

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 (päivitetty kuulemistilaisuuden jälkeen 18.9.2024)

(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.

Soveltamisalan raja-arvot laskettaneen emoyhtiön tilinpäätöksestä 2003/361/EY mukaisesti, vaikkakaan sitä ei direktiivissä (EU) 2022/2381 tai HE 60/2024 erikseen mainita.

HE 60/2024:ssa todetaan, että soveltamisalan piiriin kuuluu selvityksen mukaan 35 pörssiyhtiötä. Jos raja-arvoina käytettäisiin konsernitilinpäätöksen tietoja, olisi yritysjoukko suomalaista liike-elämää tuntevan ennakoitavissa, sillä se korreloisi vahvasti esimerkiksi pörssin markkina-arvon kanssa. Sen sijaan, kun rajat lasketaan emoyhtiön tilinpäätöksestä, ei soveltamisalaan kuuluvia yrityksiä ole pääteltävissä, ellei tunne erityisen hyvin suomalaisten pörssiyhtiöiden konsernirakennetta. HE 60/2024:stä ei selkeästi käy ilmi mikä pörssiyhtyritysten soveltamisalaan kuuluisi vaan siinä todetaan "...että kiintiötavoitetta sovelletaan direktiivin raja-arvojen mukaisesti suurimpiin pörssiyhtiöihin". Tästä voisi olettaa, että laki sittenkin koskisi pörssin suurimpia yhtiöitä.

Hain Orbis -tietokannasta (kattaa Suomen Asiakastieto Oy:n kaupallisen tilinpäätösaineiston) suomalaisten pörssiyhtiöiden vuoden 2023

- konsernitilinpäätöstiedoista henkilöstömäärän, liikevaihdon ja taseen loppusumman ja
- emoyhtiön henkilöstömäärän, liikevaihdon ja taseen loppusumman.

Koostin valiokunnan käyttöön taulukkoaineiston, joka löytyy tämän lausunnon liitteenä. Taulukon raha-arvot pyöristetty miljoonan euron tarkkuudelle, mikä riittää arvioimaan ylittyvätkö raja-arvot.

Hakuni perusteella soveltamisalaan kuuluisi vuoden 2023 tilinpäätöksen perusteella 37 yhtiötä. Tämä vastaa hyvin HE:n esittämää 35 yhtiön määrää vuosien 2021-2022 tilinpäätösten perusteella. Yritysjoukko on painottunut suurempiin yhtiöihin, mutta joukko ei edusta 35 suurinta pörssiyhtiötä, vaan joukossa on mid ja small cap yrityksiä. Vaikuttaisi myös siltä, että osa kaikista suurimmista pörssiyhtiöistä jäisi soveltamisalan ulkopuolelle, koska emoyhtiön henkilöstömäärä on alle raja-arvon (esim. Nokia Oyj).

Jotta voidaan arvioida lain sisältöä, tavoitetta ja vaikuttavuutta, on mielestäni tärkeää tuntea esitetyn soveltamisalan pörssiyhtyritysten joukko.

(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 (rekrytoinnin 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

Käsitteltävänä 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.

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 heijastunee 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 arvonnluonnissa paremmin tiedossa.

Rekrytoinnin 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 tähänhetkisiin 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 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. Soveltamisalan ulkopuolelle jäävien yhtiöiden osalta on epäselvää, miten sukupuolten tasapuolinen edustus tulee kehittymään itsesääntelyllä, kun huomioidaan että näiden yhtiöiden hallituksissa on mahdollisesti lähtötilanteessa vähemmän naisia ja rekrytointikäytännöt ovat mahdollisesti 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 konsernitaseen mukaan. Soveltamisalaan kuuluvien yritysten nimi lihavoitu ja raja-arvot jotka ylittivät korostettu punaisella.

