

Färdigbantat: dags för kompetens

AllBrightrapporten, mars 2015



AllBright

“Vd:arna saknar nyckelkompetens”



Foto: Axel Bergendorff

Majoriteten av börsbolagen rasar på jämställdhetsstegen. Antalet kvinnor på vd-poster är färre. Andelen bolag med jämställda ledningsgrupper minskar. Detta trots en växande börs med rekordmånga noterade bolag.

De senaste årens ekonomiska kristider har gjort avtryck på ledningsgrupperna. Bolagen har tvingats effektivisera och göra sig av med ett överflöde av anställda. Ledningarna är idag 30 procent mindre än för tre år sedan. Vd:arna har senaste åren visat på kostnadsmedvetenhet med stor framgång. Men nu är bolagen bantade in på mörger. Nu krävs ny vass kompetens. Nästa steg är nyrekrytering och då sannolikt kvinnor. Allt annat vore naivt, direkt korkat och obegripligt.

”Färdigbantat, dags att rekrytera kvinnor”

Men klarar samma vd:ar dessa nya steg. Det är långt ifrån säkert. När vi i statistik efter statistik ser hur vd:arna missar att rekrytera de bäst lämpade. Då är det uppenbart att vd:n brister i kompetens, på antagligen sitt viktigaste område. En vd ska kunna en sak bättre än alla andra vd:ar: rekrytera och behålla stjärnor.

Rekryteringsbasen av kvinnor till ledningsgrupper är enorm. Kvinnorna har dominerat både ekonom- och juristutbildningen i flera decennier. På ingenjörsutbildningarna har kvinnor utgjort en tredjedel sedan nittioalet. Bland 40-åringarna i dag finns således stor potential att rekrytera kvinnor. En majoritet kvinnor. Om vd:ar och rekryterare inte lyckas hitta kvinnor gör de ett anmärkningsvärt dåligt jobb. Dags att rannsaka sig själva, skifta nätverk eller byta yrke.

Om manliga nätverk fortsätter vara viktigare än meritokratiska rekryteringar är bolagen illa ute. Chefslotteriet bland män måste få ett slut. Ägarna, vd:arna och cheferna kan fortsätta sticka huvudena i sanden. Men med resultatet är halva kompetenspoolen går ut genom dörren. Och med den försvinner lönsamheten.

AllBrightrapporten 2015 visar att:

- Andelen jämställda bolag minskar
- 79 bolag har noll kvinnor i ledningsgruppen
- 71 bolag tar steg i rätt riktning
- Stora bolag bäst på att beförtra kvinnor
- Fastighets- och konsumentbranschen toppar branschlistan

Amanda Lundeteg
Vd Stiftelsen AllBright
070 234 88 08
amanda@allbright.se

Innehållsförteckning

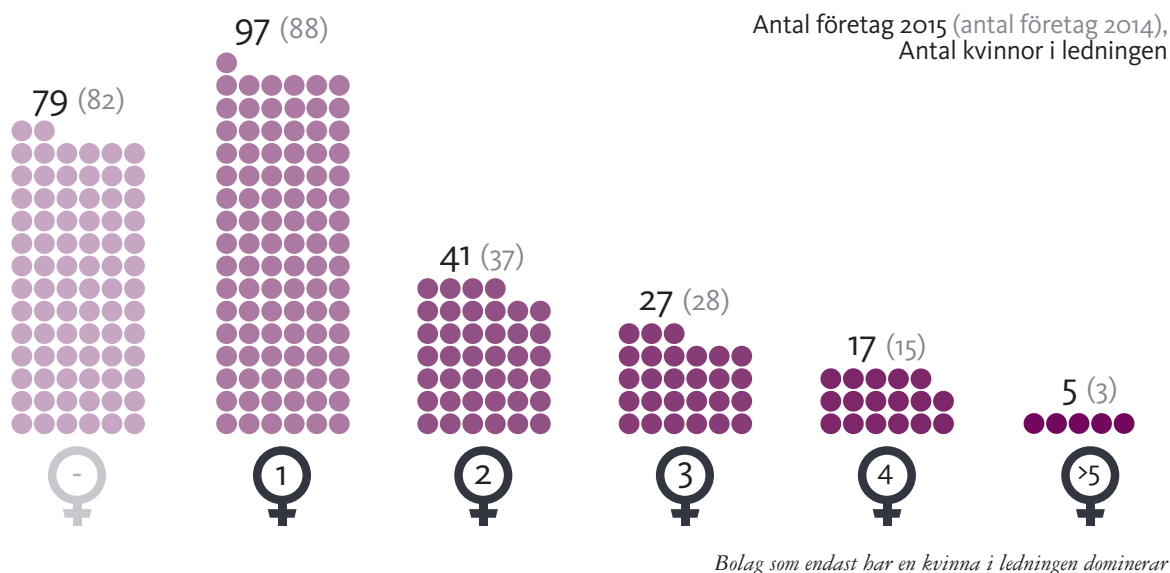
”Vd:arna saknar nyckelkomptens”.....	3
Kvinnor stannar - män försvinner.....	5
AllBrights vita börslista: Andelen vita bolag sinar.....	6
AllBrights gråa börslista: Listan växer när börsen växer.....	7
AllBrights svarta börslista: Var tredje ledning är enbent.....	8
Män bortbantade - nu väntar foten.....	9
71 bolag klättrar & 174 bolag faller.....	10
Storbolagens ledningar mest jämställda.....	11
Fastigheterna ikapp konsumentbolagen.....	12
Branschligan.....	13
Antalet vd-kvinnor minskar.....	14
Svenska bolag mest mediokra.....	15
Vd-kvinnor väljer staten	16
Fler än bara kvinnor kan glömma toppen.....	17
Unga chefer begär stora förändringar	18
7 av 10 anser att män premierar män.....	19
Punktera myter och vinn kompetens.....	20
Vd:ar faller på ointresse.....	21
Global certifiering växer i Sverige	22
Mycronic & Tieto tar täten.....	23
Index: Bolag samt ranking 2015 och 2014 i alfabetisk ordning	24
forts. Bolag samt ranking 2015 och 2014 i alfabetisk ordning.....	25

Kvinnor stannar - män försvinner

Kvinnorna blir allt fler i ledningsgrupperna. Andelen kvinnor ökar främst på grund av att ledningsgrupperna blir mindre. Majoriteten av bolagen fortsätter satsa på mansdominans eller max en kvinna i ledningsgruppen.

