

ALLBRIGHTRAPPORTEN  
SEPTEMBER 2017

# Vd-kvinnor väljer jämställdhet



AllBright





# Nio av tio bolag fast vid rödljuset

**Andelen kvinnor på ledande positioner ökar bekymmersamt ynka en procentenhet i årets rapport. Det är inte värt att räkna som ett framsteg. Hela 85 procent av bolagen har fastnat vid rödljuset och bromsar utvecklingen framåt.**

Framstegen i årets rapport är några av de mest blygsamma någonsin. Kvinnorna ökar med ynka en procentenhet från i fjol och är nu uppe på 21 procent. Samma dystra resultat ser vi på vd-posterna som står och stampar på sex procent kvinnor. Den som trodde på raska steg mot jämställdhet måste bli besviken.

## Kvinnor öppnar upp för andra kvinnor

Rekordmånga ledare talar sig visserligen varma om vikten av jämställdhet. Men vurmen framstår alltmer som en kakafoni av osanningar. Hela nio av tio bolag har fastnat vid rödljuset och bromsar utvecklingen framåt. Om allt bedyrande om jämställdhet följdes av handling, skulle målet redan vara nått. Svenska chefers skenhelighet är tyvärr ojämsställdhetens bästa vän.

Lyckligtvis framträder en växande skara företagsledare som tänker annorlunda. Inte sällan råkar just dessa ledare vara kvinnor. I årets rapport ser vi tydliga tecken på att kvinnor på toppositioner öppnar upp för både kvinnor och män. För första gången sedan AllBrights start har nästan hälften av bolagen med jämställda ledningar även jämställda styrelser.

Nytt syre ger även nyoterade bolag som antrar börsen som en frisk fläkt. De har tillsammans 25 procent kvinnor i ledningarna, fyra procentenheter över hela börsens snitt. De drar upp snittet för jämställdhet och inger hopp om en jämställd börs tidigare än väntat.

Men nyupptäckta farhågor lurar i farstun. Strax utanför börsens huvudlista, på First North, finner vi nya nedslående siffror. Svenska tillväxtbolag drar nämligen den största lanssen för ojämsställdhet med sina ynka 15 procent kvinnor i styrelserna.

Vidgar vi linsen och väger in utländsk bakgrund finner vi en hisnande likriktning. Endast 11 procent i börsens ledningar har utländsk bakgrund vilket kan viktas mot att 26 procent av Sveriges befolkning i arbetsför ålder har utländsk bakgrund.

Om vi förutsätter att kompetens är någorlunda jämnt fördelat mellan människor med utländsk bakgrund och icke utländsk bakgrund, borde siffran vara högre. Rekryterande chefer som värnar rättvisa och lönsamhet bör akut kravla sig upp ur diskrimineringssträsket.

För att råda bot på årets minimala framsteg och farhågor uppmanar AllBright till bojkott av bolagen som i sin tur bojkottar kvinnor. Lämna de skenheliga ledarna i sticket och sök jobb på jämställda bolag som står redo att ta vara på din kompetens. Nyttja konsumentmakten till att dissa mansmittade bolag. Använd AllBrights listor för att bedriva aktivism. Förr eller senare måste även diskriminerande dinosaurier dö ut.

**Amanda Lundeteg, Vd AllBright**



# Innehållsförteckning

Nio av tio bolag fast vid rödljuset	3
Majoriteten av bolagen bromsar utvecklingen	5
Kvinnor värvar kvinnor	6
Rekordmånga jämställda bolag	7
Ensam kvinna i vart tredje bolag	8
Vart fjärde bolag tackar nej	10
Rekryterare missar utländsk bakgrund	11
Nyoterade drar upp snittet	12
Tillväxtbolag drar en lans för ojämställdhet	13
Mellanstora och småbolag bär på manssmitta	14
Styrelserna utklassar ledningarna	15
Rekordfå kvinnor har resultatansvar	16
Bransch-kvartett kryper framåt	17
Jämställt först år 2039	18



# Majoriteten av bolagen bromsar utvecklingen

Andelen kvinnor i börsbolagens ledningsgrupper ökar med ynka en procentenhet och är nu uppe på 21 procent. Majoriteten av bolagen har en eller ingen kvinna i ledningen.

Bolagen på börsen är fler än någonsin. I genomsnitt arbetar sju personer i ledningsgrupperna. Kvinnorna borde rimligtvis utgöra antingen tre eller fyra personer i varje ledning. Men trots en betydande ökning av nya bolag tillkommer endast ett fåtal nya kvinnor. Männerna utgör i dagsläget 79 procent av ledningarna medan kvinnorna står kvar och stampar omkring 20-procentstrecket.

Den mest alarmerande minskningen framträder i gruppen bolag med fyra kvinnor i toppen. Andelen minskar från åtta till fem procent. Bland bovorna hittar vi vårdbolaget Attendo och teleoperatören Tele2 som lämnar gruppen med fyra kvinnor och sällar sig till gruppen med två kvinnor.







Men allt är inte nattsvart, 16 bolag har lyckats med konststycket att befordra fem eller fler kvinnor i ledningsgruppen. Bland dessa finns tre banker: Collector, Handelsbanken och Swedbank. Här har övriga banker som Nordea och SEB mycket att lära med sina 20 respektive 13 procent kvinnor på chefspositioner. Att Collector lyckas är inte förvånande. Huvudägaren är en kvinna som är känd för att söka skarpa kvinnor. På samma sätt har Swedbank medvetet rekryterat kvinnor i många år. I år har bägge bolagens arbete givit frukt.

Eniro, som redan förra året var ute på en farlig väg har i år inte en enda kvinna kvar i ledningen. Detsamma gäller bland andra Klöver, Peab, Svedbergs och SkiStar som alla gått från att ha kvinnor i ledningen till att numer endast ha män i sina ledningar. I en tid då jämställdhet är en av studenternas viktigaste frågor bör bolagen fråga sig hur de ska göra för att attrahera talanger.

**6** bolag går mot strömmen



## Andel bolag med kvinnor i ledningen

	2016		2017
	27%	–	27%
	36%	↓	35%
	18%	↑	19%
	9%	–	9%
	8%	↓	5%
 eller fler kvinnor	3%	↑	5%

Två procent av bolagen går mot strömmen och har kvinnodominerade ledningsgrupper. Där ser vi banken Collector, bemanningsbolaget Dedicare, investmentbolaget East Capital Explorer, fastighetsbolaget Hemfosa, klädföretaget Odd Molly, och nynoterade NGS Group. Bolag som visar att det finns kvinnor som både vill och kan.



# Kvinnor värvar kvinnor

Antalet vd-kvinnor ökar i år med en person till 17. Det är endast sex procent av alla börs-vd:ar. Vd-rollen präglar även bolaget i övrigt. I bolagen med en kvinna på vd-posten är antalet kvinnor i ledningsgruppen betydligt högre.

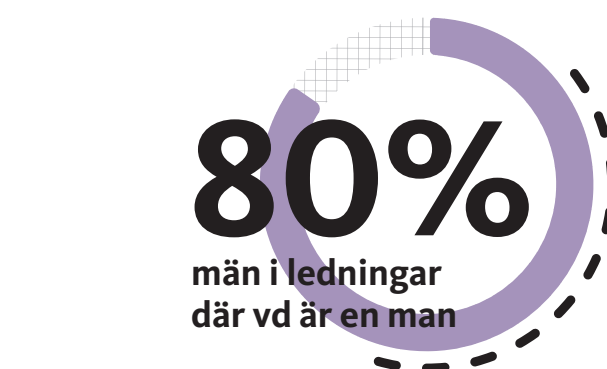
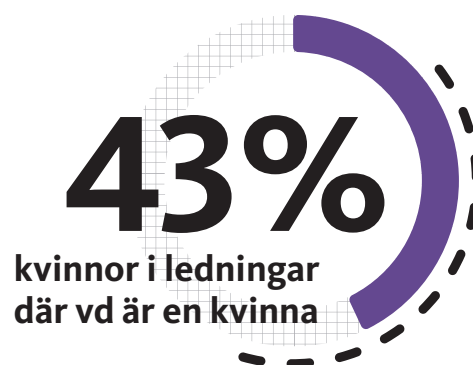
Bolag med en kvinna på vd-posten tenderar att ha en betydligt högre andel kvinnor i ledningsgruppen än övriga. I de bolag som har en kvinna som vd är snittet för andelen kvinnor 43 procent. Bolag som istället har en man som vd har ett lägre snitt på 20 procent, det vill säga hela 80 procent av ledningsgrupperna består av män då en man är vd.

Ett tydlig samband är att kvinnor öppnar upp för andra kvinnor och män, medan män till störst del öppnar upp för andra män. Fenomenet återspeglas också på gröna listan där nästan hälften av alla bolag som har en jämn könsfördelning i ledningen också har det i styrelsen. Det är tydligt att en jämställd styrelse öppnar upp för jämställda ledningsgrupper.