Numero	Nimi	Emoyhtiön henkilöstö	Emoyhtiön liikevaihto	Emoyhtiön tase	Konsernin liikevaihto	Konsernin tase	Konsernin henkilöstö
1	NOKIA CORPORATION	212	1 000 000	31 000 000	22 312 000 000	39 860 000 000	86 689
2	NESTE OYJ	3 661	17 000 000 000	12 000 000 000	15 983 000 000	22 975 000 000	6014
3	KESKO OYJ	7 402	8 354 285 000	4 806 791 000	7 754 300 000	12 756 100 000	17702
4	NORDEA BANK ABP	25 848		447 217 051	584 702 000 000	11 734 000 000	31439
5	KONE OYJ	1 239	824 323 479	6 494 984 306	8 730 800 000	11 002 300 000	63536
6	UPM-KYMMENE OYJ	2 932	2 982 396 000	13 096 466 000	18 473 000 000	10 712 000 000	16573
7	STORA ENSO OYJ	4 084	2 809 000 000	14 508 000 000	20 754 000 000	9 669 000 000	19842
8	OUTOKUMPU OYJ		614 380 276	5 883 022 640	5 927 000 000	6 982 000 000	8469
9	FORTUM OYJ	459	174 000 000	27 000 000 000	18 739 000 000	6 743 000 000	6042
10	WARTSILA OYJ	392	103 000 000	3 761 000 000	6 803 000 000	6 082 000 000	17807
11	METSO OYJ	138	31 214 054	3 629 451 479	7 156 000 000	5 760 000 000	17134
12	VALMET OYJ	144	8 561 544	4 056 060 125	7 064 000 000	5 580 000 000	19160
13	ÅLANDSBANKEN ABP	375		5 000 000 000	200 320 000	5 341 507 000	566
14	CARGOTEC OYJ	132	314 128 514	4 299 918 296	4 376 500 000	4 604 000 000	11391
15	HUHTAMAKI OYJ	153	230 171 411	3 703 307 388	4 664 900 000	4 191 600 000	17910
16	KONECRANES OYJ	5	0	1 150 285 000	4 552 400 000	3 975 800 000	16586
17	KEMIRA OYJ	500	2 180 828	2 900 000	3 489 300 000	3 392 300 000	4915
18	FINNAIR OYJ	3 801	3 000 000 000	2 900 000 000	3 698 000 000	3 105 600 000	5223
19	TIETOEVRY OYJ	92	174 294 044	1 940 914 733	3 518 400 000	2 858 800 000	24159
20	YIT OYJ	241	69 000 000	1 800 000 000	2 832 000 000	2 219 000 000	4302
21	ELISA OYJ	5 666	2 000 000 000	3 000 000 000	3 124 600 000	2 185 600 000	5666
22	HKFOODS OYJ	53	25 000 000 000	735 000 000 000	851 700 000	2 028 600 000	5388
23	METSA BOARD OYJ	1 227	1 300 000 000	2 000 000 000	3 055 100 000	1 961 800 000	2240
24	ATRIA OYJ	20	56 000 000	993 000 000	988 985 000	1 755 059 000	3898
25	ORIOLA OYJ	62	18 000 000	786 000 000	934 700 000	1 496 700 000	801
26	SANOMA OYJ	125	73 000 000	1 700 000 000	2 036 600 000	1 416 700 000	5017
27	TOKMANNI GROUP OY	6 206	1 500 000	1 500 000	1 410 334 000	1 396 892 000	6206
28	TERVEYSTALO OYJ	4	12 694 022	788 979 344	1 419 500 000	1 290 400 000	9824
29	ORION OYJ	2 351	1 212 000 000	1 395 000 000	1 438 600 000	1 195 400 000	3632
30	NOKIAN RENKAAT OYJ	848	787 000 000	2 000 000 000	2 325 200 000	1 190 600 000	3433
31	FISKARS OYJ ABP	185	109 000 000	1 700 000 000	1 754 900 000	1 132 200 000	7162
32	KAMUX OYJ	26	11 000 000	150 000 000	215 700 000	1 003 300 000	1059
33	LINDEX GROUP OYJ	1 001	275 000 000	729 000 000	1 310 200 000	952 200 000	6062
34	SCANFIL OYJ	13	2 000 000	160 000 000	518 027 000	902 397 000	3642
35	PONSSE OYJ	985	709 000 000	518 000 000	606 011 000	830 394 000	2110
36	LASSILA & TIKANOJA OYJ	102	27 000 000	263 000 000	649 900 000	806 500 000	8159
37	PURMO GROUP PLC	19	15 900 000	1 000 000 000	997 800 000	748 600 000	3193
38	ANORA GROUP PLC	423	299 000 000	647 000 000	1 135 700 000	745 800 000	1219
39	PIHLAJALIN OYJ	3	10 000 000	521 000 000	657 498 000	727 288 000	6880
40	OLVI OYJ	397	230 000 000	375 000 000	490 000 000	631 467 000	2376
41	SRV YHTIOT OYJ	69	9 473 000	311 000 000	438 600 000	610 300 000	771
42	ASPO OYJ	8	1 000 000	229 000 000	409 709 000	554 585 000	712
43	VAISALA OYJ	1 549	397 000 000	402 000 000	442 800 000	540 800 000	2314
44	VERKKOKAUPPA.COM OYJ	656	554 000 000	186 000 000	179 281 000	503 272 000	677
