

Lausunto HE 60/2024 vp

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt minulta lausuntoa HE 60/2024 vp johdosta. Esityksessä on tarkoituksena panna täytäntöön pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä annettu direktiivi (EU) 2022/2381.

Käsittelen lausunnossani esitystä kansainvälisen tutkimuksen sekä VN TEAS 2023/7 (Sievänen ym. 2023) näkökulmasta. Muilta osin minulla ei ole lausuttavaa esityksen johdosta.

Lausuntoon vaikuttamattomat huomiot hallituksen esityksestä

(1)

Esityksen mukaan soveltamisalaan kuuluisivat yhtiöt pykälän 9 a § määritelmän mukaisesti:

Pörssiyhtiössä tavoitteena on oltava, että aliedustetun sukupuolen edustajia on vähintään 40 prosenttia yhtiön hallituksen jäsenistä, jos päättäneellä tilikaudella ja sitä välittömästi edeltäneellä tilikaudella pörssiyhtiön keskimääräinen henkilöstömäärä oli yli 250 henkilöä, ja:
1) pörssiyhtiön raportoitu taseen loppusumma oli yli 43 miljoonaa euroa; tai
2) pörssiyhtiön raportoitu liikevaihto oli yli 50 miljoonaa euroa.
Aliedustetun sukupuolen tavoitemäärä on laskettava liitteessä esitetyllä tavalla.

Hallituksen esityksessä, erityisesti luvussa 4.2.1 on mielestäni olennainen virhe puhuttaessa soveltamisalaan kuuluvista yrityksistä. Tekstissä todetaan seuraavasti:

- ”Esityksessä ehdotetaan, että kiintiötavoitetta sovelletaan direktiivin raja-arvojen mukaisesti suurimpiin pörssiyhtiöihin...”
ja muutamaa riviä myöhemmin
- ”Esityksen kirjoitushetkellä saatavilla olevien vuoden 2021 ja 2022 tilinpäätöstietojen mukaan soveltamisalaan kuuluu arviolta noin 35 yhtiötä...”

Hain Orbis -tietokannasta (kattaa Suomen Asiakastieto Oy:n tilinpäätösaineiston) suomalaisten pörssiyhtiöiden vuoden 2023 tilinpäätöstiedoista henkilöstömäärän, liikevaihdon ja taseen loppusumman. Taulukkoaineisto tämän lausunnon liitteenä. Hakuni ja yleisen suomalaisen liike-elämätuntemukseni perusteella esityksessä mainittu soveltamisalaan kuuluva yritysmäärä, ”noin 35 yhtiötä” ei voi pitää paikkansa. Liitteen taulukko nojaa kolmannen osapuolen (Orbis/Suomen Asiakastieto Oy) yleisesti luotettavana pidettävään dataan. Taulukon perusteella ainakin 103 Nasdaq OMX Helsinki päälistalla olevaa yhtiötä näyttäisi kuuluvan lain soveltamisalaan, koska henkilöstömäärä ylittää 250 henkilöä ja tase/liikevaihto ylittää 43/50 miljoonaa euroa vuoden 2023 tilinpäätöksen perusteella (tarkan yhtiömäärän saamiseksi tulisi rajan alle jääviltä tarkistaa myös vuoden 2022 tiedot). Mikäli tulkintani esitetystä pykälästä 9 a § ja hakemani aineisto pitää paikkansa, kuuluisi lain soveltamisalaan noin 80 prosenttia Helsingin pörssin päälistalle listautuneista yhtiöistä - ei noin 25 prosenttia kuten esityksessä annetaan ymmärtää.

Lausuntopalvelussa on 28 esityksestä annettua lausuntoa. Lukuisissa niistä on viitattu suoraan hallituksen esityksessä mainittuun 35 yrityksen määrään tai esityksessä lukuisissa kohdissa puhuttaviin ”suurimpiin pörssiyhtiöihin”. Direktiivin alkuperäinen tarkoitus ei ole ollut soveltaa tätä sääntelyä ”suurimpiin pörssiyhtiöihin” vaan keskisuuria yrityksiä suurempiin pörssiyhtiöihin.

(2)

Hallituksen esityksen 1.2 luvun ensimmäisessä kappaleessa viitataan mielestäni virheellisesti johtokunnan jäseniin ja johtokuntaan, kun tarkoitus olisi käsittääkseni viitata yhtiön hallitukseen ja hallituksen

jäseniin. Ruotsinkielisessä vastineessa (Regeringens proposition RP 60/2024 rd) tämä näyttäisi olevan oikein *styrelse* ja *styrelsemedlemmar*.