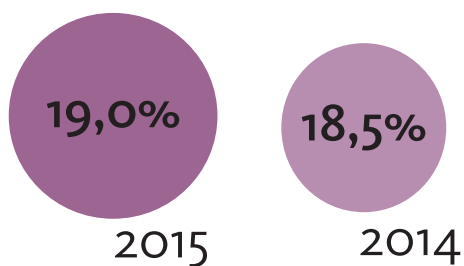
Kvinnor i ledningarna har ökat med 0,5 procentenheter. De utgör nu 19 procent av börsbolagens ledningsgrupper. Utvecklingen går framåt med myrstepg, i snigelfart. Och målet om en 60/40-representation kommer att dröja över fyra årtionden.

Ledningarna har bantats ner kraftigt. I genomsnitt arbetar i dag sju personer i börsens ledningar. För tre år sedan bestod ledningsgrupperna av 9,8 personer i genomsnitt. Kvinnorna arbetar kvar medan männen försvinner till nya uppdrag. Bantningen kommer snart att behöva upphöra om inte ledningsgrupperna ska raderas ut. Rekryterarna måste nu börja plocka in ny kompetens och då är det stor sannolikhet att kvinnor tar plats i manshagen.



Två tredjedelar av börsens ledningsgrupper domineras av män. Börsens vanligaste ledningsgrupp har endast en kvinna. En handfull bolag går mot strömmen och domineras istället av kvinnor. Bolagen som har fem eller fler kvinnor i sina ledningar har ökat från tre till fem.

Andel kvinnor i ledningsgrupper



Det är tydligt att 239 av börsens vd:ar inte tar frågan på allvar. De har kört fast i gamla hjulspår. I AllBrights samtal med företagsledare är de vanligaste bortförklaringarna till underrepresentationen av kvinnor att det är "svårt att hitta kvinnor", "att kvinnorna inte vill bli chefer" men att "det där kommer att lösa sig med tiden". Kvinnor utgör halva delen av befolkningen, kvinnor har varit i majoritet på universiteten i flera decennier och studier visar att kvinnor är lika tydliga som män med att de vill avancera till högre positioner. Det handlar inte om kvinnorna, det handlar om vd:arna och rekryterarna som måste vilja prioritera frågan.

AllBrights vita börslista:

Andelen vita bolag sinar

Vita bolag, med jämställda ledningsgrupper, blir allt ovanligare år 2015. Trots fler börsbolag så faller andelen vita. Konsumentnära bolag speglar sina konsumenter bäst. Två bolag går mot strömmen i mansdominansen.

Fyra hälsobolag finns på 10-i-topp. Här kvalar även bolag som är verksamma inom konfektion och fastigheter in. Jämställdhet tycks vara en viktig faktor i konsumentnära bolag. Verksamheten ger tydligt avtryck i ledningarnas sammansättningar.

- 1 Odd Molly International
- 2 Dedicare
- 3 Midway
- 4 Venue Retail
- 5 BioGaia
- 6 Concordia Maritime
- 7 Kungsleden
- 8 Karolinska Development
- 9 Atrium Ljungberg
- 10 Feelgood Svenska
- 11 Episurf
- 12 Net Entertainment
- 13 Wihlborgs Fastigheter
- 14 XANO Industri*
- 15 Duroc*

- 16 SWECO
- 17 KappAhl
- 18 Hemfosa Fastigheter
- 19 Allenex
- 20 Platzer Fastigheter
- 21 MQ
- 22 Ratos
- 23 Global Health Partner
- 24 Rederi AB Transatlantic
- 25 Lundin Mining Corporation
- 26 Diös Fastigheter
- 27 Investor

* Bolag med max 2 i ledningen

27 (27)

Tillvägagångssätt:

Data i rapporten är insamlad under **december månad 2014**. AllBright studerar börsbolagens högsta ledningsgrupp, dvs. koncernledningen. Bolagen rankas enligt följande prioriteringsordning:

1. Andelen kvinnor i ledningsgruppen (%)
2. Andelen kvinnor i linjen (%)
3. Andelen kvinnor i styrelsen (%)

Bolag som går mot strömmen:

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. East Capital Explorer 2. Björn Borg | <p>Bolag med en majoritet kvinnor i ledningen</p> |
|---|---|

Två bolag har upptäckt att det finns kvinnor att befördra i arbetskraften och har gått från svarta till vita listan; industribolaget Duroc och hälsovårdsföretaget Karolinska Development. Endast ett av storbolagen, Investor, klarade jämställd representation föregående år. Ytterligare tre storbolag återfinns nu på vita listan, Atrium Ljungberg, Lundin Mining Corporation och Ratos. Men fortfarande är det långt kvar innan storbolagen på allvar börjar befördra kvinnor till toppen. Majoriteten av jättarna återfinns på gråa listan, det vill säga, bolagen som har minst en kvinna i ledningsgruppen men som inte uppnår jämställd representation. Gråa listan växer i takt med att börserna växer.

Fem av bolagen förtjänar guldstjärna. Det är företagen som utmärker sig med både jämställda ledningsgrupper och styrelser; hälsovårdsföretaget Dedicare, industrieföretaget SWECO, fastighetsföretagen Kungsleden, Platzer Fastigheter och nymoterade Hemfosa Fastigheter.

Kvinnodominerade ledningsgrupper är sällsynta men två bolag som går mot strömmen är East Capital Explorer och Björn Borg. East Capital Explorers ledningsgrupp innefattar förvisso endast två personer, men båda kvinnor. Björn Borgs ledningsgrupp har en majoritet kvinnor, 67 procent. Banbrytande ledningsgrupper på en i övrigt mansdominerad börs.

AllBrights grå börslista: Listan växer när börsen växer

28 Eniro
 29 Besqab
 30 Mycronic
 31 Avanza Bank
 31 Hennes & Mauritz
 33 Elos
 34 SECTRA
 35 TeliaSonera
 36 Cybercom
 37 Klöver
 38 MSC Konsult
 39 Electra Gruppen
 39 Swedish Orphan Biovitrum
 41 Active Biotech
 42 eWork Scandinavia
 43 Stora Enso
 44 ICA Gruppen
 45 Avega
 46 RNB RETAIL AND BRANDS
 47 SAAB
 48 Sandvik
 49 Poolia
 50 Bactiguard
 50 Lifco
 52 Intellecta
 53 Biotage
 54 NP3 Fastigheter
 55 Novestra
 55 Vostok Nafta Investment
 57 Swedbank
 58 ÅF
 59 NCC
 60 Modern Times Group
 61 Net Insight
 62 Claes Ohlson
 63 Volvo
 64 Fabeg
 64 Fagerhult
 64 Kinnevik
 67 CellaVision
 68 Ericsson
 69 Wallenstam
 70 Bulten
 70 Unibet
 72 Sanitec Oyj
 73 Axfood
 74 Tele2
 75 Corem Property
 76 Karo Bio
 77 Electrolux
 78 SEB
 79 Medivir
 80 Oasmia Pharmaceutical
 81 Nordnet
 82 Holmen