45	VIKING LINE ABP	1 682	555 000 000	682 000 000	639 800 000	500 400 000	2401
46	SUOMINEN OYJ	35	26 000 000	294 000 000	316 434 000	455 617 000	659
47	KOJAMO OYJ	19	15 000 000	3 000 000 000	8 158 300 000	446 000 000	288
48	MUSTI GROUP OYJ	2	9 000 000	272 000 000	394 242 000	430 792 000	1643
49	NOHO PARTNERS OYJ	200	82 000 000	304 000 000	576 400 000	380 000 000	2800
50	ENERSENSE INTERTIOL OYJ	109	16 000 000	144 000 000	213 740 000	364 265 000	1942
51	ETTEPLAN OYJ	71	20 878 000	23 165 101	284 615 000	361 542 000	3902
52	PUUILO OYJ	7	6 900 000	162 000 000	248 500 000	338 900 000	791
53	MANDATUM OYJ	22	246 000 000	800 000 000	16 342 600 000	329 600 000	663
54	CONSTI OYJ	14	3 900 000	147 000 000	121 314 000	321 854 000	1008
55	KREATE GROUP OYJ	3	807 000	97 000 000	134 560 000	320 913 000	472
56	ALMA MEDIA OYJ	101	29 000 000	622 000 000	527 700 000	305 100 000	1695
57	CITYCON OYJ	51	6 500 000	3 700 000 000	4 208 400 000	290 000 000	234
58	RELAIS GROUP OYJ	5	1 000 000	253 000 000	329 124 000	286 825 000	1089
59	KEMPOWER OYJ	451	303 551 000	233 000 000	237 729 000	284 701 000	737
60	AKTIA BANK PLC	750		11 000 000 000	12 036 941 000	284 650 000	898
61	KOSKISEN OYJ	888	298 000 000	265 000 000	269 205 000	274 841 000	883
62	KH GROUP OYJ	5	0	60 000 000	347 698 000	273 173 000	1237
63	OMA SAASTOPANKKI OYJ	375		8 000 000 000	7 642 906 000	243 967 000	464
64	RAPALA VMC OYJ	102	39 000 000	258 000 000	300 200 000	222 500 000	1374
65	GLASTON OYJ ABP	24	13 000 000	182 000 000	196 466 000	222 140 000	802
66	INCAP OYJ	2	245 000 000	201 000 000	182 349 000	221 787 000	1733
67	RAISIO OYJ	31	5 900 000	339 000 000	323 800 000	220 800 000	338
68	EEZY OYJ	36	10 500 000	218 000 000	206 684 000	219 235 000	3698
69	SITOWISE GROUP PLC	3	2 157 000	213 000 000	278 381 000	211 249 000	1939
70	KESKISUOMALAINEN OYJ	217	32 000 000	199 000 000	160 094 000	209 283 000	1519
71	DOVRE GROUP OYJ	72	12 000 000	37 999 000	87 986 000	197 206 000	820
72	DIGIA OYJ	47	21 000 000	236 000 000	168 157 000	192 232 000	1527
73	GOFORE OYJ	550	120 000 000	160 000 000	167 085 000	190 496 000	1465
74	QT GROUP OYJ		409 000	120 000 000	206 510 000	181 099 000	775
75	APETIT OYJ	14	354 000	99 000 000	131 100 000	176 700 000	338
76	LEHTO GROUP PLC	35	7 000 000	25 000 000	103 729 000	174 783 000	384
77	MARIMEKKO OYJ	384	181 000 000	112 000 000	123 258 000	174 196 000	468
78	BOREO OYJ	44	22 000 000	97 000 000	119 600 000	162 200 000	341
79	AFARAK GROUP OYJ	1	2 000 000	84 000 000	162 342 000	159 273 000	596
80	ENENTO GROUP OYJ	8	1 500 000	651 000 000	490 337 000	156 299 000	401
81	WITHSECURE OYJ	463	104 000 000	242 000 000	207 412 000	152 547 000	1087
82	TELESTE OYJ	329	89 000 000	103 000 000	134 702 000	151 801 000	750
83	HARVIA OYJ	2	1 000 000	181 000 000	214 264 000	151 411 000	605
84	RAUTE OYJ	518	121 000 000	148 000 000	135 405 000	145 997 000	754
85	PANOSTAJA OYJ	9	185 933	61 000 000	141 374 000	136 836 000	1188
86	F-SECURE OYJ	291	127 000 000	296 000 000	275 266 000	131 201 000	524
87	NURMINEN LOGISTICS OYJ	17	5 900 000	65 000 000	113 771 000	128 186 000	186
88	REKA INDUSTRIAL OYJ	1	1 000 000	65 000 000	71 555 000	123 270 000	398
89	SIILI SOLUTIONS OYJ	403	86 000 000	82 000 000	100 170 000	123 147 000	1007
90	TALENOM OYJ	95	58 000 000	174 000 000	175 677 000	122 940 000	1560
91	LAMOR CORPORATION OYJ	101	68 000 000	113 000 000	163 550 000	122 684 000	840
92	COMPONENTA OYJ	16	4 000 000	45 000 000	57 290 000	102 517 000	615
93	EXEL COMPOSITES OYJ	262	49 000 000	84 000 000	85 028 000	97 139 000	623
94	REVENIO GROUP OYJ	12	900 000	126 000 000	137 413 000	96 793 000	216

