

Arvoisa ministeri, hyvä seminaariyleisö.

Myös naisia yritysten hallituksiin! Ei yksinomaan siksi, että se olisi reilua. Vaan siksi, että yritysten ja maamme kilpailukyky edellyttävät sitä.

Naiset ovat koulutukseensa ja bisneskokemukseensa nähden merkittävästi aliedustettuina yritysten päätöksentekokeleimissä. Työelämään tultaessa naisten ja miesten määrä on suunnilleen tasapainossa, mutta naisten osuus valituista romahtaa, mitä ylemmäs hierarkiassa edetään. Mikä muuttuu? Opinnoissa kyvykyys arvioidaan suoritusten perusteella, kun taas työelämässä määrääväksi kriteeriksi tulee *"kuka tuntee kenet"* -kokemus.

Board Professionals BPF Finland ry toimii tuloksellisen, ammattimaisen ja eettisesti korkeatasoisen hallitustyön puolesta. Uskomme, että monimuotoiset hallitukset tuottavat bisnekseen enemmän lisäarvoa kuin perinteiset kokoonpanot. Mielestämme naishallitusjäsenten määrän kasvu on välttämätöntä, jotta yritysten kilpailukyky voidaan säilyttää ja talouden kestävä kasvu turvata.

Tavoitteenamme on, että vuoden 2015 loppuun mennessä Suomen 500 suurimman yrityksen omistajakunnassa on päätetty lopettaa resurssituhlaus ja hallituksiin valituista henkilöistä vähintään 40 % on naisia.

Yleisiä edellytyksiä tämän tavoitteen toteutumiselle ovat ainakin seuraavat:

1. Ensinnäkin, ymmärretään, että strateginen johtaminen on murroksessa. Hallituksen työlle, kompetensseille ja kokoonpanolle on asetettu uusia vaatimuksia. Näihin on vastattava.
2. Toiseksi, kehitetään hallitusjäsenten valintaprosessia, jotta koko olemassa oleva osaamispotentialiaali saadaan mukaan kilpailemaan paikoista.
3. Ja kolmanneksi: Lisätään läpinäkyvyyttä hallitustyökeskusteluun
 - Yhteiskunnallisesti tämä tarkoittaa lisää konkretiaa tunneperusteluiden tilalle.
 - Ja yrityskohtaisesti on syytä ryhtyä arvioimaan hallitustyön onnistumista aidosti. Nykyään itsearviointi keskittyy liikaa hallituksen sisäisen spiritin pohdintaan samalla, kun hallitustyön business-vaikutusten analysointi puuttuu.

Board Professionals jakaa vuosittain Hallitustimantti – palkinnon edistääkseen edellä kuvatun tavoitteen toteutumista.

Hallitustimantilla palkituksi voi tulla yritys, yhdistys, henkilö tai joku muu taho, joka on edistänyt toiminnallaan merkittävästi hallitusten monimuotoisuutta ja siten luonut edellytyksiä organisaatioiden menestykselle. Tämän palkinnon myötä haluamme antaa palkitulle tunnustusta rohkeasta ja tärkeästä työstä. Haluamme myös nostaa esille tärkeäksi kokemiamme asioita ja käynnistää niistä keskustelua laajemminkin.

Kun valitsimme tämän vuoden palkinnon voittajaa, pohdimme erityisesti pätevyys-teemaa sekä valintaprosessien staattisuutta. Nämä aiheet ovat olleet myös tämän seminaarin asialistalla.

Yksi merkittävä ongelma monimuotoisuuden toteutumisen tiellä on salamyhkäisyys pätevyyskriteerin ympärillä. Yhtä, yksiselitteistä kriteeristöä ei ole johtuen yritysten kovin

erilaisista elinkaaren vaiheista ja strategianälän tasoista. Määrittelyn puuttumisesta huolimatta ainakin puolet mahdollisista kandidaateista jätetään edelleen kokonaan vaille huomiota.

On erittäin tärkeää, että valintaprosesseja kehitetään ja ne ulotetaan hallitusten omien mukavuusaluerajojen ulkopuolelle. Valintaprosessissa toimivien vastuulla on puhaltaa sisältöä toimeksiantoihin eikä tyytyä vanhojen myyttien toistamiseen. Pätevyyttä kuvaavia reunaehtoja kyllä löytyy omistajien lausunnoista ja esimerkiksi hyvän hallintotavan ohjeista, joten sisältötyöhön voi ryhtyä vaikka heti.

Eräs institutionaalinen omistaja edellyttää jäsenehdokkailta sukupuoleen katsomatta seuraavia ominaisuuksia: hallitustyökokemusta, tulosvastuukokemusta, ao. yhtiön toimialan erityistuntemusta, kokemusta yritysjärjestelyistä, kykyä suorittaa itsenäisesti yhtiöiden taloudellista analysointia ja yhteistyökykyä.