1. Hallituksen monimuotoisuus

Kansainvälinen tieteellinen tutkimus on osoittanut, että naisten ja miesten välillä on keskimäärin eroja, jotka voivat tietyissä tilanteissa vaikuttaa yksilöiden käytökseen ja suoriutumiseen liike-elämän päätöksentekotilanteissa, esimerkiksi johto- ja hallitustehtävissä. Tässä kontekstissa keskeisimmät erot liittyvät riskinottohalukkuuteen, itsevarmuuteen, tunteellisuuteen, tiedon käsittelyyn sekä kommunikointi- ja johtamistyyliin (esim. Johnson & Powell, 1994; Byrnes, Miller, & Schafer, 1999; Schubert, 2006; Palvia, Vähämaa & Vähämaa, 2015 & 2020; Vähämaa, 2014 & 2017; Wille ym., 2018). Tutkimuksissa raportoidut erot ovat aina keskimääräisiä ja kontekstista ja kulttuurista riippuvaisia.

Joissain tutkimuksissa on monimuotoisen hallituskokoonpanon ja yhtiön paremman menestyksen (esim. Carter, Simkins & Simpson, 2003; Chapple & Humphrey, 2014; Catalyst 2011), hallituksen riippumattomuuden (Adams & Ferreira 2009) ja proaktiivisuuden (Westphal & Bednar 2005) välille löydetty yhteys. Lisäksi diversiteetin on havaittu edistävän ryhmäajattelua (Daily, Dalton, & Cannella, 2003; Robinson & Dechant, 1997), laajentavan resurssien ja verkostojen saavutettavuutta (Fray & Guillaume, 2007; Milliken & Martins, 1996), parantavan vähemmistöön kuuluvien urapolkuja (Daily ym., 2003; Sheridan, 1995) sekä parantavan monimuotoisen hallituksen omaavan yrityksen julkisuuskuvaa ja legitimitettä (Baysinger & Butler, 1985).

Johtopäätös

Tutkimustulokset puoltavat näkemykseni mukaan käsittelyssä olevaa hallituksen esitystä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä johtotehtävissä, sillä yhteiskunnallisten tasa-arvoon liittyvien hyötyjen lisäksi monimuotoisuudella voi myös olla positiivinen taloudellinen vaikutus yhtiöiden ja niiden sidosryhmien kannalta (esimerkiksi omistajien).

2. Sukupuolten tasapuolinen edustus hallintoelimissä

Sukupuolten tasapuolisella edustuksella tarkoitetaan hallituksen esityksessä naisten ja miesten edustusta.

Suomalaisessa ja kansainvälisessä tarkastelussa miehet ovat edelleen voimakkaasti yliedustettuina yhtiöiden johto- ja hallintoelimissä. Keskuskauppakamarin raportit havainnollistavat selkeästi nykytilannetta ja sen kehitystä Suomessa nk. Naisjohtajakatsauksessa (Keskuskauppakamari 2024). Viimeisimmän katsauksen perusteella naisten osuus kaikkien pörssiyhtiöiden hallituksen jäsenistä oli vuonna 2023 noin 33 prosenttia. Noin 60 prosentissa kaikista pörssiyhtiöistä naiset ja miehet olivat vuonna 2023 tasapuolisesti edustettuna hallituksessa direktiivin tavoitteen mukaisesti.

Hallinnointikoodiin perustuva itsesääntely on lisännyt naisten osuutta pörssiyhtiöiden hallituksissa, mutta suurten ja pienten yhtiöiden välillä on syntynyt merkittäviä eroja. Pienissä pörssiyhtiöissä naisten osuus oli 28 prosenttia ja direktiivin ehdot ovat täyttymättä 45 prosentilla yhtiöistä (Keskuskauppakamari 2024). Kehitys ei Suomessa ole viime vuosina ollut erityisen voimakasta. Kun mittarina käytetään naisten osuutta suurimpien pörssiyhtiöiden ("10-50 per maa") hallituksen jäsenistä, sijoittuu Suomi (large cap) EU27 - maiden vertailussa hieman keskiarvon yläpuolelle (Keskuskauppakamari 2024, s. 10). Suomen alapuolella on pääasiassa EU:n itä- ja kaakkoisosan jäsenvaltioita. Naisten osuus suomalaisten pörssiyhtiöiden hallituksissa on alhaisempi kuin pohjoismaisissa verrokkimaissamme.