I tre av bolagen har männen ersatts av kvinnor på vd-positionen. Det är banken Collector som tillfälligt fått tillbaka grundaren Lena Apler på vd-posten, läkemedelsbolaget Medivir som styrs av Christine Lind, och storbanken Swedbank som numera har Birgitte Bonnesen på vd-posten. Fyra bolag har gjort motsatsen och ersatt kvinnor på vd-posten med män. Läkemedelsbolaget Episurf, gruvbolaget Nordic Mines, investmentbolaget Ratos och banken SEB.

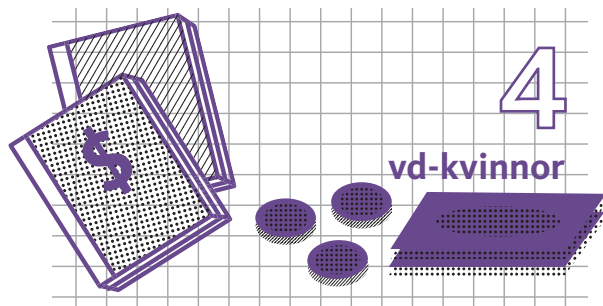
57 bolag har under året bytt vd. Även om det är glädjande att vi har rekordmånga kvinnor på vd-posten så är det beklämmande att få bolag lyckats rekrytera en kvinna. I år har vi fler bolag än någonsin på börsen så trots att antalet vd-kvinnor är högre är andelen i stort sett oförändrad.

Det är tydligt vilka branscher som vågar välja annorlunda. Både finans och fastighetsbranschen går i bräschen med fyra vd-kvinnor var. Inom energi, kraftförsörjning, material och teknologi återfinns inte en enda kvinna på vd-posten.

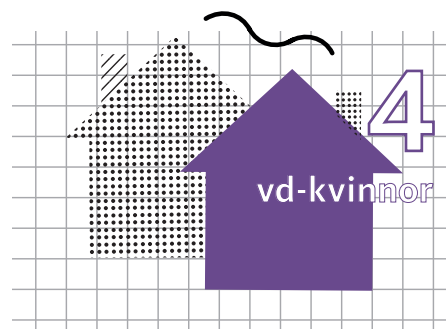


Att 94 procent av bolagen väljer att ha en man på vd-posten skickar en signal om att kompetens är lika med att vara man. För att bryta övervikten av män behövs fler förebilder på både vd-posten och ordförandeposten. Det är helt orimligt att anta att det inte finns betydligt fler kvinnor som har kompetensen och erfarenheten för att landa en vd-post.

## Flest antal kvinnor på vd-posten



Finansbranschen



Fastighetsbranschen



# Rekordmånga jämställda bolag

Jämställda bolag, på den gröna listan, fortsätter att öka. I år kan ytterligare sju bolag sälla sig till listan över förebilder. Toppar listan gör fastighetsbolaget NP3 Fastigheter, som har en av börsens yngsta vd:ar.

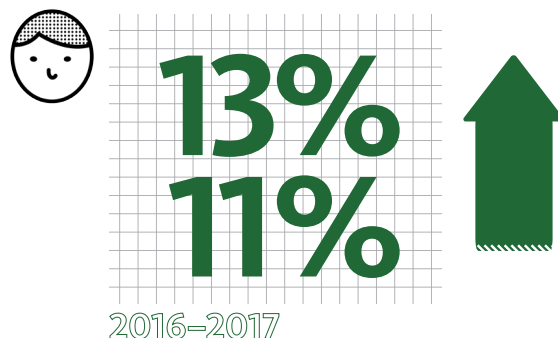
39 av börsens 298 bolag har en ledningsgrupp som ligger inom spannet för jämn könsfördelning. I år är 13 procent av börsbolagen jämställda, det är två procentenheter mer än föregående år. Årets raket är det relativt färskaste börsbolaget NP3 Fastigheter som tidigare huserade på den mediokra gula listan och som nu toppar gröna listan. Ledningsgruppen bestod tidigare av tre personer men har nu utökats med ytterligare två personer, båda kvinnor och kan även stoltsera med en jämställd styrelse.



Tätt efter NP3 Fastigheter kommer rekryteringsbolaget Wise, omsorgsbolaget Humana, fastighetsbolaget Heba, konglomeratet Midway och fastighetsbolaget Wihlborgs Fastigheter, alla med 60 procent kvinnor i ledningen.

Gröna listan består främst av småbolag och hälso- och konsumenttjänstföretag. 16 av bolagen på gröna

## Total andel gröna bolag



listan förtjänar en guldstjärna, de har både jämställda ledningsgrupper och styrelser.

I år kan dessutom nio bolag stoltsera med att de varit jämställda i hela fyra år. De är Atrium Ljungberg, Biogaia, Concordia Maritime, Feelgood Svenska, Kappahl, Kungsleden, Midway, Netent och Wihlborgs Fastigheter. Arbetsplatser klart värda att satsa på för karriärsugna kvinnor.

En positiv trend är att allt färre bolag tycks ramla ur den gröna listan ner på den gula eller röda. Noll bolag lämnar den gröna listan för en plats på den röda.

Även om flera bolag numera befinner sig på gröna listan så är det fortfarande en lång väg kvar att gå för övriga bolag. Nästan nio av tio bolag är fortfarande inte jämställda.

## GRÖNA LISTAN 2017

1	NP3 Fastigheter	14	Hennes & Mauritz	27	Betsson
2	Wise Group	15	Concordia Maritime	28	Nordax Group
3	Humana	16	Episurf*	29	Bactiguard
4	Heba	17	Platzer Fastigheter	30	Björn Borg
5	Midway	18	Corem Property	31	Venue Retail Group
6	Wihlborgs Fastigheter	19	Sweco	32	ICA Gruppen
7	Atrium Ljungberg	20	MQ Holding	33	Ework Group
8	RNB Retail and Brands	21	Oncopeptides	34	Medivir
9	Feelgood Svenska	22	Castellum	35	Neurovive Pharmaceutical
10	Kappahl	23	Creades*	36	Intellecta
11	Kungsleden	24	Xano Industri*	37	Investor
12	Academedica	25	Duroc*	38	Camurus
13	Biogaia	25	Netent	39	NGEx Resources

AllBright studerar börsbolagens högsta ledningsgrupp dvs. koncernledningen. Bolagen rankas enligt följande prioriteringsordning:

1. Andel kvinnor i ledningsgruppen (%)  
2. Andel kvinnor i linje (%)  
3. Andel kvinnor i styrelsen (%)  
(Data i rapporten är insamlad under mars och april 2017)

\*Bolag med max två i ledningen

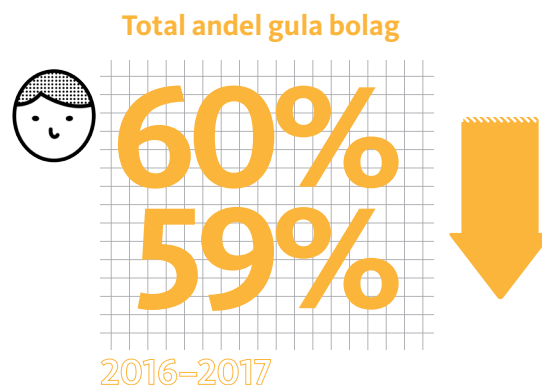
Efter att ha mottagit kritik med hänvisning till teorin om priming, det vill säga hur olika ord förknippas med olika betydelser har vi insett att våra listor bidrar till att färgen vit förknippas med något positivt och svart till något negativt. Vi har därför beslutat att ändra färgerna på listorna till färger som ingår i trafikljus. Det vill säga den tidigare vita listan är numera grön, den gråa är gul och den svarta är röd.



# Ensam kvinna i vart tredje bolag

Gula listan, med bolag som har både män och kvinnor i ledningsgruppen men som inte når upp till jämställd representation, växer i takt med att börsen växer. 40 procent av listan utgörs av storbolag. Vanligast är bolag som bara har en enda kvinna i ledningen.

De gula bolagen utgör 59 procent av börsens bolag och har alltså minskat med en procentenhet sedan föregående år. Det ser ljust ut för en tiondel av bolagen. De ligger



## GULA LISTAN 2017

40	Besqab	69	Stora Enso	102	Saab
41	Avanza Bank	72	Profilgruppen	103	Volvo
42	Sandvik	73	Biotage	104	NCC
43	Hansa Medical	73	Xvivo Perfusion	105	Duni
43	Int. Engelska Skolan	75	Alltele	106	Atlas Copco
45	Munksjö	76	Sv. Handelsbanken	106	Avega Group
46	ÅF	77	Tieto	108	Oscar Properties
47	Swedbank	78	Axfood	109	Modern Times Group
48	Ericsson	79	Dustin Group	110	JM
49	Industrivärden	80	Skanska	111	SSAB
50	Addlife	81	Studsvik	112	Lundin Gold
51	Sectra	83	Hufvudstaden	112	Resurs Holding
52	Fabege	84	Rottneros	114	D. Carnegie & Co
52	Telia Company	85	Bonava	115	Kindred Group
54	Probi	86	Nobina	116	Tele2
57	Mips	87	Seamless Distribution	117	Boliden
58	Mycronic	88	Attendo	118	Black Earth Farming
59	Dometic Group	89	B3IT Management	119	Karo Pharma
59	Elos Medtech	90	Electra Gruppen	121	Cloetta
61	Lundin Mining	92	Cavotec	122	Axis
62	Wallenstam	93	Net Insight	123	Nordea Bank
63	SCA	93	Swedish Match	123	Rezidor Hotel Group
64	Knowit	95	Vitec Software Group	125	Clas Ohlson
65	AQ Group	96	Eolus Vind	125	Thule Group
66	Com Hem	97	Consilium	127	Diös Fastigheter
66	Vostok New Ventures	98	Lifco	127	Inwido
68	Astrazeneca	99	Prevas	129	Acando
69	Active Biotech	100	BE Group	129	Pandox
69	Bulten	101	Alligator	131	Haldex



så pass bra till att om de bara bytte ut en man mot en kvinna så skulle de segla upp på gröna listan. Dessa bolag utgör farmarlaget, det är de som har störst chans att äntra gröna listan. Det gäller bolag som Industrivärden, Lifco och Prevas. Andra föredömliga bolag som gjort drastiska förändringar är Alltele, BE Group och Rottneros. Alla tre har gått från röda till gula listan.