Arvopaperipörssin säännöissä ohjataan ajattelemaan hallituksen osaamista kokonaisuutena ja todetaan, että yhtiön hallituksessa tulee olla sellainen riittävä osaaminen ja kokemus, jota listayhtiönä toimiminen edellyttää.

Corporate Governance – suosituksessa, sanotaan hallituksen kokoonpanosta ja jäsenten pätevyydestä mm. seuraavaa:

Hallituksen kokoonpanossa tulee ottaa huomioon yhtiön toiminnan asettamat vaatimukset ja yhtiön kehitysvaihe. Hallituksen jäsenellä on oltava tehtävän edellyttämä pätevyys ja mahdollisuus käyttää riittävästi aikaa tehtävän hoitamiseen. Hallitustehtävän menestyksellinen hoitaminen vaatii yritystoiminnan tai sen osa-alueiden tuntemusta.

Näiden kuvausten ja seuraavien tutkimustulosten valossa on selvää, että perinteinen selitys, jonka mukaan hallitustehtäviin ei löydy riittävästi päteviä naisia, ei voi pitää paikkaansa.

Tilastojen mukaan naiset ovat keskimäärin miehiä koulutetumpia. Lisäksi tiedetään, että Naisten osuus kaikista johtajista on yli 30 %. Naisten osuus kaikista johtajista on ollut 20–30 % jo yli 20 vuoden ajan. Kokeneita naisjohtajia löytyy Suomesta runsaasti.

Valitettavasti yritysten resurssituhlaukselle ei näy loppua, sillä gatekeeperit pitävät edelleen huolen siitä, että naiset eivät etene yritysten ylimpään johtoon ansaitsemallaan vauhdilla.

On aika tehdä **jo olemassa oleva** pätevyys näkyväksi ja on aika vaikuttaa hallitusjäsenten valintaa raamittaviin asenteisiin, rakenteisiin ja toimintamalleihin. **40 %:n tavoitteeseen pääseminen edellyttää pörssiyritysten tapauksessa VAIN noin 170 uuden naisjohtajan tai – asiantuntijan valitsemisesta nykyisten, jo näissä tehtävissä toimivien lisäksi.**

NYT ON AIKA JULKISTAA BPF HALLITUSTIMANTTI 2011 PALKINNON SAAJA

Palkinnon voittaja on tunnistanut hallitusten homogeenisuudesta aiheutuvan epäkohdan ja ryhtynyt päämäärätietoisesti toimenpiteisiin tämän asian korjaamiseksi.

Hallitustimantti 2011 – palkinnon saaja on Valtioneuvoston kanslian omistajaohjausosasto.

Ennen kuin luovutamme varsinaisen palkinnon, kerron taustaa valinnalle:

Valtio-omistaja tavoittelee omaisuutensa hoidossa mahdollisimman hyvää taloudellista ja yhteiskunnallista kokonaistulosta. Valtio-omistaja on nähnyt naisten osuuden kasvattamisen yhtiöiden hallituksissa tärkeänä ja on ollut vakuuttunut siitä, että tämä kehitys ei toteudu itseksensä.

Valtio-omistaja on omatoimisesti asettanut tavoitteen, jonka mukaan valtionyhtiöiden ja valtion osakkuusyhtiöiden hallitusten jäsenistä 40 %:ia tulee olla naisia. Tavoite on ehdoton valtion kokonaan omistamien yhtiöiden osalta. Markkinaehtoisesti toimivissa yhtiöissä tätä tavoitetta ei voida toteuttaa yksipuolisesti. Näissäkin tapauksissa valtio on ollut aktiivinen ja laatinut ohjeistuksen tavoitteeseen pääsemiseksi.

Palkinnon saaja - Valtioneuvoston kanslian omistajaohjausosasto, on ollut ratkaisevassa ja vastuullisessa roolissa, kun näiden edellä mainittujen yhtiöiden hallituksiin on etsitty jäsen ehdokkaita. Omistajaohjaus on toteuttanut vuosien ajan menestyksellisesti ohjelmaa naisten hallituspaikkojen määrän lisäämiseksi.

Omistajaohjausosaston työ on tuottanut tulosta ja asetetut tavoitetasot on saavutettu ja jopa ylitetty: vuonna 2010 valtion nimitysvallassa olevista hallituspaikoista 43,4 % oli naisten hallussa.

Kokemukset aikaisempaa monimuotoisemmista hallituksista ovat olleet positiivisia. Tällä toiminnalla on luotu kestävä pohja maamme kilpailukyvyyn rakentamiselle. Arvostamme tätä tekemäänne työtä ja

kutsun valtion omistajaohjauksesta vastaavan ministerin, Heidi Hautalan, noutamaan

BPF Hallitustimantti 2011 – palkinnon.

Annamme teille palkinnoksi kunniakirjan sekä kaksi paikkaa Hallitusammattilaisen Uudet Kyvykkyudet – koulutukseen.