Sukupuolten epätasaisella edustuksella yhtiöiden hallituksissa on ilmeinen yhteys naisten osuuteen hallitusten puheenjohtajina ja hallituksen valiokunnissa, erityisesti nimitysvaliokunnan naisedustus on tässä kontekstissa olennainen. Kun lisäksi otetaan huomioon, että hallitus nimittää toimitusjohtajan on

hallituskokoonpanolla myös mahdollinen yhteys naisten osuuteen toimitusjohtajina ja johtoryhmien jäseninä (rekrytinnin avainhenkilöiden sukupuolesta lisää luvussa 4). Suomessa pörssiyhtiöiden naistoimitusjohtajien osuus ei ole viimeisen seitsemän vuoden aikana olennaisesti kasvanut. Sen sijaan voidaan havaita, että naisten osuus suomalaisten large- ja mid-cap yhtiöiden johtoryhmissä on kasvanut, mutta small-cap yhtiöissä merkittävää kasvua ei ole havaittavissa 2015-2023 välisenä aikana (Keskuskauppakamari 2024).

Johtopäätös

Käsiteltävänä oleva hallituksen esitys on nähdäkseni tärkeä ja tarvittava toimi sukupuolten tasapuolisen edustuksen lisäämiseksi pörssiyhtiöiden hallintoelimissä. Suosituksilla ja itsesääntelyllä on ollut kehitystä, mutta se on ollut hidasta. Esityksellä on suora vaikutus lain soveltamisalaan kuuluvien pörssiyhtiöiden hallitusten sukupuolten tasapuoliseen edustukseen. Kuten Keskuskauppakamarin (2024) raportista käy ilmi on naisten osuus yhtiöiden hallituksissa matalalla tasolla pienemmissä pörssiyhtiöissä, tästä syystä olisi tärkeää, että soveltamisalaan kuuluisi laaja joukko yhtiöitä (oman selvitykseni mukaan nykyisen esityksen soveltamisalaan kuuluisi 80 prosenttia päälistan yhtiöistä).

3. Naisten hallitustyöskentelyn edistäjät ja esteet

Sievänen ym. (2023) toteuttivat Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan toimeksiannosta tutkimuksen naisten hallitustyöskentelyn edistäjistä ja esteistä. Haastattelu- ja kyselytutkimuksen tulosten perusteella on yhteiskunnassa ja toimintaympäristössä tekijöitä, jotka vastaajien mukaan vaikuttavat naisten hallitus- ja johtoryhmätyöskentelyyn. Yritysten vaikutuksen ulkopuolella ovat näistä tekijöistä esimerkiksi perhevastuiden jakaantuminen sekä koulutusmahdollisuudet ja -valinnat, kun taas yrityksen arvojen ja mentoroinnin avulla on yritystasolla mahdollista vaikuttaa ehdokasjoukon diversiteettiin.

Tuloksista nousi suurena teemana esiin hallitusjäsenten rekrytointiprosessin merkitys. Hallitusjäsenten rekrytointiprosessin systemaattisuus nähtiin sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen kannalta keskeisenä tekijänä. Tämä heijastuu myös Keskuskauppakamarin (2024) raportoinnin tilastoista, missä suurilla pörssiyhtiöillä naisten osuus hallituksessa on keskimäärin korkeammalla tasolla kuin pienemmissä pörssiyhtiöissä. Suuremmissa yhtiöissä rekrytointiprosessit ovat systemaattisempia ja monimuotoisuuden potentiaaliset edut arvonnaluonnissa paremmin tiedossa.

Rekrytinnin avainhenkilöiden, erityisesti hallituksen puheenjohtajan ja osakkeenomistajien nimitystoimikunnan (ja hallituksen nimitysvaliokunnan) merkitys nousi tutkimuksessa myös keskeisenä tekijänä esiin. Puheenjohtajat ja nimitystoimikunnat ja -valiokunnat ovat useimmiten miesenemmistöisiä, jotka haastattelujen (Sievänen ym. 2023) ja aikaisempien tutkimusten (esim. Tienari ym. 2013) perusteella rekrytoivat todennäköisemmin (tiedostamattaan) ominaisuuksiltaan kaltaisiaan.