Sex tidigare jämställda bolag tappar kvinnor. Elos Medtech, Profilgruppen, Ratos, Scandic Hotels, Sectra och Tele2 har rasat i jämställdhetsrankingen till följd av förändringar i ledningsgruppen. Bakåtsträvare som Scandic Hotels hade tidigare tre kvinnor i ledningen och nu bara en kvinna kvar i en grupp på tio personer. Lika stor ledningsgrupp har mobiloperatören Tele2 som minskat antalet kvinnor från fyra till två. Baksteg som bidrar till en

allt längre gul lista. 100 av bolagen har bara en kvinna i ledningsgruppen.

En annan ljuspunkt på den annars mediokra listan är att en tredjedel av bolagen har jämställda styrelser. Bolag som Avanza Bank, Axfood, Ericsson och Swedbank lyckas bättre i styrelserna än i ledningarna. Ett resultat av att styrelserna varit hett omdebatterade i det offentliga samtalet.

Förhoppningen om att gula listan skulle ha minskat i år får skrotas. Majoriteten av bolagen på börserna verkar tycka att jämställdhet är en viktig fråga, men lägger inte tillräckligt med tid och resurser för att faktiskt nå fullgoda resultat. Sveriges mest mediokra bolag tycks vara en eftersträvansvärd titel bland gula listans invånare.

131	<u>Serneke Group</u>	163	<u>Bufab</u>	193	<u>Alfa Laval</u>
133	<u>SKF</u>	164	<u>Bong</u>	194	<u>Qliro Group</u>
134	<u>BioInvent International</u>	164	<u>Fast. Balder</u>	195	<u>Intrum Justitia</u>
134	<u>Gunnebo</u>	164	<u>I.A.R Systems</u>	196	<u>Hexatronic</u>
134	<u>Lucara Diamond</u>	167	<u>Traction</u>	197	<u>Assa Abloy</u>
137	<u>Holmen</u>	168	<u>Nobia</u>	198	<u>Beijer Ref</u>
137	<u>Kinnevik</u>	169	<u>Midsona</u>	198	<u>Cellavision</u>
139	<u>C-RAD</u>	169	<u>Opus Group</u>	198	<u>Swedol</u>
139	<u>Malmbergs Elektriska</u>	171	<u>Capio</u>	201	<u>Indutrade</u>
139	<u>Moberg Pharma</u>	172	<u>GHP Specialty</u>	202	<u>Autoliv</u>
142	<u>Arctic Paper</u>	173	<u>Hoist Finance</u>	203	<u>Millicom International</u>
143	<u>Swedish Orphan Biovitrum</u>	174	<u>Lundin Petroleum</u>	204	<u>Nordic Mines</u>
144	<u>Billerudkorsnäs</u>	174	<u>SAS</u>	205	<u>Hiq International</u>
145	<u>Coor Service Management</u>	176	<u>Doro</u>	206	<u>Uniflex</u>
147	<u>Sportamore</u>	176	<u>Oriflame</u>	207	<u>Eltel</u>
148	<u>Byggmax Group</u>	178	<u>Concentric</u>	208	<u>Elekta</u>
149	<u>Hexpol</u>	178	<u>Nederman</u>	208	<u>Trelleborg</u>
149	<u>Ratos</u>	180	<u>Multiq International</u>	210	<u>Scandic Hotels Group</u>
151	<u>Bilia</u>	181	<u>Systemair</u>	211	<u>CTT Systems</u>
151	<u>Getinge</u>	182	<u>Viking Supply Ships</u>	212	<u>Edgeware</u>
151	<u>Poolia</u>	183	<u>Wilson Therapeutics</u>	213	<u>Hexagon</u>
151	<u>Semcon</u>	184	<u>Gränges</u>	214	<u>Proact IT Group</u>
155	<u>Electrolux</u>	185	<u>SEB</u>	215	<u>ABB</u>
155	<u>Kabe</u>	186	<u>Catena</u>	216	<u>Softronic</u>
155	<u>Mr Green &amp; Co</u>	186	<u>HMS Networks</u>	217	<u>Alimak Group</u>
155	<u>Pricer</u>	186	<u>VBG Group</u>	218	<u>Bravida</u>
155	<u>Vitrolife</u>	189	<u>Tobii</u>	219	<u>AAK</u>
160	<u>Addtech</u>	190	<u>Ahlsell</u>	220	<u>Husqvarna</u>
160	<u>Fagerhult</u>	190	<u>Fingerprint Cards</u>	220	<u>Securitas</u>
160	<u>Mekonomen</u>	192	<u>Fenix Outdoor</u>		

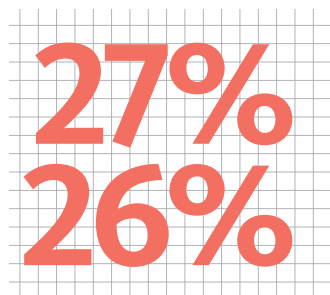
# Vart fjärde bolag tackar nej

Vart fjärde bolag saknar helt kvinnor i ledningsgruppen. Bolagen på röda listan minskar med en procentenhet och är nu nere på 26 procent. Flest av dem återfinns bland börsens minsta bolag och i industribranschen.

Gemensamt för bolagen på röda listan är att samtliga ratar kvinnor. Många av de röda bolagen är småbolag. Hela 45 procent. I snitt arbetar det fem personer i varje ledningsgrupp. Dock är det några bolag som sticker ut med stora ledningsgrupper: programvarubolaget Enea, kontanthanteringsbolaget Loomis och läkemedelsbolaget Recipharm. De har 11 respektive 10 personer i ledningen men har anmärkningsvärt nog inte lyckats rekrytera en enda kvinna.

13 bolag har under året lämnat gula listan och rasat ned till den röda. Fastighetsbolaget Klöver, IT-konsultföretaget MSC Group, investeringsföretaget Stockwik förvaltning och investmentbolaget Strax har gjort stora förändringar och placerar sig nu på den röda listan. Årets bottenapp är sökföretaget Eniro

## Total andel röda bolag



2016–2017

som för två år sedan befann sig på plats 28, dalade ner till plats 120 förra året och slutligen i år till plats 282.

Hela 17 bolag är dubbelröda, samtliga med ranking 282. De misslyckas systematiskt med att rekrytera kvinnor och har bara män i både ledningsgrupp och styrelse. Föregående år var de dubbelröda bolagen åtta till antal, alltså mer än dubbelt i år. En oroande utveckling.

## RÖDA LISTAN 2017

222	Fast Partner	236	Rejlers	270	OEM International
222	Klövern	236	Svolder*	270	Sagax
224	Sensys Gatso	236	Troax Group	270	Tethys Oil
224	Öresund*	251	Beijer Alma	277	Sintercast
226	Lindab International	251	Bure Equity*	277	TF Bank
227	Elanders	251	ITAB Shop Concept	279	Karolinska Development*
227	FormPipe Software*	251	Melker Schörling*	279	Scandi Standard
227	Loomis	251	Nolato	279	Semafo
227	Medcap	251	Orexo	282	Africa Oil
227	MSC Group	251	Skistar	282	Anoto Group
227	Volati	258	Arise	282	Bergs Timber
233	Peab	258	Boule Diagnostics	282	Blackpearl Resources
233	Recipharm	258	Endomines	282	Eniro
233	Victoria Park	258	Lagercrantz Group	282	Enquest
236	Addnode Group	258	Latour*	282	Etrion
236	B&B Tools	263	Arcam	282	Naxs*
236	Beijer Electronics	263	BTS Group*	282	Novotek
236	CLX Communications	263	Catella	282	Oasmia Pharmaceutical
236	DGC One	263	Havsfrun Investment*	282	Ortivus
236	Enea	263	Image Systems	282	Raysearch Laboratories
236	Invisio Communication	263	Note	282	Stockwik Förvaltning*
236	Lammhults Design Group	263	Svedbergs	282	Strax
236	Lundbergföretagen	270	G5 Entertainment	282	Tradedoubler
236	New Wave	270	Garo	282	Trention*
236	Nibe Industrier	270	Micro Systemation*	282	Trigon Agri*
236	Precise Biometrics	270	Nordic Waterproofing		