83 Hemtex
 84 JM
 85 Probi
 86 Ortivus
 87 Consilium
 88 Bufab
 89 SCA
 90 AstraZeneca
 91 Com Hem
 92 Castellum
 93 Millicom Int. Cellular
 94 Axis
 95 Atlas Copco
 96 Inwido
 97 Mekonomen
 98 Boliden
 99 Bong
 100 Duni
 101 Munksjö Oyj
 102 Tieto Oyj
 103 BillerudKorsnäs
 104 NeuroVive Pharmaceutical
 105 KABE
 105 Sensys Traffic
 105 Vitrolife
 108 HEBA
 108 Thule
 110 SSAB
 111 Moberg Pharma
 112 Arcam
 112 Betsson
 112 Malmbergs Elektriska
 112 Traction
 116 Arctic Paper
 116 Lundin Gold
 116 NGEx Resources
 116 Stockwick Förvaltning
 120 Transmode
 121 Studsvik
 122 Seamless Distribution
 123 Semcon
 123 Vitec Software Group
 125 DORO
 126 Lucara Diamond Corp
 126 Peab
 128 Rejlers
 129 Fast. Balder
 129 Multi Q International
 129 Profilgruppen
 132 AddTech
 132 SkiStar
 134 AllTele
 135 Svenska Handelsbanken
 136 Nordea Bank
 137 Proffice

158
 (144)

138 Aerocrine
 138 Black Earth Farming
 138 Orexo
 141 Svedbergs
 142 Swedish Match
 142 VBG
 144 Byggmax
 145 HEXPOL
 146 SKF
 147 Lundin Petroleum
 147 Nobia
 147 Prevas
 150 Hufvudstaden
 151 CTT Systems
 151 Swedol
 153 Catena
 154 Etrion
 155 Gränges
 156 Rezidor Hotel
 157 HMS Networks
 158 Acando
 158 Knowit
 160 Nederman
 161 Opus Group
 161 Skanska
 163 Bilia
 164 Beijer Electronics
 165 CDON
 166 Transcom WorldWide
 167 Uniflex
 168 Intrum Justitia
 168 Lagercrantz Group
 170 ASSA ABLOY
 171 Gunnebo
 172 Haldex
 173 Cloetta
 174 Elekta
 175 Alfa Laval
 176 AAK
 177 Securitas
 178 B&B TOOLS
 179 Trelleborg
 180 HiQ International
 181 Proact IT
 182 Autoliv SDB
 183 ABB Ltd
 184 Husqvarna
 185 Cavotec

AllBrights svarta börslista:

Var tredje ledning är enbent

Svarta listan har i år tappat 22 bolag. Dessvärre har den fyllts på i en alarmerande takt med 19 nya bolag till klubben för jämställdhetens orubbliga betonghäckar. Hela en av tre bolag sällar sig hit idag.

Av 21 nynoterade bolag är det sex som kvalar direkt in på svarta skämllistan; Africa Oil, Beijer Ref, C-RAD, G5 Entertainment, Scandi Standard och Recipharm.

En femtedel av bolagen som tidigare befann sig på svarta listan har nu lämnat. Tidigare svartlistade bolag som Autoliv, Betsson och Skistar har under året tillsatt en kvinna vardera och intagit plats på gråa listan.

Förebildsföretagen som lämnat svarta listan har tyvärr raskt ersatts av nya. I år finner vi 79 bolag på svarta listan, endast tre bolag färre från fjolårets lista. Den marginella förändringen motarbetar argumentet att tiden kommer lösa jämställdhetsproblematiken.

Förväntningarna på kommande år är stora. Efter att näringslivsprofilen Sverker Martin-Löf lämnat sina poster öppnas en rad möjliga nytillsättningar. Bolag som Handelsbanken och SCA kommer att göra förändringar bland flera av toppositionerna. Spekulationen om efterträdarna i media har främst rört sig om män. Men i kulisserna viskar experter och rekryterare om kvinnor som Mia Brunell Livfors och Helena Stjernholm.

186 Svolder*
187 Hexagon
187 Öresund*
189 Creades*
189 FormPipe Software*
189 Tribona
192 Getinge
192 Lundbergföretagen
194 Addnode
194 Boule Diagnostics
194 DGC One
194 Elanders
194 Industrial & Financial Syst.
194 Industrivärden
194 Lammhults Design Group
194 Latour*
194 Lindab International
194 Loomis
194 New Wave
194 Oriflame
206 Beijer Alma
206 BioInvent International
206 ITAB Shop Concept
206 Melker Schörling*
206 Recipharm
206 Scandi Standard
212 Image Systems
212 SAS
214 Meda
214 PartnerTech

216 Anoto
216 Aspiro*
216 BTS Group
216 Endomines
216 Fast Partner
216 Geveko
216 I.A.R Systems
216 Nordic Service Partn.
216 Systemair
216 Tethys Oil
216 TradeDoubler*
227 BE Group
227 Bure Equity
227 Concentric
227 Enea
227 Micro Systemation*
227 Midsona
227 NIBE Industrier
227 Precise Biometrics
227 Softronic
236 Beijer Ref
236 EnQuest
236 Nolato
236 Sagax
236 Shelton Petroleum
236 SinterCast
242 Indutrade
243 Africa oil
243 Arise
243 Bergs Timber

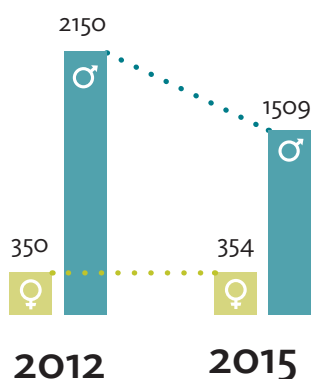
79⁽⁸²⁾

243 BlackPearl Resources
243 C-RAD*
243 Fenix Outdoor
243 Fingerprint Cards
243 G5 Entertainment
243 Havsfrun Investment
243 NAXS*
243 Nordic Mines
243 NOTE
243 NOVOTEK
243 OEM International
243 Opcon
243 PA Resources
243 Pricer
243 RaySearch Laboratories
243 Rottneros
243 Semafo
243 Trigon Agri*
243 Victoria Park

* Bolag med max 2 i ledningen

Män bortbantade - nu väntar foten

Antal kvinnor respektive män i ledningsgrupperna



Börsbolagens ledningar har bantats hela 30 procent de senaste åren. Män har skickats ut. Detta tycks ha försenat kvinnors inträde i ledningarna. För antalet kvinnor har inte ökat. Nu bör bantartrenden vara slut. Då borde antalet kvinnor kunna bli fler. Fortsätter trenden blir ledningarna jämställda först 2063.