Johtopäätös

Hallituksen esityksellä pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta on mahdollisuus nopeasti vaikuttaa joihinkin diversiteetin toteutumisen esteisiin suurimpien pörssiyhtiöiden hallintoelimissä. Suora vaikutus soveltamisalaan kuuluvien yhtiöiden hallituksiin on ilmeinen, mutta nähdäkseni ehdotetulla lailla on mahdollista vaikuttaa joihinkin diversiteetin toteutumisen tämänhetkisiin esteisiin. Nimitystoimikuntien ja -valiokuntien sekä hallitusten puheenjohtajien diversiteetin odottaisi lisääntyvän, kun hallituksen diversiteetti lisääntyy. Sukupuolten tasapuolinen edustus hallituksessa voisi teoriassa vaikuttaa positiivisesti myös hallitusten valitsemiin toimitusjohtajiin, mutta Keskuskauppakamarin (2024) maakohtainen vertailu tukee tätä ajatusta vain muutamien maiden osalta.

Rekrytointiprosessit ovat diversiteetin toteutumisen kannalta keskeisessä asemassa, mutta niiden sääntely lailla ei liene mahdollista tai tarkoituksenmukaista.

Keskeisimmäksi kysymykseksi jää kuinka soveltamisalan ulkopuolelle jäävien pienimpien pörssiyhtiöiden ja listaamattomien yritysten hallitusten ja johdon diversiteettiin voidaan ja halutaan vaikuttaa. Pienimmissä pörssiyhtiöissä ja listaamattomissa yhtiöissä rekrytointikäytännöt ovat yleisesti ottaen epäsystemaattisempia ja naisten nykyinen osuus matalammalla. Nämä tekijät ovat Sieväsen ym. (2023) mukaan merkittäviä esteitä naisten hallitus- ja johtotehtäville.

Lausunto

Kannatan direktiivin saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä direktiivissä asetettujen edellytysten mukaisesti. Esityksen soveltamisalaan kuuluisi oman selvitykseni perusteella 80 prosenttia päälistan yhtiöistä. Soveltamisalan ulkopuolelle jäävien 20 prosentin osalta on epäselvää, miten sukupuolten tasapuolinen edustus tulee kehittymään itsesääntelyllä, kun huomioidaan että näiden yhtiöiden hallituksissa on lähtötilanteessa vähemmän naisia ja rekrytointikäytännöt ovat todennäköisesti epäsystemaattisempia. Onkin mahdollista, että direktiivin ja lain tavoitteita ei näissä yhtiöissä tulla tällä lakihankkeella saavuttamaan. Ellei muita tarkoituksenmukaisia ja tehokkaita toimia ole suunnitelmassa, tulisi mielestäni harkita soveltamisalan laajentamista kaikkiin pörssiyhtiöihin.