\*Bolag med max två i ledningen



# Rekryterare missar utländsk bakgrund

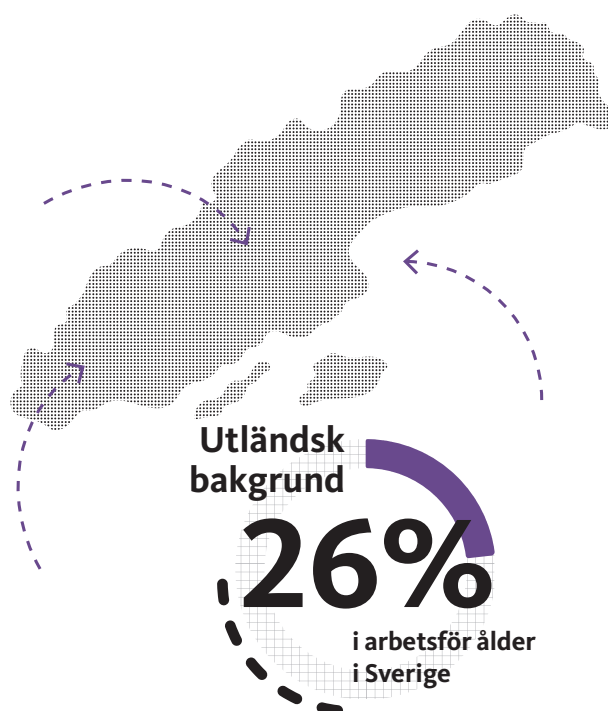
Svenska börsbolag brister inte bara i jämställdhet. Mångfald i ett bredare perspektiv verkar knappt finnas med på agendan. Endast 11 procent av cheferna i börsbolagens ledningsgrupper har bakgrund annan än svensk. En oproportionerlig siffra med hänsyn till att 26 procent av Sveriges befolkning i arbetsför ålder har utländsk bakgrund.

Börsbolagens ledningsgrupper väljer bort mångfald. Endast åtta procent av cheferna är utrikes födda och tre procent är inrikes födda men har två föräldrar som är födda utomlands, dvs har utländsk bakgrund. Flera studier har visat att grupper där personerna har olika bakgrund är mer effektiva, kreativa och i längden mer lönsamma. Trots det väljer annars vinstfokuserade vd:ar att rekrytera kopior.

Stora ord om vikten av mångfald är en växande trend bland bolagens externa kommunikation. Handlingsplaner och mål om jämställdhet ersätts av policys med fokus på mångfald ur ett bredare perspektiv. Men steget från insikt, eller i varje fall kommunicerad medvetenhet, till att faktiskt rekrytera diversifierat verkar vara långt. Två tredjedelar av ledningsgrupperna utgörs fortfarande av män med svensk bakgrund.

Andra än Anders, Henrik och Mats äger knappt tillträde. Bara 11 procent av ledningsgruppsmännen har en bakgrund i annat land än Sverige. Och kvinnor med utländsk bakgrund visar sig vara dubbelt utsatta. De utgör 12 procent av den totala gruppen kvinnor som i sin tur är gravt underrepresenterad. Resultatet blir att kvinnor med utländsk bakgrund i ledningsgrupperna är försvinnande få. De utgör endast tre procent.

Bolag som ändå rekryterar personer med utländsk bakgrund går inte så långt utanför ramarna. En tredjedel av de med utländsk bakgrund har en nordisk bakgrund. Det betyder att de är födda i Norden och har antingen en eller två föräldrar som också är födda i Norden. Resterande är antingen födda utanför Norden eller har två föräldrar som är födda utanför Norden. De utgör totalt sju procent av ledningsgrupperna.



## Andel med utländsk bakgrund i ledningsgrupper



## Andel med utomnordisk bakgrund i ledningsgrupper



# Nynoterade drar upp snittet

**Nynoterade bolag äntrar börsen som en frisk fläkt. De har tillsammans 25 procent kvinnor i ledningarna, fyra procentenheter över hela börsens snitt. Vi räknar med att bolagen fortsätter sträva efter jämställdhet och att det inte bara var en maskering inför börsnoteringen.**

Ovanligt många nya bolag tar plats på börslistan i år. Det har hjälpt till i börsens jakt på jämställdhet. De nya bolagens snitt är fyra procentenheter högre än övriga bolags. En förklaring till att de nya bolagen har en större dos jämställdhet kan bero på deras inriktning. Bland de nya bolagen finns många inom hälsovård, där vi sedan tidigare sett att intresset för jämställdhet är påtagligt större. Fortsätter utvecklingen med en högre andel kvinnor i nynoterade bolag kan vi sikta på en jämställd börs tidigare än väntat.

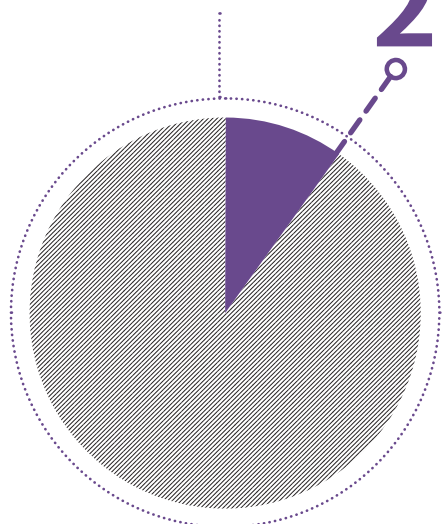
Två av bolagen, life science-bolaget Addlife och bemanningsföretaget NGS Group, har kvinnor på vd-posten. Utbildningskoncernen Academedia, omsorgsföretaget Humana och forskningsbolaget Oncopeptides, agerar förebilder och går direkt in på gröna listan. De är välkomna tillskott på en börs som annars domineras av gula och röda bolag.

Sex av de nynoterade bolagen parkerar sig på den röda skämslistan. Det är industrigruppen Volati, fastighetsrådgivaren Catella, elproduktbolaget Garo, investeringsbolaget Medcap, taktättningsbolaget Nordic Waterproofing och banken TF Bank som drar ned snittet för de nynoterade.

**+24**  
nynoterade bolag

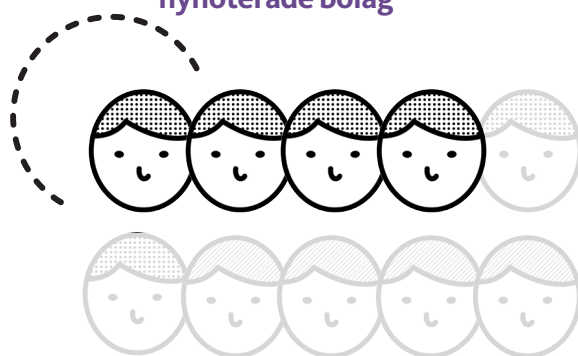


**2** av dem har en kvinna som VD



**25%**

kvinnor i ledningsgrupper i nynoterade bolag



Ett bolag, bemanningsföretaget NGS Group, med Ingrid Nordlund i spetsen, går mot strömmen. Bolaget har över 60 procent kvinnor i ledningsgruppen. Anmärkningsvärt på en annars mansvurmande börs.

Två tredjedelar av de nynoterade bolagen är medelstora bolag. Det är något förvånande då medelstora bolag generellt sett inte brukar utmärka sig för att ha många kvinnor i ledningsgruppen. Kanske är detta ett tecken på nytänk hos nykomlingarna.

Att nynoterade bolag visar framfötterna och kommer in på börsen med en högre andel kvinnor än befintliga bolag är överraskande. Föregående år hade bolagen lika liten andel kvinnor vid börsnotering som övriga bolag. En oroande trend som i år bryts.



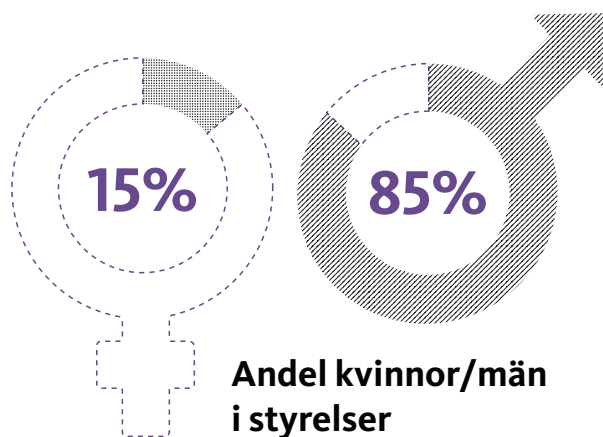
# Tillväxtbolag drar en lans för ojämställdhet

**Mindre börsbolag är än sämre på jämställdhet. Endast vart tionde bolag är jämställt i styrelsen. Det visar en jämförelse mellan de mindre börsbolagen på småbolagslistan First North och de större bolagen på Nasdaqs huvudlista.**

I bolagen på First North, Nasdaqs tillväxtmarknad, råder brist på information om kvinnor i ledningsgrupperna. Men vid en närmare titt på bolagens styrelser framträder bedövande ojämställdhet. Bolagen på First North har totalt 15 procent kvinnor i styrelserna. Det är endast hälften jämfört med andelen kvinnor på Nasdaqs huvudlista. Många av bolagen på huvudlistan har börjat sin resa på First North, det är därför av vikt att granska även dessa bolag.