Ekonomisk press sedan finanskrisen märks inte minst i svenska börsbolags ledningsgrupper. De har bantats rejält, på samma sätt som verksamheter har organiserat om och rationaliserat. Ledningsgrupperna har blivit 30 procent mindre senaste åren. Över 600 chefer har skickats ut. Antalet personer i ledningsgrupperna har minskat från i genomsnitt 9,8 till 7. Vitaliseringen har varit av godo. Yngre har fått tillträde, men inte kvinnor.

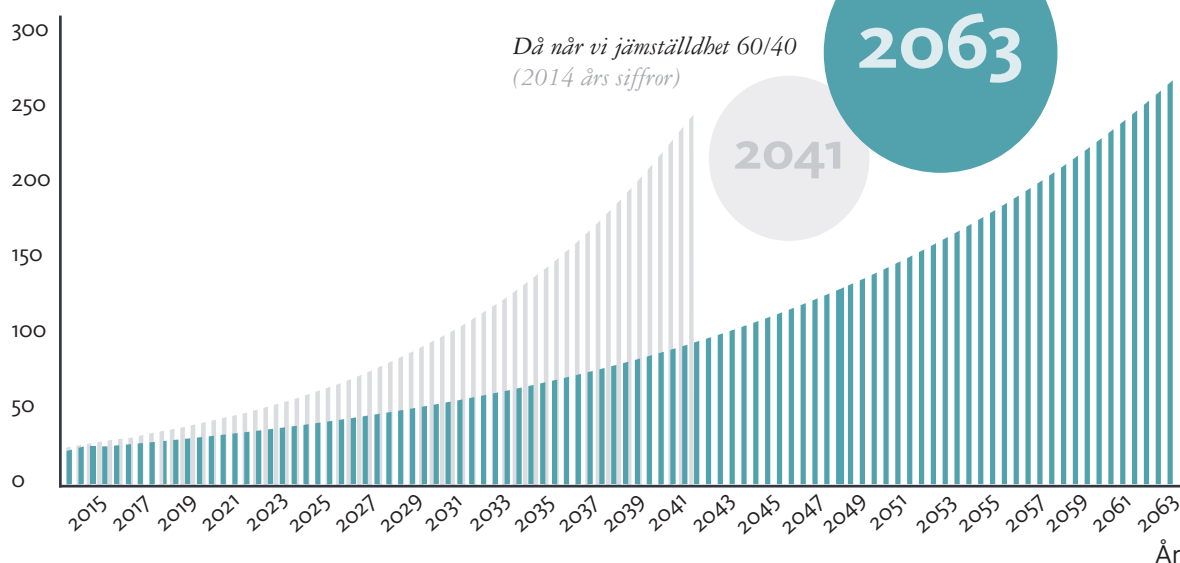
Precis som förra året är det 27 bolag på vita listan i år. Vissa har halkat ned och lämnat listan medan andra bolag har befordrat kvinnor och lyckats med bedriften att uppnå jämställd representation. Men i och med att lika många bolag försvinner som tillkommer, uppstår ett oförändrat läge.

Utvecklingstakten har således avstannat. Räknet på de senaste åren kommer jämställda ledningar inte uppnås förrän år 2063. Årtalet har flyttats fram och jämställdheten är nu 22 år längre bort än förra året. Föräldrar med barn i 17-årsåldern kan förbereda sina barn på att dessa inte kommer att uppleva jämställda ledningar under sina karriärer.

Varför går det då långsammare? Jo, för att det blir allt svårare att krympa ledningarna på män. Trenden de senaste åren har varit att banta bort män från ledningarna. Det har fungerat fram tills nu. Nu går det inte att banta ledningarna mer. Då blir det knappt några ledningsgrupper kvar. Andelen kvinnor kan alltså inte fortsätta öka till följd av att männen försvinner. Det är skarpt läge, bolagen måste helt enkelt börja ersätta män med kvinnor.

Tidsperspektiv

Antal bolag



71 bolag klättrar & 174 faller

Klättrarna i årets granskning är hela 71 bolag. De flesta klättrarna tillhör industribolagen. Särskilt starka klättrare är de små industribolagen. Dessvärre är bolagen som faller ändå klart flest, hela 174 stycken.

TVå tämligen nya och snabbväxande konsumentbolag sticker ut på toppen. Betsson och Unibet är bägge spelbolag. Investmentbolaget Ratos tillhör också ett unikum bland annars väl så gubbiga investmentbolag. Bakgrunden kan ligga i vem som är vd. På Ratos heter hon Susanna Campbell.

På listan med allvarliga ras märks en rad krisbolag. Meda, Proffice och Precise Biometrics tillhör några av de senaste årets stora krishärdar. Flera av bolagen har gjort omorganiseringar. Förändringar som missgynnat kvinnor. Proffice som tidigare år legat i topp på vita listan har dalat med rekordfart ner till plats 136 på gråa listan.

Ett föredöme bland klättrarna är Stora Enso som går från svarta listan till toppen av gråa listan efter att ha låtit en man gå och tillsatt tre kvinnor. En liknande resa gör även Unibet och Millicom International som tar sig från svarta till gråa listan. Bolagen föregår med gott exempel och visar att det är möjligt. Telekombolaget AllTele har tillsatt en kvinna och blir en av branschens topklättrare.

TVå tredjedelar av börsens bolag får bakläxa till nästa år. Kinnevik som ersatt en kvinna på vd-posten med en man, har backat 55 steg och lämnat vita listan för en plats på den grå listan. Både Probi och Rejlers som ersatt en kvinna på vd-posten med en man har dalat på den gråa listan.

Sju bolag har gjort den positiva klättringen från gråa till vita listan. Däribland fastighetsbolag som Diös och klädföretag som Odd Molly och Venue Retail Group. 20 av börsens 266 bolag har däremot backat under året och gått från antingen vita till gråa, eller gråa till svarta listan.

10 steg rätt

Bolag med störst förbättring:

Ranking 2015	Företag	Netto
15	Duroc	217
8	Karolinska Development	212
70	Unibet	162
43	Stora Enso	146
93	Millicom Int. Cellular	135
45	Avega Group	102
134	AllTele	98
112	Betsson	96
22	Ratos	88
138	Black Earth Farming	82

10 steg fel

De bolag med störst försämring:

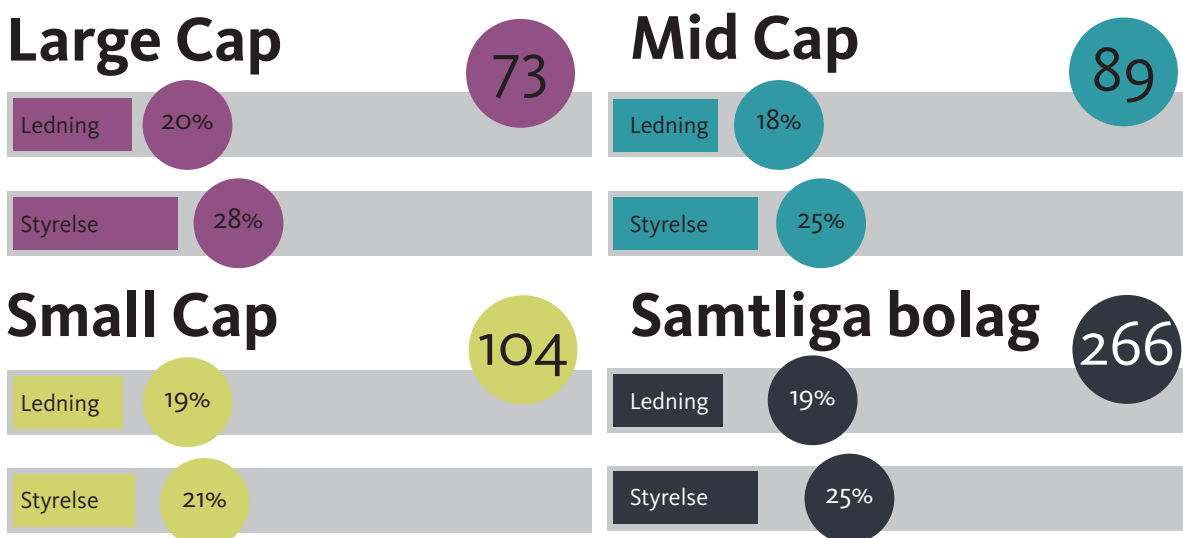
Ranking 2015	Företag	Netto
227	Precise Biometrics	-156
137	Proffice	-135
214	Meda	-126
216	Nordic Service Partners	-117
216	I.A.R Systems	-117
243	Nordic Mines	-114
236	Sagax	-109
167	Uniflex	-106
147	Prevas	-92
128	Rejlers	-89

Storbolagens ledningar mest jämställda

Stora bolag har tagit de största stegen mot mer jämställda ledningsgrupper under det gångna året. De små och mellanstora bolagen tycks ha glömt frågan. Varken de mellanstora eller små bolagen har rört sig framåt vad gäller kvinnor i ledningsgruppen.

Totalt i ledningsgrupperna är 19 procent kvinnor. På ledningsfronten trampar bolagen vatten. Små och medelstora bolag ligger kvar på fjolårets nivå. Storbolagen är de enda som ökat med en procentenhet från föregående år. Däremot har bolagen klivit fram vad gäller kvinnor i styrelser. Andelen kvinnor i styrelser har ökat från 23 till 25 procent.

Andel kvinnor i ledningsgrupp och styrelse
Totalt antal bolag



De stora bolagen har störst ökning av kvinnor i ledningsgrupperna

Antalet bolag på börsen har ökat. Både storbolag och medelstora bolag har blivit fler, till skillnad från små bolag som blivit färre till antal. Ett av de bolag som tagit klivet upp till storbolagen är Betsson, som första spelbolag på Large Cap-listan.

Ett föredöme bland de stora bolagen är fastighetsbolaget Atrium Ljungberg med Ingalill Berglund på vd-posten. Bolaget har 50 procent kvinnor i ledningsgruppen. Bland de medelstora bolag lyser medicinbolaget BioGaiia med 55 procent kvinnor i ledningsgruppen och 38 procent kvinnor i styrelsen. Småbolagens förebild är hälsovårdsföretaget Dedicare med 60 procent kvinnor både i ledningsgruppen och i styrelsen.

Bland små bolagen återfinns flest svartlistade bolag, 41 till antal. Medelstora kommer på en skamfylld andra plats med 25 svartlistade bolag. Bland storblagen återfinns endast 14 svartlistade bolag.

Fastigheterna ikapp konsumentbolagen

Fastigheter tillhör årets överraskning på branschtoppen med 27 procent kvinnor i ledningen. De har intagit en delad förstaplats med gamla ettan konsumentbolagen. En kvinna på vd-posten i Kungsleden samt flera nymoterade börsbolag har bidragit till ökningen. Fler branscher borde ta efter.

Fastighetsarbetsgivarna och facken har under de senaste åren gjort riktade insatser för att främja jämställdheten inom branschen med fokus på föräldraledighet och löner. Ett arbete som gett resultat.

Bäst och sämst företag per bransch

K i LG: kvinnor i ledningsgrupp, **K i S:** kvinnor i styrelse

Bransch	Bäst	K i LG	K i S	Sämst	K i LG	K i S
FASTIGHET	Kungsleden	50%	57%	Victoria Park	0%	0%
KONSUMENTTJÄNSTER	Venue Retail	57%	37%	TradeDoubler	0%	0%
HÄLSOVÅRD	Dedicare	60%	60%	RaySearch Laboratories	0%	0%
FINANS	Midway	60%	0%	NAXS	0%	0%
TELEKOM	TeliaSonera	36%	36%	DGC One	0%	0%
MATERIAL	Lundin Mining Corp.	40%	0%	Semafo	0%	0%
KONSUMENTVAROR	Odd Molly Int.	60%	33%	Trigon Agri	0%	0%
INDUSTRI	XANO Industri	50%	14%	Pricer	0%	0%
TEKNOLOGI	Cybercom Group	36%	33%	NOVOTEK	0%	0%
KRAFTFÖRSÖRJNING	Etrion	14%	0%	Arise	0%	0%
ENERGI	Lundin Petroleum	14%	25%	PA Resources	0%	0%

Bäst av fastighetsbolagen är Kungsleden som har 50 procent kvinnor i ledningsgruppen och 57 procent kvinnor i styrelsen. Sämst i fastighetsbranschen är Victoria Park som sticker ut som det enda helt mansdominerade bolaget i hela fastighetsbranschen.