Vaasassa 16.9.2024



Kim Ittonen, KTT, Professori

Laskentatoimen ja kauppaoikeuden laitoksen johtaja

Email: kim.ittonen@hanken.fi

Mobile: +358 (0)50 408 4786

Hanken School of Economics

Lähteet

- Adams, R. B., & Funk, P. (2012). Beyond the glass ceiling: Does gender matter? *Management science*, 58(2), 219–235. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1110.1452>
- Adams, R. B., & Ragunathan, V. (2015). Lehman sisters. *FIRN Research Paper*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3046451
- Adams, R. B., Licht, A. N., & Sagiv, L. (2011). Shareholders and stakeholders: How do directors decide? *Strategic Management Journal*, 32(12), 1331–1355. <https://doi.org/10.1002/smj.940>
- Baysinger, B. D., & Butler, H. N. (1985). Corporate governance and the board of directors: Performance effects of changes in board composition. *Journal of Law, Economics, and Organization*, 1(1), 101–124.
- Byrnes, J.P., Miller, D.D. & Schafer, W.D. (1999). Gender differences in risk taking: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125, 367–383.
- Carter, D.A., Simkins, B.J. & Simpson, W.G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *The Financial Review*, 38 (1), 33–53.
- Catalyst. (2011, February). Women on boards. <http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/business-law/docs/w/11-745-women-on-boards.pdf>
- Chapple, L., & Humphrey, J. E. (2014). Does board gender diversity have a financial impact? Evidence using stock portfolio performance. *Journal of Business Ethics*, 122(4), 709–723
- Daily, C. M., Dalton, D. R., & Cannella, A. A. Jr. (2003). Corporate governance: Decades of dialogue and data. *Academy of Management Review*, 28(3), 371–382.
- Fray, D., & Guillaume, Y. (2007). Team diversity. In S. Clegg & J. R. Bailey (Eds.), *International encyclopedia of organization studies*, (1510–1513). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Johnson, J., & P. Powell. (1994). Decision making, risk and gender: Are managers different? *British Journal of Management*, 5(2), 123–138.
- Keskuskauppakamari (2024). Naiset pörssiyritysten johdossa – kansainvälinen vertailu - maaliskuu 2024. https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2024/03/Naisjohtajakatsaus_01-2024.pdf
- Licht, A. N., & Adams, R. B. (2023). Shareholders and stakeholders around the world: the role of values, culture, and law in directors' decisions. Working paper.
- Milliken, F., & Martins, L. (1996). Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in organizational groups. *Academy of Management Review*, 21(2), 402–433.
- Palvia, A., Vähämaa, E. & Vähämaa, S. (2015). Are female CEOs and Chairwomen more conservative and risk averse? Evidence from the banking industry during the financial crisis. *Journal of Business Ethics*, 131(3), 577–594.
- Palvia, A., Vähämaa, E. & Vähämaa, S. (2020). Female leadership and bank risk-taking: Evidence from the effects of real estate shocks on bank lending performance and default risk. *Journal of Business Research*, 117, 897–909.
- Robinson, G., & Dechant, K. (1997). Building a business case for diversity. *Academy of Management Executive*, 11(3), 21–31.
- Schubert, R. (2006). Analyzing and managing risks: On the importance of gender difference in risk attitudes. *Managerial Finance*, 32(9), 706–715.
- Sheridan, A. J. (1995). Affirmative action in Australia—employment statistics can't tell the whole story. *Women in Management Review*, 10(2), 26–34.
- Sievänen, R., Vähämaa, E., Haga, J., Ittonen, K., Nikander, J., Hytti, J., Paunisaari, E., Tuominen-Thuesén, M., & Lehmuskoski, T. (2023). *Listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtävät - Naisten urakehityksen haasteet*. Valtioneuvoston kanslia. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-365-4>
- Tienari, J., Meriläinen, S., Holgersson, C. & Bend, R. (2013). And then there are none: on the exclusion of women in processes of executive search. *Gender in Management*, 28, 43–61.
- Vähämaa, E. (2014). Executive turnover, gender, and earnings management. *Accounting Perspectives*, Vol. 13, No. 2, pp. 103–122.
- Vähämaa, E. (2017). Female executives and corporate governance. *Managerial Finance*, 43(10), 1056–1072.
- Westphal, J. D., & Bednar, M. K. (2005). Pluralistic ignorance in corporate boards and firms' strategic persistence in response to low firm performance. *Administrative Science Quarterly*, 50(2), 262–298.

Liite. Päälistan pörssiyhtiöt järjestettyinä tilikauden 2023 henkilöstömäärän mukaan. Soveltamisalan ulkopuolelle jäävät listalla viimeisenä (henkilöstömäärä merkitty punaisella)