På First North huserar 230 bolag. Av dessa är det bara sju procent som har en kvinna på ordförandeposten. I de bolag som har en kvinna som ordförande är snittet på andelen kvinnor i styrelserna högre. Där återfinns 33 procent kvinnor, samma andel som i bolagen på huvudlistan. Ännu ett bevis på att kvinnor tenderar att öppna upp för kvinnor.



Nästan hälften av alla bolag på First North har styrelser med enbart män och tilldelas av AllBright rött kort i jämställdhet. Dessa bolag utgör hela 47 procent och är en skymf för hela marknaden.

Endast 16 procent av bolagen har två kvinnor eller fler i sin styrelse. Att kvinnor är så sällsynta på Nasdaqs tillväxtmarknad skvallrar om oprofessionella rekryteringar, där män öppnar dörren för andra män.



# Mellanstora och små bolag bär på manssmitta

Stora bolag är bäst på jämställda ledningar. Mellanstora och små bolag drar ned snittet med sina 19 respektive 20 procent kvinnor. Både stora och medelstora bolag har blivit fler till antalet till skillnad från små bolag som har blivit färre.

Storbolagen har blivit fler till antalet och höjt andelen kvinnor i ledningsgrupperna med två procentenheter. De kan stoltsera med att ha tio bolag på gröna listan. Endast 8 av 88 storbolag är på röda listan. Årets bakåttävare bland storbolagen är Loomis som har tio personer i ledningsgruppen, varav inte en enda är kvinna. Ett riktigt föredöme däremot är storbolagen Betsson och ICA Gruppen som klättrat från gula till gröna listan.

Minst förändring har medelstora bolag gjort, de har blivit fler till antal men ligger fortfarande kvar på 19 procent. Två tredjedelar av de medelstora bolagen har parkerat sig på den gula listan. Där hittar vi bland andra fastighetsbolaget Besqab, bioteknikbolaget Hansa Medical och friskolekoncernen Internationella Engelska Skolan som är snubblande nära en plats på gröna listan med 38 procent kvinnor i ledningen.

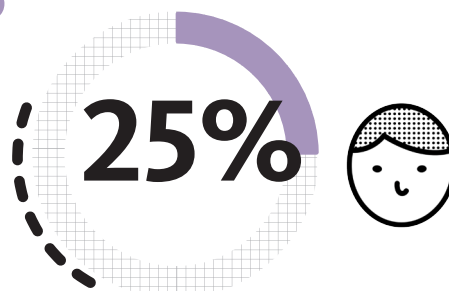
Småbolagen fortsätter tyvärr att dra ned snittet med 20 procent kvinnor i ledningarna. De har ökat en procentenhet sedan föregående år. Småbolagen har flest bolag på röda listan. Årets baksteg står IT-konsultföretaget MSC Group för. De har utökat sin ledningsgrupp och blivit av med den enda kvinnan de hade och därmed rasat i jämställdhetsrankingen.

De stora bolagen har förstått potentialen i att leta bland all tillgänglig kompetens. Även vad gäller andelen kvinnor i styrelserna glänser storbolagen. Nu gäller det bara för de mellanstora och små bolagen att kavla upp ärmarna och ta efter.

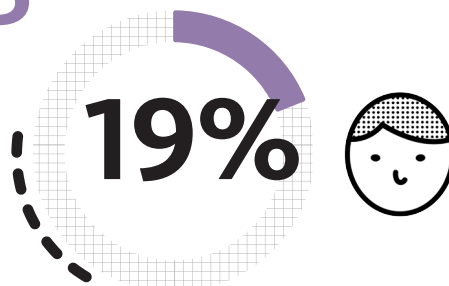
Eftersom de små bolagen i regel också har minst antal personer i sina ledningsgrupper är det egentligen allra lättast för dem att uppnå jämställdhet. De behöver helt enkelt ett fåtal kvinnor för att uppnå jämställda ledningsgrupper men missar i de flesta fall chansen totalt.

## Andel kvinnor i ledningen

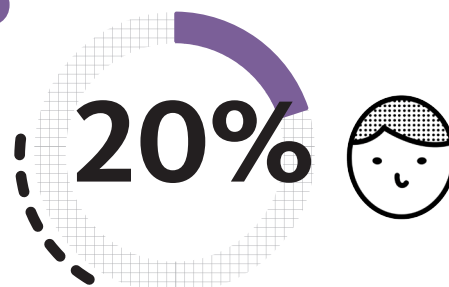
88 Large cap



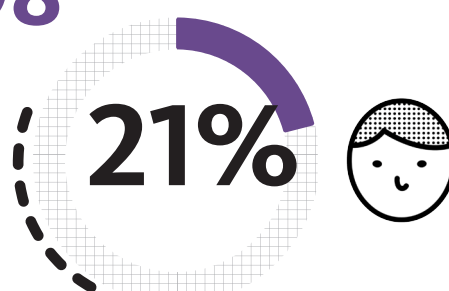
115 Mid cap



95 Small cap



298 Totalt





# Styrelserna utklassar ledningarna

Styrelserna trumfar ledningsgrupperna när det kommer till jämställdhet. Totalt sett återfinns 33 procent kvinnor i börsens styrelser. Men på ordförandeposten får styrelserna bakläxa.

33%

## kvinnor i styrelser efter att säsongens stämmor är genomförda

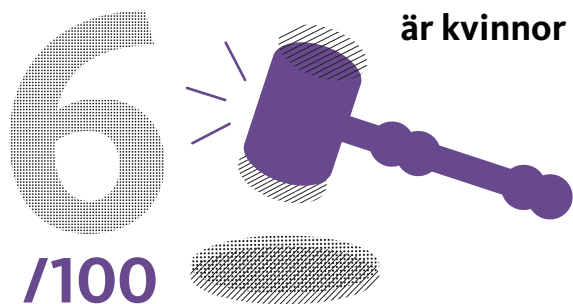
Styrelserna är långt ifrån jämställda, men i jämförelse med ledningsgrupperna agerar de ändå förebilder. Totalt sett har styrelserna 33 procent kvinnor efter att säsongens stämmor är genomförda. Vanligast är bolag med två kvinnor i styrelsen. De utgör en tredjedel av alla bolag.

Bäst till ligger storbolagen som ökat med två procentenheter och lyckats nå 37 procent. Därefter kommer medelstora bolag som stigit med en procentenhet till 33 procent, och sist småbolag som ökat med en procentenhet och inte har mer än 25 procent kvinnor. Störst diskrepans mellan styrelse och ledning har medelstora bolag.

Vart tredje bolag har en jämställd styrelse. Men på de absoluta maktpositionerna, ordförandeposten, ekar det tomt på kvinnor. Där utgör kvinnor endast sex procent av positionerna. Störst andel kvinnor på ordförandeposten återfinns i storbolagen och i teknologibranschen.

En extra guldstjärna får storbolagen Assa Abloy, Attendo, Getinge, Hennes och Mauritz, ICA Gruppen, Nobia,

## ordföranden är kvinnor



Skanska och Swedish Orphan Biovitrum som gått från ojämsställda till jämställda styrelser i årets stämмосäsong.

Årets bottenapp är Neurovive Pharmaceutical och Rezidor Hotel Group som båda gått från en helt jämställd styrelse till att nu enbart ha män i styrelsen.

## Andel kvinnor i valberedningar



Majoriteten av bolagen på börsen använder sig av valberedningar när de tillsätter styrelser, med undantag för ett fåtal avvikelser. I valberedningarna arbetar i snitt fyra personer. Av dessa är endast 12 procent kvinnor. Med så få kvinnor i valberedningarna är det inte konstigt att styrelserna ser ut som de gör. Homogena valberedningar väljer uppenbarligen homogena styrelser. För förändring krävs att jämställdheten börjar redan här.

Till skillnad från ledningsgruppernas röda lista med 77 mansstyrda bolag så har styrelserna enbart 19 bolag utan kvinnor.

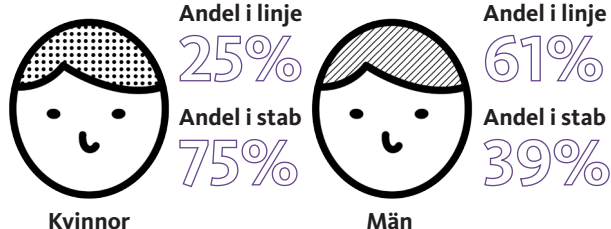
Med styrelserna som ledstjärna finns det hopp om att ledningsgrupperna tar efter och ökar andelen kvinnor.