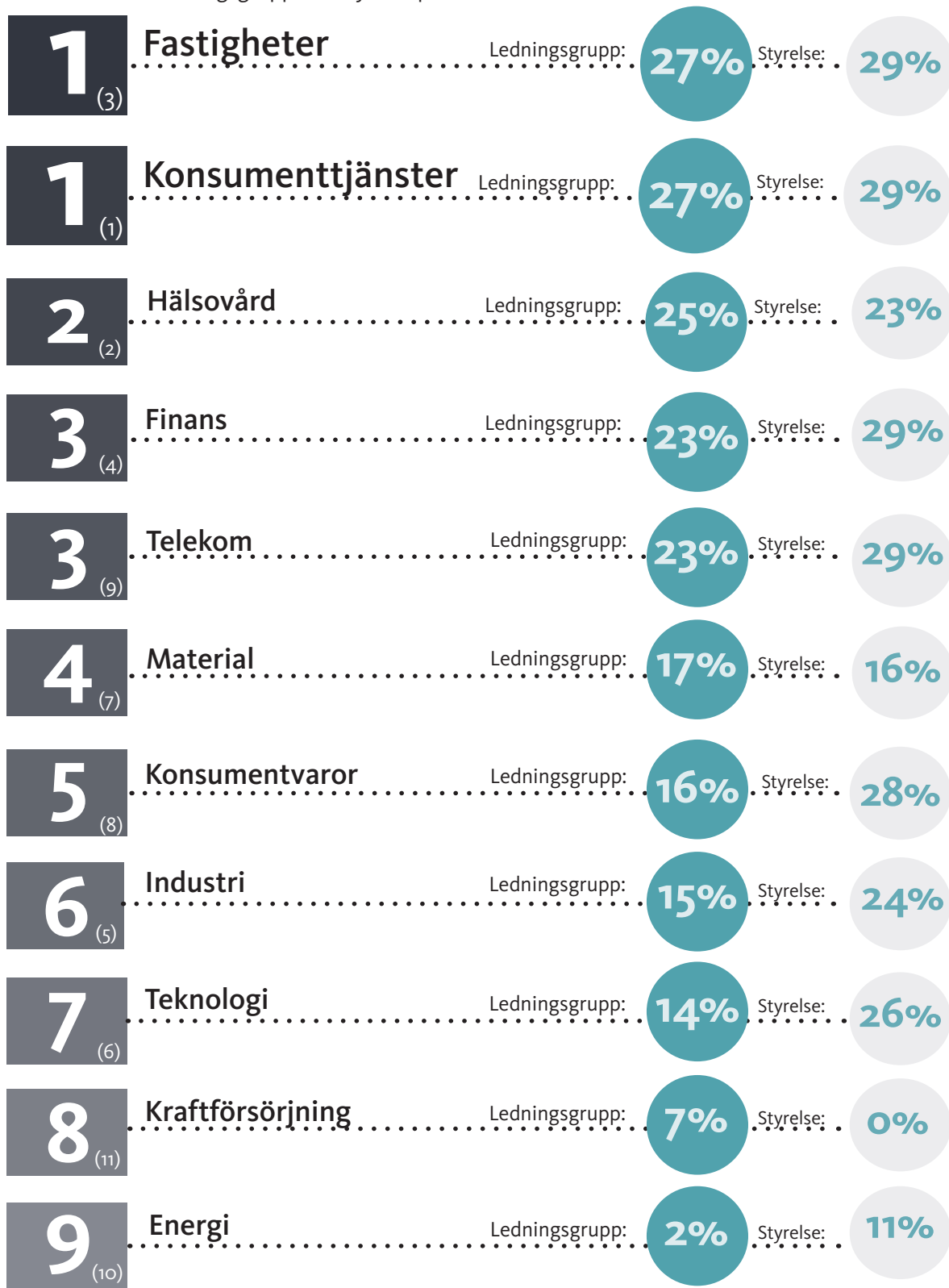
Bland konsumentbolagen är Odd Molly International och Venue Retail Group återigen årets vinnare, med 60 respektive, 57 procent kvinnor i ledningsgruppen. TradeDoubler och Trigon Agri är de bolag som får skämmas bland konsumentbolagen. Båda bolagen saknar kvinnor i ledningsgruppen och har en minoritet kvinnor i styrelsen.

Energi och kraftförsörjning verkar fortfarande inte ha gett sig in i matchen, de ligger sist i ligan precis som föregående år. Telekombranschen har klättrat från en nionde plats upp till en delad tredjeplats. Branschen är liten så få tillsättningar ger stort utslag. Bäst inom telekombranschen är TeliaSonera, som också är statligt ägt.

Bland de tio sämsta bolagen i respektive bransch finner vi inga kvinnor varken i ledningsgrupp eller i styrelse. Det är ytterligare 11 bolag som har noll kvinnor i både ledningsgrupp och styrelse, listade är de tio sämsta utifrån att de har flest antal personer i ledningsgruppen.

Branschligan

Andel kvinnor i ledningsgrupp och styrelse per bransch



Antalet vd-kvinnor minskar

Antal kvinnor på vd-position
(antal 2014)



Vd-männen lyckades i konkurrensen under fjol-året. Antalet kvinnor på vd-posten minskade med en person. Av 33 utbyttas vd:ar ersatte endast ett bolag en man med en kvinna.

Bolagen på börsen ökar till antal men antalet kvinnor på vd-posten minskar. 14 kvinnor återfinns på vd-posten bland börsens 266 bolag. Av de 21 nnyoterade bolagen är det endast två som har en kvinna på vd-posten. Inom energi, kraftförsörjning, material, teknologi och telekom återfinns inte en enda kvinna på vd-positionen.

Antal kvinnor som är VD:ar per storlek på företag 2015 (antal 2014)



3⁽⁴⁾



4⁽³⁾



7⁽⁸⁾

Antal kvinnor som är vd:ar per bransch



Kvinnor återfinns främst i fastighetsbranschen

Årets siffror kan lätt tolkas som att det inte skett så många förändringar i bolagen. Men under det gångna året har 33 bolag bytt ut sin vd. Endast ett bolag, Beijer Electronics, har ersatt en vd-man mot en vd-kvinna.