95	MARTELA OYJ	197	104 000 000	61 000 000	55 686 000	94 538 000	386
96	ROBIT OYJ	10	6 229 000	95 000 000	94 043 000	94 086 000	225
97	WULFF-YHTIOT OYJ	3	583 000	23 000 000	49 550 000	93 906 000	234
98	ORTHEX OYJ	2	840 000 000	42 000 000	85 568 000	86 756 000	318
99	INNOFACTOR OYJ	37	15 000 000	95 000 000	54 451 000	80 404 000	581
100	TECNOTREE OYJ	41	58 000 000	93 000 000	128 242 000	78 577 000	883
101	BITTIUM OYJ	8	1 400 000	171 000 000	157 659 000	78 355 000	526
102	EQ PLC	107		110 000 000	100 270 000	70 852 000	107
103	SOLTEQ OYJ	428	66 000 000	66 000 000	57 189 000	65 964 000	498
104	CAPMAN OYJ	35	7 000 000	210 000 000	241 547 000	59 443 000	183
105	ILKKA OYJ	26	4 700 000	130 000 000	185 139 000	56 293 000	838
106	KESLA OYJ	255	59 000 000	37 000 000	36 165 000	55 466 000	273
107	TAALERI OYJ	15	35 000 000	158 000 000	307 911 000	55 305 000	111
108	UNITED BANKERS OYJ	45	8 000 000	49 000 000	76 121 000	49 419 000	160
109	SAGA FURS OYJ	254	49 000 000	124 000 000	119 446 000	48 209 000	172
110	HONKARAKENNE OYJ	169	49 000 000	30 000 000	30 048 000	46 833 000	169
111	TULIKIVI OYJ	211	49 000 000	31 000 000	38 714 000	45 647 000	236
112	LAPWALL OYJ	129	46 000 000	29 000 000	27 104 000	42 023 000	115
113	ELECSTER OYJ	213	37 000 000	53 000 000	48 019 000	34 221 000	213
114	REMEDY ENTERTAINMENT OYJ	334	37 000 000	85 000 000	79 260 000	33 981 000	352
115	ASPOCOMP GROUP OYJ	160	34 000 000	19 000 000	26 193 000	32 311 000	163
116	SSH COMMUNICATIONS SECURITY OYJ	99	12 000 000	24 000 000	31 353 000	20 524 000	158
117	DIGITALIST GROUP OYJ	0	521 000	25 000 000	11 444 000	17 688 000	126
118	OPTOMED OYJ	48	4 000 000	41 000 000	29 079 000	15 149 000	114
119	BIOHIT OYJ	35	10 000 000	11 000 000	12 920 000	13 355 000	46
120	TRAINERS HOUSE OYJ	32	5 900 000	6 600 000	6 401 000	8 437 000	96
121	QPR SOFTWARE OYJ	40	8 000 000	8 000 000	5 869 000	7 551 000	49
122	INVESTORS HOUSE OYJ	5	3 000 000	29 000 000	53 546 000	6 857 000	33
123	OVARO KIINTEISTTSIJOITUS OYJ	5	5 900 000	55 000 000	63 454 000	5 608 000	5
124	SAMPO OYJ	75	773 000	13 000 000 000		700 000	75
125	EVLI OYJ	175				100 000	175
126	ALISA BANK PLC			832 000 000			