# Rekordfå kvinnor har resultatansvar

Kvinnor tenderar att erbjudas positioner där de inte får resultatansvar. Därmed missar många den viktigaste trampolinen till styrelserna. Och i år går trenden dessutom än mer åt fel håll.

Aldrig tidigare har det varit så få kvinnor på linjepositioner som det är nu. Föregående år var siffran uppe på 29 procent och är nu nere på endast 25. Linjepositioner som vd, försäljning och affärsområdesansvar innebär alla resultatansvar. En viktig merit i rekrytering till styrelser.

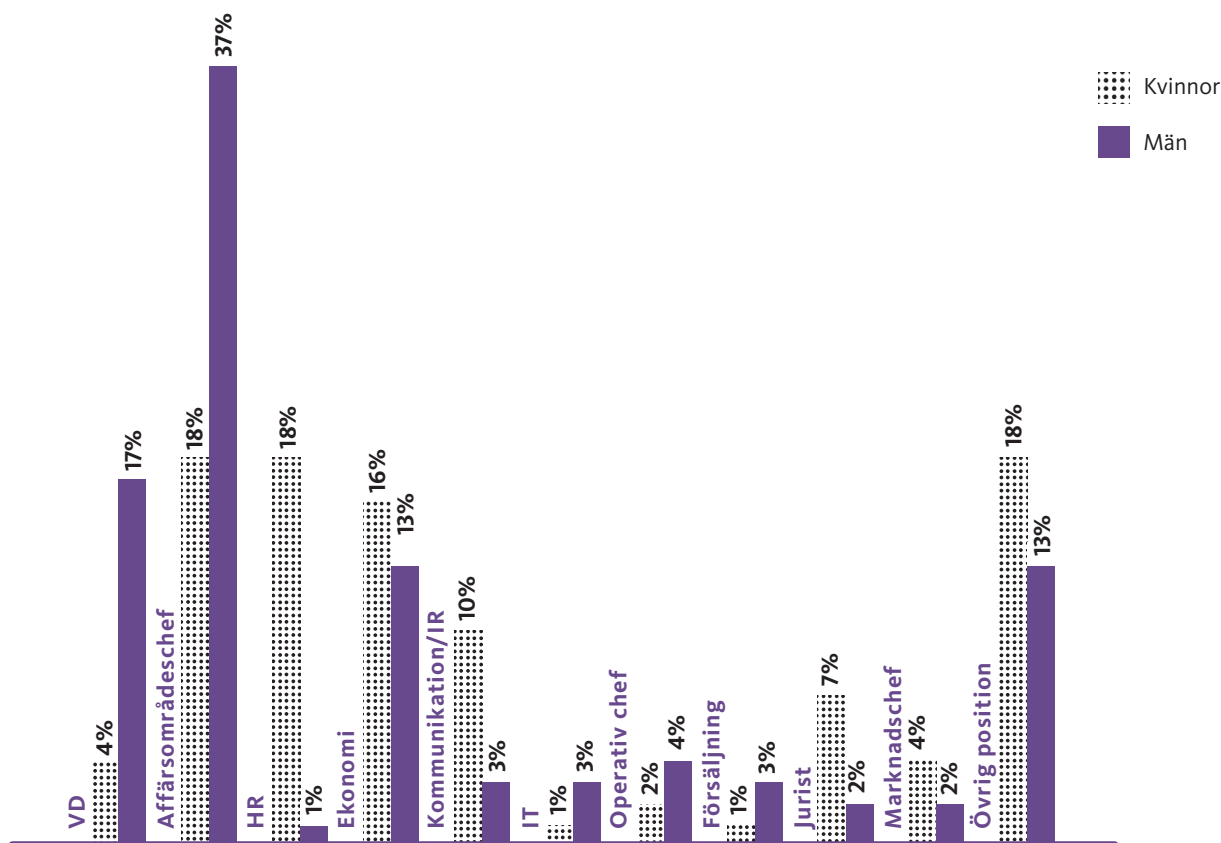
Småbolagen framträder här som motsägelsefulla. De är förvisso sämst på att beförtra kvinnor till chefspositioner, men däremot bäst på att ha kvinnor i linjen, 31 procent. Medelstora bolag har lägst andel med sina 22 procent. Och storbolagen har 24 procent kvinnor i linjeposition. Är du kvinna och vill satsa på en linjeposition och i förlängningen en styrelseplats, bör du således söka dig till småbolag.



Av de 453 kvinnorna är det lika många som jobbar inom HR som det är som har ansvar för ett affärsområde, 18 procent. Vilket är långt efter männen där det är vanligast med affärsområdesansvar, hela 37 procent av männen har den rollen.

Att endast 25 procent av kvinnorna arbetar på en linjeposition vittnar om en könsuppdelad arbetsmarknad. Förklaringen stavas könsstereotypa val samt stereotypa föreställningar om vilket kön som förväntas göra vad.

## Poster för kvinnor respektive män i ledningsgrupperna





# Bransch-kvartett kryper framåt

Det går sakta men säkert framåt för fyra branscher. Konsumenttjänster, industri, material och teknologi har alla ökat andelen kvinnor. Årets bottenapp är kraftförsörjning som fortfarande har noll procent kvinnor i ledningsgrupperna.

En ljuspunkt är att kvartetten bestående av konsumenttjänster, industri, teknologi och material alla har ökat andelen kvinnor med minst en procentenhet från i fjol. De fyra branscherna går framåt till följd av att ett betydande antal bolag inom respektive bransch har skiftat män mot kvinnor. Industri är den största branschen med flest antal bolag. Skulle de byta ut 100 män mot kvinnor skulle de bli jämställda.

Finans som sköt fram som en raket föregående år har nu stannat av och backar en procentenhet. Bland annat på grund av de två nymoterade bolagen Catella och TF Bank som kommer in i ligan med noll kvinnor. Även hälsovård backar en procentenhet. Telekom minskar med tre procentenheter. Och årets sjuovare är kraftförsörjning som återigen intar en sista plats med noll procent kvinnor i ledningsgrupperna.

I fastighetsbranschen har de insett att jämställdhet är bra för affärerna och de har en vilja att återspegla människorna de verkar för. Ledningsgrupperna har nått rekordhöga 33 procent och styrelserna har som första jämställda bransch nått 41 procent kvinnor. Ett resultat som krävt ett gediget arbete. Fyra fastighetsbolag har under våren skrivit under det så kallade AllBrightavtalet. Det innebär att bolagen ska kartlägga jämställdheten, budgetera för ett aktivt arbete, utbilda bort okunskap och sätta mål för representation i ledningen. Nödvändiga insatser för bolag som är seriösa i sin jämställdhetssträvan. Fler branscher kan med fördel ta efter fastighetsbranschens initiativ. Nu är det upp till nästa bransch att ta över stafettpippen.

## Andel kvinnor i ledningsgrupp och styrelse per bransch

Placering 2017 <sub>(2016)</sub>	Bransch	Ledning	Styrelse
1 <sub>(1)</sub>	Fastigheter	33%	41%
2 <sub>(2)</sub>	Konsumenttjänster	29%	35%
3 <sub>(3)</sub>	Finans	26%	35%
4 <sub>(4)</sub>	Hälsovård	26%	27%
5 <sub>(5)</sub>	Telekom	22%	31%
6 <sub>(6)</sub>	Material	22%	23%
7 <sub>(7)</sub>	Konsumentvaror	19%	33%
8 <sub>(8)</sub>	Industri	16%	31%
9 <sub>(9)</sub>	Teknologi	15%	31%
10 <sub>(10)</sub>	Energi	7%	16%
11 <sub>(11)</sub>	Kraftförsörjning	0%	11%

# Jämställt först år 2039

Jämn könsfördelning i ledningsgrupperna får svenskt näringsliv först år 2039, om den rådande trenden fortsätter. Därmed måste ett 20-tal kvinnor ta plats varje år de närmaste två årtiondena för att ersätta totalt 400 män.

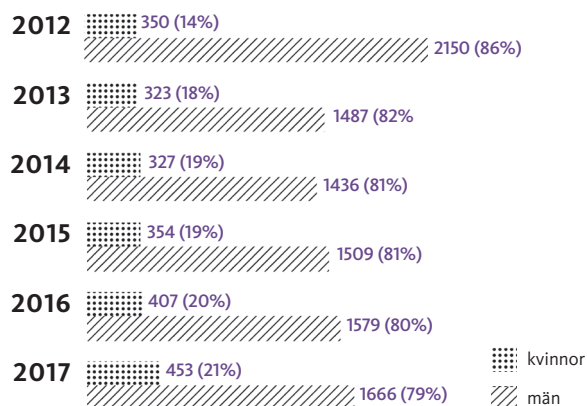
Aldrig tidigare har börsen haft så många kvinnor i ledningsgrupperna, 453 personer. Men trenden är svag. Arbetet för jämställdhet går mycket långsamt. Senaste året skymtar en knappt märkbar förbättring. Prognosen över när vi når jämställdhet tidigareläggs med endast ett år jämfört med i fjol. Inte förrän om 22 år kan vi glädja oss åt en börs med minst 40 procent kvinnor. Det betyder att personer som idag är över 43 år dessvärre aldrig kommer få uppleva jämställd representation innan de går i pension.