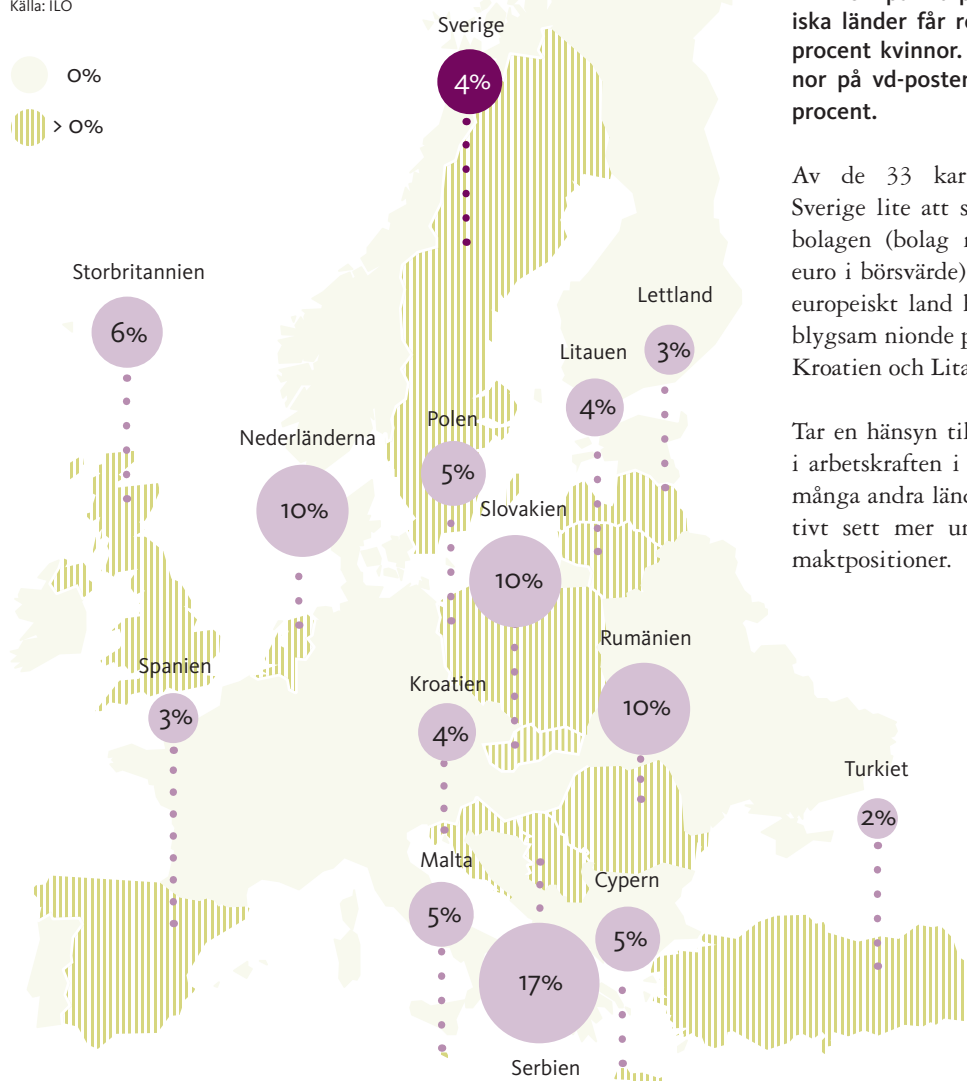
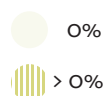
Fyra bolag har ersatt en kvinna på vd-posten med en man; Kinnevik, Cellavision, Probi och Rejlers. Endast två bolag med en avgående vd har valt att rekrytera in en kvinna på posten; Catharina Hagberg från East Capital Expolrer har ersatts av Mia Jurke, Venue Retail Group har ersatt Susanne Börjesson med Christell Kinning (tillförordnad).

Bäst bland de sämsta på att befördra kvinnor är småbolagen med sju kvinnor på vd-posten. Stora och medelstora bolag är knappt med i matchen.

Svenska bolag mest mediokra

Andel kvinnor på vd-positioner för stora bolag i Europa

Källa: ILO



I europeiska jämförelser är svenska storbolag mediokra med fyra procent kvinnor på vd-posten. Övriga nordiska länder får rejäl bakläxa med noll procent kvinnor. Toppas andelen kvinnor på vd-posten gör Serbien med 17 procent.

Av de 33 kartlagda länderna har Sverige lite att skryta med. När storbolagen (bolag med över en miljard euro i børsvärde) undersökts i vardera europeiskt land hamnar Sverige på en blygsam nionde plats tillsammans med Kroatien och Litauen.

Tar en hänsyn till att andelen kvinnor i arbetskraften i Sverige är högre än i många andra länder så är kvinnor relativt sett mer underrepresenterade på maktpositioner.

Trots den höga andelen kvinnor i svensk arbetskraft ligger Sverige i underläge

Europeiska studier ger den svenska självbilden en rejäl törn. Trots att Sverige återfinns i övre halvan av tabellen är det en skamfylld placering för ett land med en lång tradition av jämställdhetsarbete.

För att inte riskera att halka efter i den globala konkurrensen krävs det att svenska bolag tar seriösa krafttag. Bolag från flertalet andra länder lyckas i dagsläget bättre med att befordra kvinnor till ledande positioner. På en global marknad borde detta om något vara en varningsklocka för de svenska bolag där gubbväldet fortfarande regerar.

Vd-kvinnor väljer staten

Statliga bolag lyckas där näringslivet misslyckas. Staten är klart bättre på att skola och rekrytera kvinnor till vd-roller. Hela 33 procent av bolagen har en kvinna som vd. Det är fem gånger bättre än i det privata näringslivet.

Bland de 49 statligt hel- eller delägda bolagen återfinns 16 kvinnor på vd-posten. Börsmiljön tycks vara svår även för staten. Två av de statligt ägda bolagen är även börsnoterade; SAS och Teliasonera, inget av dem placerar sig på vita listan.

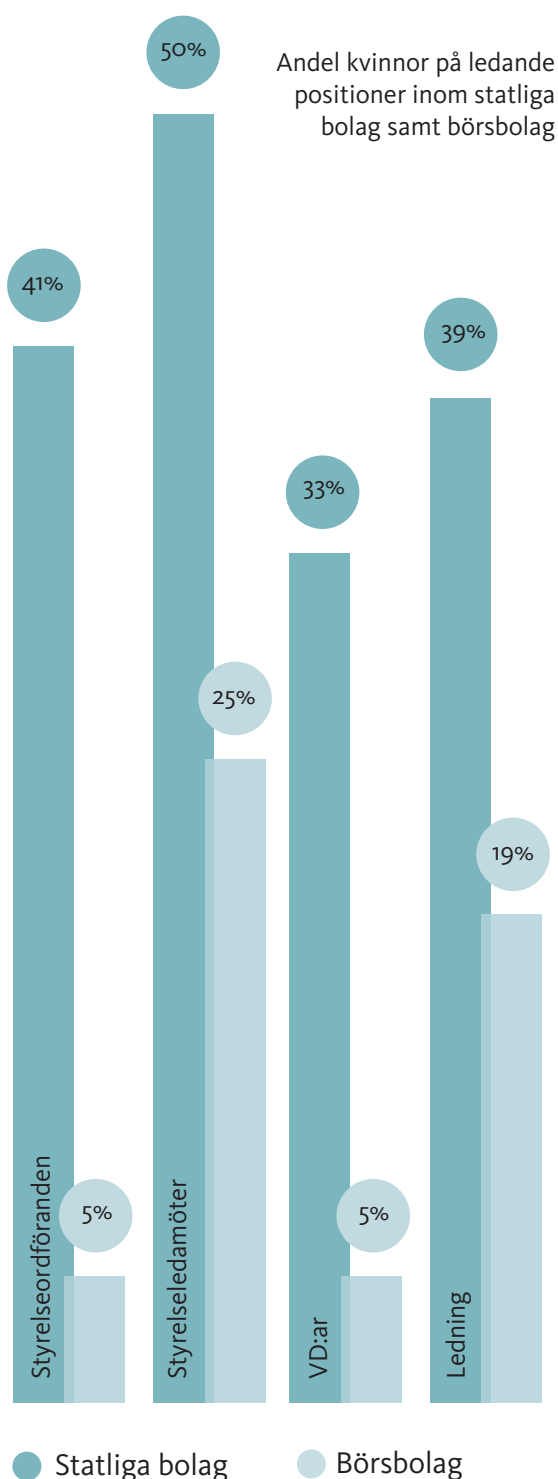
De statliga bolagens ledningsgrupper utgörs till 33 procent av kvinnor. En siffra som ligger nära EU:s definition av jämställd representation som innebär att inget av könen får understiga 40 procent eller överstiga 60 procent, 40/60-regeln. Trots det mycket problematiska faktum att även staten misslyckas så ligger bolagen hästlängder före de privata bolagen.