	Nimi	Liikevaihto EUR 2023	Tase EUR 2023	Henkilöstö 2023
1	NOKIA OYJ	22 312 000 000	39 860 000 000	86 689
2	KONE OYJ	11 002 300 000	8 730 800 000	63 536
3	NORDEA BANK ABP	11 734 000 000	584 702 000 000	31 439
4	TIETOEVRY OYJ	2 858 800 000	3 518 400 000	24 159
5	STORA ENSO OYJ	9 669 000 000	20 754 000 000	19 842
6	VALMET OYJ	5 580 000 000	7 064 000 000	19 160
7	HUHTAMAKI OYJ	4 191 600 000	4 664 900 000	17 910
8	WARTSILA OYJ	6 082 000 000	6 803 000 000	17 807
9	KESKO OYJ	12 756 100 000	7 754 300 000	17 702
10	METSO OYJ	5 760 000 000	7 156 000 000	17 134
11	KONECRANES OYJ	3 975 800 000	4 552 400 000	16 586
12	UPM-KYMMENE OYJ	10 712 000 000	18 473 000 000	16 573
13	SAMPO OYJ	8 417 000 000	24 225 000 000	13 935
14	CARGOTEC OYJ	4 604 000 000	4 376 500 000	11 391
15	TERVEYSTALO OYJ	1 290 400 000	1 419 500 000	9 824
16	OUTOKUMPU OYJ	6 982 000 000	5 927 000 000	8 469
17	LASSILA & TIKANOJA OYJ	806 500 000	649 900 000	8 159
18	FISKARS OYJ ABP	1 132 200 000	1 754 900 000	7 162
19	PIHLAJALINNA OYJ	727 288 000	657 498 000	6 880
20	TOKMANNI GROUP OY	1 396 892 000	1 410 334 000	6 206
21	LINDEX GROUP OYJ	952 200 000	1 310 200 000	6 062
22	FORTUM OYJ	6 743 000 000	18 739 000 000	6 042
23	NESTE OYJ	22 975 000 000	15 983 000 000	6 014
24	ELISA OYJ	2 185 600 000	3 124 600 000	5 666
25	HKFOODS OYJ	2 028 600 000	851 700 000	5 388
26	FINNAIR OYJ	3 105 600 000	3 698 000 000	5 223
27	SANOMA OYJ	1 416 700 000	2 036 600 000	5 017
28	KEMIRA OYJ	3 392 300 000	3 489 300 000	4 915
29	YIT OYJ	2 219 000 000	2 832 000 000	4 302
30	ETTEPLAN OYJ	361 542 000	284 615 000	3 902
31	ATRIA OYJ	1 755 059 000	988 985 000	3 898
32	EEZY OYJ	219 235 000	206 684 000	3 698
33	SCANFIL OYJ	902 397 000	518 027 000	3 642
34	ORION OYJ	1 195 400 000	1 438 600 000	3 632
35	NOKIAN RENKAAT OYJ	1 190 600 000	2 325 200 000	3 433
36	PURMO GROUP PLC	748 600 000	997 800 000	3 193
37	NOHO PARTNERS OYJ	380 000 000	576 400 000	2 800
38	VIKING LINE ABP	500 400 000	639 800 000	2 401
39	OLVI OYJ	631 467 000	490 000 000	2 376
40	VAISALA OYJ	540 800 000	442 800 000	2 314
41	METSA BOARD OYJ	1 961 800 000	3 055 100 000	2 240
42	PONSSE OYJ	830 394 000	606 011 000	2 110
43	ENERSENSE INTERNATIONAL OYJ	364 265 000	213 740 000	1 942
44	SITOWISE GROUP PLC	211 249 000	278 381 000	1 939
45	INCAP OYJ	221 787 000	182 349 000	1 733
46	ALMA MEDIA OYJ	305 100 000	527 700 000	1 695
47	MUSTI GROUP OYJ	430 792 000	394 242 000	1 643
48	TALENOM OYJ	122 940 000	175 677 000	1 560
49	DIGIA OYJ	192 232 000	168 157 000	1 527
50	KESKISUOMALAINEN OYJ	209 283 000	160 094 000	1 519