Ledningsgrupperna minskade i storlek under åren 2012-2016. En av fem ledningsgruppspersoner fick sluta. Då var det naturligt svårare att rätta till ojämställdheten. Ledningarna har i år nyanställt hela 133 personer. Dessvärre har företagen inte tagit chansen och rekryterat extra många kvinnor, utan endast 35 procent av de nyanställda är kvinnor.

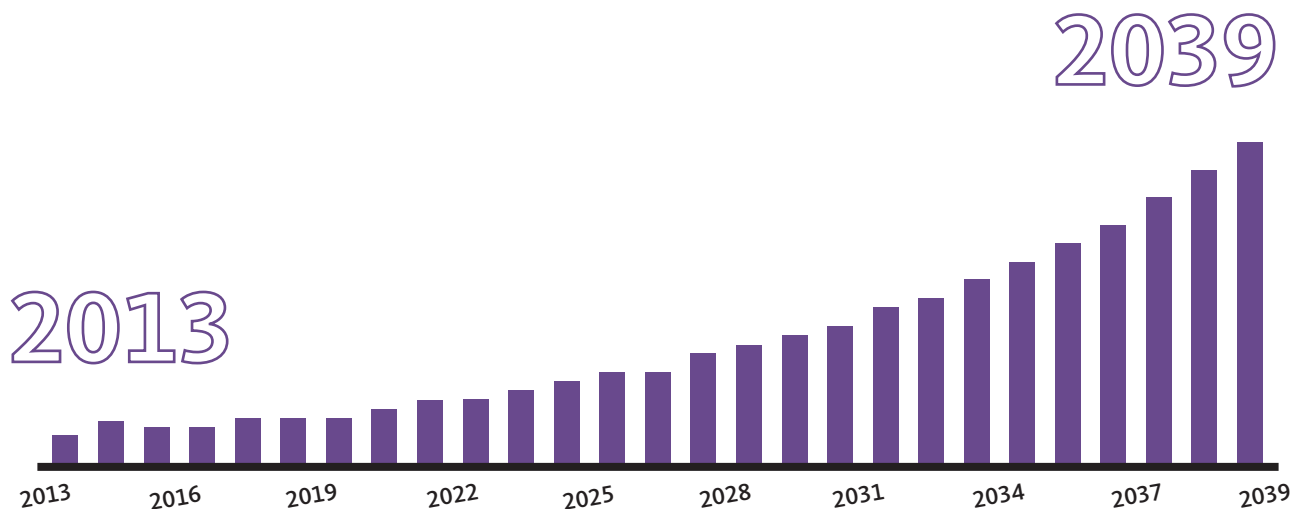
Två små solstrålar letar sig fram genom molntäcket. Utvecklingen går trots allt framåt och tillsättningen av nya chefer går mot en mer jämställd fördelning. Dessutom visar en svag trend på att allt fler kvinnor börjar tillsättas som chefer. Det är i år 11 procent fler kvinnor jämfört med förra året samt sex procent fler män i årets ledningsgrupper. Antalet kvinnor ökar alltså procentuellt snabbare än antalet män.

**22** år tills börsen blir jämställd

## Antal (andel) kvinnor/män i ledningsgrupperna sedan 2012



Om utvecklingen fortsätter i samma takt som de senaste fem åren når vi jämställda ledningar år:



## Var femte ledare nu kvinna

AllBrightrapporten, mars 2016



## Färdigbantat: dags för kompetens

AllBrightrapporten, mars 2015



## Ny norm - en kvinna i ledningen

AllBright-rapporten, mars 2014



## Två steg framåt, ett steg tillbaka

AllBright-rapporten 2013



## AllBright- rapporten 2012.

En kartläggning av Sveriges bästa och sämsta företag för kvinnor att göra karriär.



## Riskkapitalet trängs vid skampålen

En granskning av jämställdhet i svenska riskkapitalbolag



## Sökes: 220 kvinnor

En kartläggning av likriktningen i svenska börsbolagsstyrelser



## Kvinnor arbetar, män gör karriär

En kartläggning av juristers karriärvägar i Sverige



## Lika barn leka bäst

En kartläggning över homogeniteten i svenska börsbolagsstyrelser



## Makten i kulisserna

En granskning av svenska börsbolags valberedningar och deras arbete





# Index

Bolagsnamn	Ranking 2017/2016				
AAK	219 / 154	Boule Diagnostics	258 / 247	Ericsson	48 / 73
ABB	215 / 197	Bravida	218 / 247	Etrion	282 / 275
Academedia	12 / N/A	BTS Group	263 / 247	Ework Group	33 / 40
Acando	129 / 161	Bufab	163 / 80	Fabege	52 / 53
Active Biotech	69 / 64	Bulten	69 / 88	Fagerhult	160 / 84
Addlife	50 / N/A	Bure Equity	251 / 233	Fast Partner	222 / 206
Addnode Group	236 / 218	Byggmax Group	148 / 156	Fast. Balder	164 / 148
Addtech	160 / 233	C-RAD	139 / 256	Feelgood Svenska	9 / 20
Africa Oil	282 / 275	Camurus	38 / 37	Fenix Outdoor	192 / 171
Ahlsell	190 / N/A	Capio	171 / 89	Fingerprint Cards	190 / 256
Alfa Laval	193 / 192	Castellum	22 / 75	Formpipe Software	227 / 211
Alimak Group	217 / 256	Catella	263 / N/A	G5 Entertainment	270 / 247
Alligator	101 / N/A	Catena	186 / 96	Garo	270 / N/A
Alltele	75 / 275	Cavotec	92 / 115	Getinge	151 / 142
Anoto Group	282 / 203	Cellavision	198 / 175	GHP Specialty	172 / 118
AQ Group	65 / N/A	Clas Ohlson	125 / 76	Gränges	184 / 173
Arcam	263 / 233	Cloetta	121 / 135	Gunnebo	134 / 175
Arctic Paper	142 / 133	CLX Communications	236 / 218	Haldex	131 / 123
Arise	258 / 247	Collector	82 / 13	Hansa Medical	43 / 56
Assa Abloy	197 / 184	Com Hem	66 / 60	Havsfrun Investment	263 / 241
Astrazeneca	68 / 74	Concentric	178 / 145	Heba	4 / 3
Atlas Copco	106 / 113	Concordia Maritime	15 / 10	Hemfosa Fastigheter	91 / 33
Atrium Ljungberg	7 / 8	Consilium	97 / 102	Hennes & Mauritz	14 / 26
Attendo	88 / 17	Coor Service Management	145 / 189	Hexagon	213 / 198
Autoliv	202 / 201	Corem Property	18 / 28	Hexatronic	196 / 247
Avanza Bank	41 / 35	Creades	23 / 12	Hexpol	149 / 141
Avega Group	106 / 50	CTT Systems	211 / 178	Hiq International	205 / 191
Axfood	78 / 41	D. Carnegie & Co	114 / 167	HMS Networks	186 / 174
Axis	122 / 112	Dedicare	120 / 1	Hoist Finance	173 / 155
B&B Tools	236 / 193	DGC One	236 / 218	Holmen	137 / 110
B3IT Management	89 / N/A	Diös Fastigheter	127 / 97	Hufvudstaden	83 / 87
Bactiguard	29 / 104	Dometic Group	59 / 130	Humana	3 / N/A
BE Group	100 / 247	Doro	176 / 121	Husqvarna	220 / 204
Beijer Alma	251 / 216	Duni	105 / 180	I.A.R Systems	164 / 165
Beijer Electronics	236 / 218	Duroc	25 / 16	ICA Gruppen	32 / 39
Beijer Ref	198 / 233	Dustin Group	79 / 196	Image Systems	263 / 218
Bergs Timber	282 / 275	East Capital Explorer	54 / 218	Industrivärden	49 / 94
Besqab	40 / 36	Edgware	212 / N/A	Indutrade	201 / 186
Betsson	27 / 128	Elanders	227 / 211	Intellecta	36 / 30
Bilia	151 / 148	Electra Gruppen	90 / 54	Int. Engelska Skolan	43 / N/A
Billerudkorsnäs	144 / 122	Electrolux	155 / 136	Intrum Justitia	195 / 172
Biogaia	13 / 6	Elekta	208 / 190	Investor	37 / 31
Bioinvent International	134 / 92	Elos Medtech	59 / 18	Invisio Communication	236 / 218
Biotage	73 / 66	Eltel	207 / 195	Inwido	127 / 114
Björn Borg	30 / 23	Endomines	258 / 211	ITAB Shop Concept	251 / 218
Black Earth Farming	118 / 140	Enea	236 / 187	JM	110 / 100
Blackpearl Resources	282 / 275	Eniro	282 / 120	Kabe	155 / 123
Boliden	117 / 93	Enquest	282 / 272	Kappahl	10 / 7
Bonava	85 / N/A	Eolus Vind	96 / 130	Karo Pharma	119 / 49
Bong	164 / 117	Episurf	16 / 69	Karolinska Development	279 / 272

