aina uskalla hakeutua johtotehtäviin. Omat mahdollisuudet menestyä johtotehtävissä voidaan nähdä rajallisina, kun ajatellaan, ettei olla tarpeeksi osaavia tai kokeneita. Organisaation tuki ja esimiehen kannustus etenemiselle korostuu tällaisten ajatusmallien uudistamisessa.

Keskuskauppakamarin naisjohtajaselvityksen mukaan naisjohtajuuden edistäminen edellyttää uusia asenteita ja toimintamalleja työnantajilta, naisilta itseltään sekä koko yhteiskunnalta. Mentoroinnin arvokkuutta sekä naisten keskinäisten verkostojen rakentamisen tärkeyttä ei tule myöskään aliarvioida. Aidosti naisten etenemistä uralla kannustavat toimintatavat kuten avoin ja tasa-arvoinen rekrytointi, yksilöllisen urapolkusuunnitelman kehittäminen ja ylläpitäminen sekä uran ja perhe-elämän yhteenso-

vittamista tukevat yhteiskuntarakenteet olisivat varmasti myös avainasemassa siinä, että naisia nähtäisiin tulevaisuudessa entistä enemmän johtotehtävissä.