	Nimi	Liikevaihto EUR 2023	Tase EUR 2023	Henkilöstö 2023
51	GOFORE OYJ	190 496 000	167 085 000	1 465
52	RAPALA VMC OYJ	222 500 000	300 200 000	1 374
53	KH GROUP OYJ	273 173 000	347 698 000	1 237
54	ANORA GROUP PLC	745 800 000	1 135 700 000	1 219
55	PANOSTAJA OYJ	136 836 000	141 374 000	1 188
56	RELAIS GROUP OYJ	286 825 000	329 124 000	1 089
57	WITHSECURE OYJ	152 547 000	207 412 000	1 087
58	KAMUX OYJ	1 003 300 000	215 700 000	1 059
59	CONSTI OYJ	321 854 000	121 314 000	1 008
60	SIILI SOLUTIONS OYJ	123 147 000	100 170 000	1 007
61	AKTIA BANK PLC	284 650 000	12 036 941 000	898
62	KOSKISEN OYJ	274 841 000	269 205 000	883
63	TECNOTREE OYJ	78 577 000	128 242 000	883
64	LAMOR CORPORATION OYJ	122 684 000	163 550 000	840
65	ILKKA OYJ	56 293 000	185 139 000	838
66	DOVRE GROUP OYJ	197 206 000	87 986 000	820
67	GLASTON OYJ ABP	222 140 000	196 466 000	802
68	ORIOLA OYJ	1 496 700 000	934 700 000	801
69	PUUILO OYJ	338 900 000	248 500 000	791
70	QT GROUP OYJ	181 099 000	206 510 000	775
71	SRV YHTIÖT OYJ	610 300 000	438 600 000	771
72	Rebl Group (Punamusta Media Oyj)	136 174 000	111 221 000	759
73	RAUTE OYJ	145 997 000	135 405 000	754
74	TELESTE OYJ	151 801 000	134 702 000	750
75	KEMPOWER OYJ	284 701 000	237 729 000	737
76	ASPO OYJ	554 585 000	409 709 000	712
77	VERKKOKAUPPA.COM OYJ	503 272 000	179 281 000	677
78	MANDATUM OYJ	329 600 000	16 342 600 000	663
79	SUOMINEN OYJ	455 617 000	316 434 000	659
80	EXEL COMPOSITES OYJ	97 139 000	85 028 000	623
81	COMPONENTA OYJ	102 517 000	57 290 000	615
82	HARVIA OYJ	151 411 000	214 264 000	605
83	AFARAK GROUP OYJ	159 273 000	162 342 000	596
84	INNOFACTOR OYJ	80 404 000	54 451 000	581
85	ALANDSBANKEN ABP	200 320 000	5 341 507 000	566
86	BITTIUM OYJ	78 355 000	157 659 000	526
87	F-SECURE OYJ	131 201 000	275 266 000	524
88	VIAFIN SERVICE OYJ	75 495 000	43 998 000	514
89	SOLTEQ OYJ	65 964 000	57 189 000	498
90	KREATE GROUP OYJ	320 913 000	134 560 000	472
91	MARIMEKKO OYJ	174 196 000	123 258 000	468
92	OMA SAASTOPANKKI OYJ	243 967 000	7 642 906 000	464
93	ENENTO GROUP OYJ	156 299 000	490 337 000	401
94	REKA INDUSTRIAL OYJ	123 270 000	71 555 000	398
95	MARTELA OYJ	94 538 000	55 686 000	386
96	LEHTO GROUP PLC	174 783 000	103 729 000	384
97	REMEDY ENTERTAINMENT OYJ	33 981 000	79 260 000	352
98	BOREO OYJ	162 200 000	119 600 000	341
99	RAISIO OYJ	220 800 000	323 800 000	338
100	APETIT OYJ	176 700 000	131 100 000	338

	Nimi	Liikevaihto EUR 2023	Tase EUR 2023	Henkilöstö 2023
101	ORTHEX OYJ	86 756 000	85 568 000	318
102	KOJAMO OYJ	446 000 000	8 158 300 000	288
103	KESLA OYJ	55 466 000	36 165 000	273
104	TULIKIVI OYJ	45 647 000	38 714 000	236
105	CITYCON OYJ	290 000 000	4 208 400 000	234
106	WULFF-YHTIÖT OYJ	93 906 000	49 550 000	234
107	ROBIT OYJ	94 086 000	94 043 000	225
108	REVENIO GROUP OYJ	96 793 000	137 413 000	216
109	ELECSTER OYJ	34 221 000	48 019 000	213
110	NURMINEN LOGISTICS OYJ	128 186 000	113 771 000	186
111	CAPMAN OYJ	59 443 000	241 547 000	183
112	EVLI OYJ	115 700 000	n.a.	175
113	SAGA FURS OYJ	48 209 000	119 446 000	172
114	HONKARAKENNE OYJ	46 833 000	30 048 000	169
115	ASPOCOMP GROUP OYJ	32 311 000	26 193 000	163
116	UNITED BANKERS OYJ	49 419 000	76 121 000	160
117	DIGITALIST GROUP OYJ	17 688 000	11 444 000	126
118	OPTOMED OYJ	15 149 000	29 079 000	114
119	TAALERI OYJ	55 305 000	307 911 000	111
120	EQ PLC	70 852 000	100 270 000	107
121	TRAINERS HOUSE OYJ	8 437 000	6 401 000	96
122	HEEROS OYJ	11 312 000	11 083 000	88
123	QPR SOFTWARE OYJ	7 551 000	5 869 000	49
124	VALOE OYJ	1 177 000	14 577 000	48
125	BIOHIT OYJ	13 355 000	12 920 000	46
126	INVESTORS HOUSE OYJ	6 857 000	53 546 000	33
127	OVARO KIINTEISTTSIJOTUS OYJ	5 608 000	63 454 000	5
128	ALISA BANK PLC	-	-	-
129	KALMAR OYJ	-	-	-