Bolagsnamn	Ranking 2017/2016				
Kindred Group	115 / 79	Nordic Waterproofing	270 / N/A	Skistar	251 / 161
Kinnevik	137 / 102	Note	263 / 267	Softronic	216 / 202
Klövern	222 / 47	Novotek	282 / 275	Sportamore	147 / 233
Knowit	64 / 157	NP3 Fastigheter	1 / 64	SSAB	111 / 126
Kungsleden	11 / 11	Oasmia Pharmaceutical	282 / 106	Stockwik Förvaltning	282 / 133
Lagercrantz Group	258 / 233	Odd Molly	146 / 2	Stora Enso	69 / 107
Lammhults Design Group	236 / 218	OEM International	270 / 256	Strax	282 / 69
Latour	258 / 241	Oncopeptides	21 / N/A	Studsvik	81 / 84
Lifco	98 / 68	Opus Group	169 / 247	Sv. Handelsbanken	76 / 116
Lindab International	226 / 218	Orexo	251 / 256	Svedbergs	263 / 158
Loomis	227 / 211	Oriflame	176 / 185	Svolder	236 / 218
Lucara Diamond	134 / 145	Ortivus	282 / 241	Sweco	19 / 25
Lundbergföretagen	236 / 216	Oscar Properties	108 / 38	Swedbank	47 / 71
Lundin Gold	112 / 170	Pandox	129 / 63	Swedish Match	93 / 83
Lundin Mining	61 / 45	Peab	233 / 145	Swedish Orphan Biovitrum	143 / 77
Lundin Petroleum	174 / 142	Platzer Fastigheter	17 / 9	Swedol	198 / 167
Malmbergs Elektriska	139 / 128	Poolia	151 / 57	Systemair	181 / 211
Medcap	227 / N/A	Precise Biometrics	236 / 256	Tele2	116 / 18
Medivir	34 / 51	Prevas	99 / 127	Telia Company	52 / 55
Mekonomen	160 / 207	Pricer	155 / 150	Tethys Oil	270 / 247
Melker Schörling	251 / 233	Proact IT Group	214 / 200	TF Bank	277 / N/A
Micro Systemation	270 / 256	Probi	54 / 101	Thule Group	125 / 125
Midsona	169 / 209	Profilgruppen	72 / 32	Tieto	77 / 104
Midway	5 / 4	Qliro Group	194 / 181	Tobii	189 / 256
Millicom International	203 / 80	Ratos	149 / 29	Traction	167 / 150
Mips	57 / N/A	Raysearch Laboratories	282 / 188	Tradedoubler	282 / 256
Moberg Pharma	139 / 130	Recipharm	233 / 241	Trelleborg	208 / 193
Modern Times Group	109 / 111	Rejlers	236 / 256	Trention	282 / 256
MQ Holding	20 / 51	Resurs Holding	112 / N/A	Trigon Agri	282 / 275
Mr Green & Co	155 / N/A	Rezidor Hotel Group	123 / 160	Troax Group	236 / 267
MSC Group	227 / 48	RNB Retail and Brands	8 / 21	Uniflex	206 / 183
Multiq International	180 / 86	Rottneros	84 / 241	VBG Group	186 / 165
Munksjö	45 / 42	Saab	102 / 91	Venue Retail Group	31 / 66
Mycronic	58 / 34	Sagax	270 / 267	Victoria Park	233 / 241
Naxs	282 / 275	Sandvik	42 / 44	Viking Supply Ships	182 / 152
NCC	104 / 108	SAS	174 / 164	Vitec Software Group	95 / 97
Nederman	178 / 175	SCA	63 / 46	Vitrolife	155 / 138
Net Insight	93 / 90	Scandi Standard	279 / 233	Volati	227 / N/A
Netent	25 / 14	Scandic Hotels Group	210 / 24	Volvo	103 / 78
Neurovive Pharmaceutical	35 / 59	Seamless Distribution	87 / 97	Vostok New Ventures	66 / 60
New Wave	236 / 218	SEB	185 / 182	Wallenstam	62 / 57
NGEx Resources	39 / 152	Sectra	51 / 27	Wihlborgs Fastigheter	6 / 5
NGS Group	56 / N/A	Securitas	220 / 199	Wilson Therapeutics	183 / N/A
Nibe Industrier	236 / 218	Semafo	279 / 272	Wise Group	2 / 60
Nobia	168 / 144	Semcon	151 / 158	Xano Industri	24 / 15
Nobina	86 / 137	Sensys Gatso	224 / 218	Xvivo Perfusion	73 / N/A
Nolato	251 / 267	Serneke Group	131 / N/A	ÅF	46 / 43
Nordax Group	28 / 82	Sintercast	277 / 267	Öresund	224 / 207
Nordea Bank	123 / 119	Skanska	80 / 109		
Nordic Mines	204 / 95	SKF	133 / 163		

**Text & dataanalys**

Amanda Lundeteg    Caroline Nord  
Claes Hemberg        Omar Ajmal  
Tove Dahlgren

**Datainsamling**

Cissy Avrin            Emmy Jansson  
Ingrid Fagerström    Joel Degols  
Kevin McCabe         Oskar Eklind

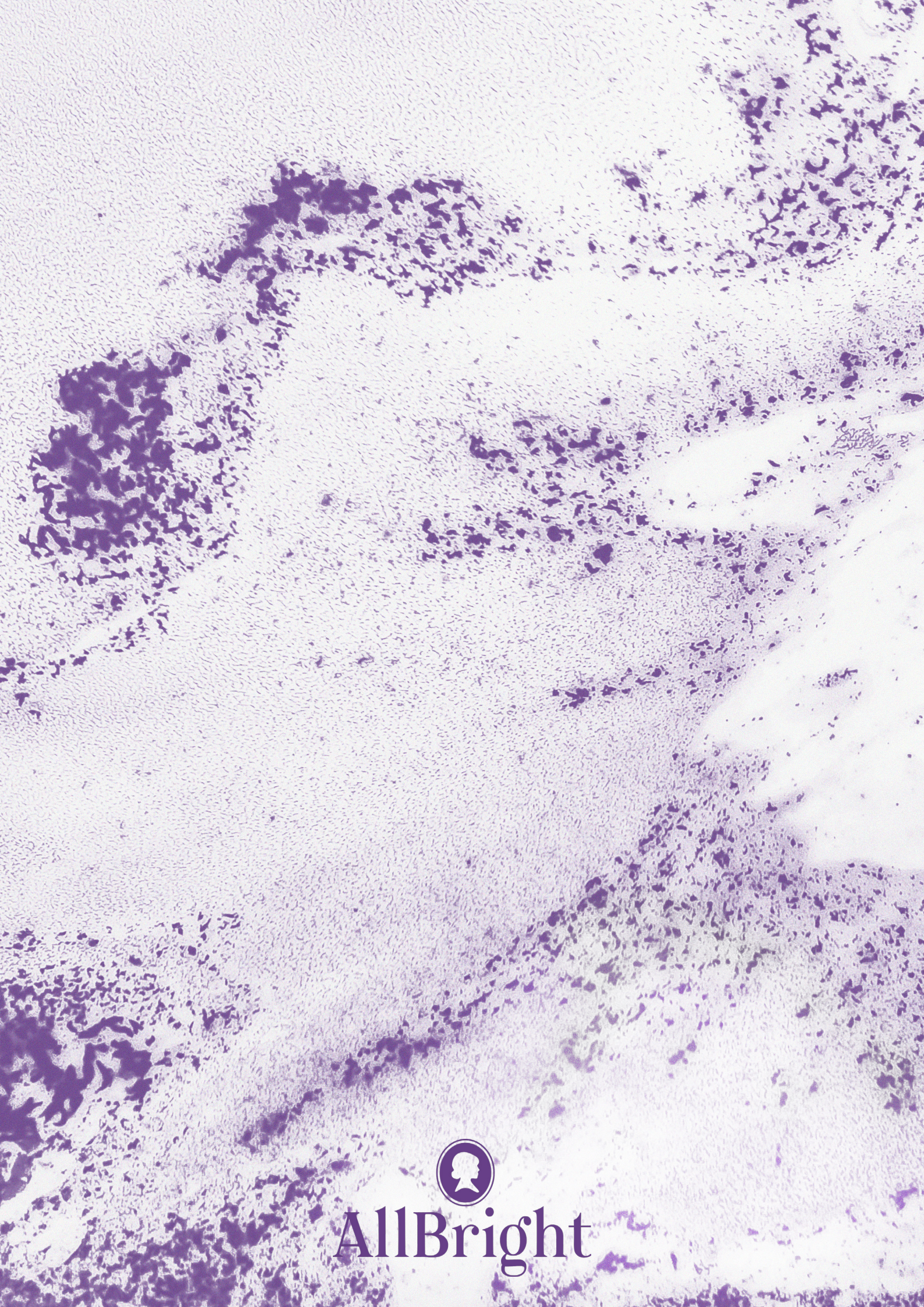
**Grafisk formgivning**

Lina Forsgren









AllBright