Det icke noterade men statligt ägda bolaget Svenska Spel utklassar sina konkurrenter i det privata näringslivet. Bolaget som generellt sett befinner sig i en i övrigt mansdominerad bransch kan stoltsera med en jämn könsfördelning i ledningsgruppen och 60 procent kvinnor i styrelsen med styrelseordförande Anita Steen i toppen. På Svenska Spel deklarerar HR direktör, Anna Björklund, vikten av en jämställd representation:

”Vi har bestämt oss. Det måste vara en självklarhet att alltid försöka, och ibland väldigt ihärdigt, att få en jämn könsfördelning. Det måste börja bland cheferna. Vi är förebilder för ett mer jämställt arbetsliv.”

“Leta inte bara i egna nätverk, ställ krav på rekryterare och jobba med successionsplaneringen. Där startar den långsiktiga planeringen.”

Anna Björklund, HR direktör, Svenska Spel



Fler än bara kvinnor kan glömma toppen

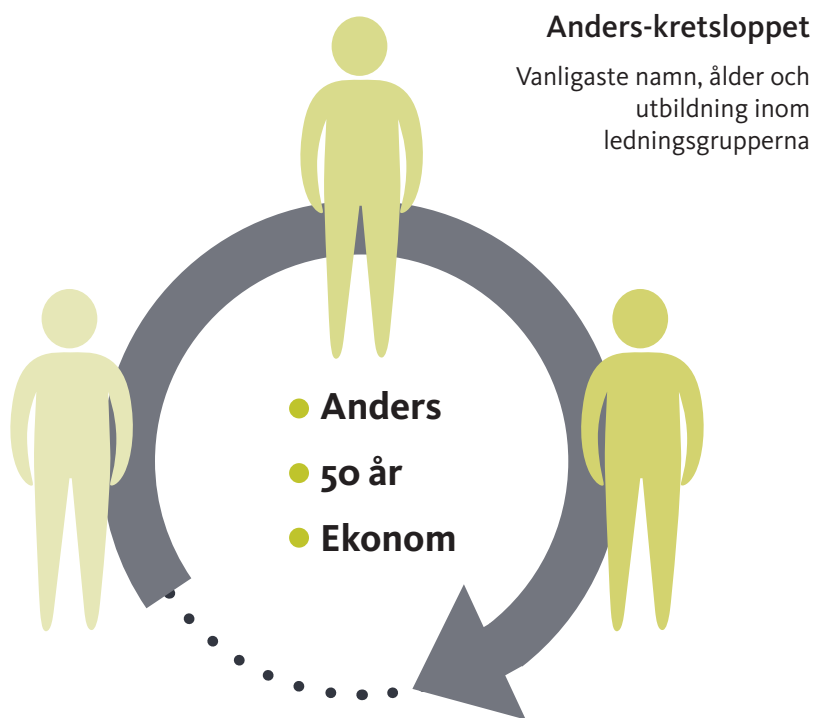
Minskningen av antalet Anders är marginell. 63 Anders återfinns i ledningsgrupperna och hans gyllene kravprofil ser inte ut att flytta på sig. Istället har svenskt näringsliv etablerat ett stabilt Anders-kretslopp.

Likriktningen stoppar inte vid namnet Anders. För att släppas in i näringslivets toppbubbla bör du gärna vara i 50-årsåldern och ha utbildat dig till ekonom eller ingenjör på något av landets mest anrika universitet. Du ska gärna ha erfarenhet av att ha läst din utbildning utomlands. Men viktigt att det bara var tillfälligt, ditt namn tycks också ska vara svenskklingande.



Vanligaste lärosäte

1. Lunds Universitet
2. Kungliga Tekniska Högskolan
3. Handelshögskolan i Stockholm



Svenska företag styrs alltjämt av en likriktad grupp män

Enfalden fortsätter även bland kvinnorna. Anna, Anette, Annelie, Annika är alla vanligt förekommande namn i ledningsgrupperna. Likriktade grupper, som delar samma världsbild och perspektiv, sägs ha lätt att fatta snabba beslut. Men det är inte självklart att de fattar bäst beslut. Grupper där alla har liknande bakgrund tenderar att begränsa perspektiven. De är mindre benägna att motta nya lösningar om de inte stämmer överens med gruppens världsbild och tankegångar.

En av de viktigaste frågorna för svenskt näringsliv borde vara att rekrytera diversifierat. En blandad grupp som speglar samhället har större förutsättningar att fatta välgrundade beslut och nå ut till alla potentiella konsumenter. Trots det envisas bolagen med att rekrytera in ett överflöd av ekonomer från samma skolor och i samma åldersspann.

Unga chefer begär stora förändringar

De vanligaste examina i näringslivets ledningsgrupper är ingenjör, ekonom och jurist. De flesta företagstopparna har studerat på antingen Handelshögskolan i Stockholm, Stockholms universitet, Lunds universitet, Uppsala universitet eller Kungliga Tekniska Högskolan. Studenternas karriärmål och syn på börsbolagens jämställdhetsarbete går stick i stäv med vad börsbolagen förmedlar till den framtida arbetskraften.

● Ja ● Nej

Är det viktigt för dig att din arbetsgivare erbjuder en jämställd arbetsplats?



En majoritet av studenterna anser det viktigt att deras arbetsgivare erbjuder en jämställd arbetsplats. Förvånande är att endast två tredjedelar anser det viktigt att arbetsplatsen erbjuder en mångfald bland deras medarbetare. Att företaget är jämställt i ledningsgruppen och styrelsen är av betydelse för både kvinnor och män. Av studenterna på Handelshögskolan i Stockholm anser 100 procent att det är viktigt att företaget erbjuder en jämställd arbetsplats.

Är det viktigt för dig att din arbetsgivare erbjuder en arbetsplats med stor mångfald?



Majoriteten av kvinnorna anser det viktigt att företaget erbjuder en arbetsplats med stor mångfald. Endast 50 procent av männen och de som inte identifierar sig med något kön anger att mångfald är en viktig del. Handelshögskolan i Stockholm och Stockholms universitet är de skolor som värdesätter mångfald högst bland de svarande.

Är det viktigt för dig att din arbetsgivare arbetar aktivt med jämställdhets- och mångfaldsfrågor?



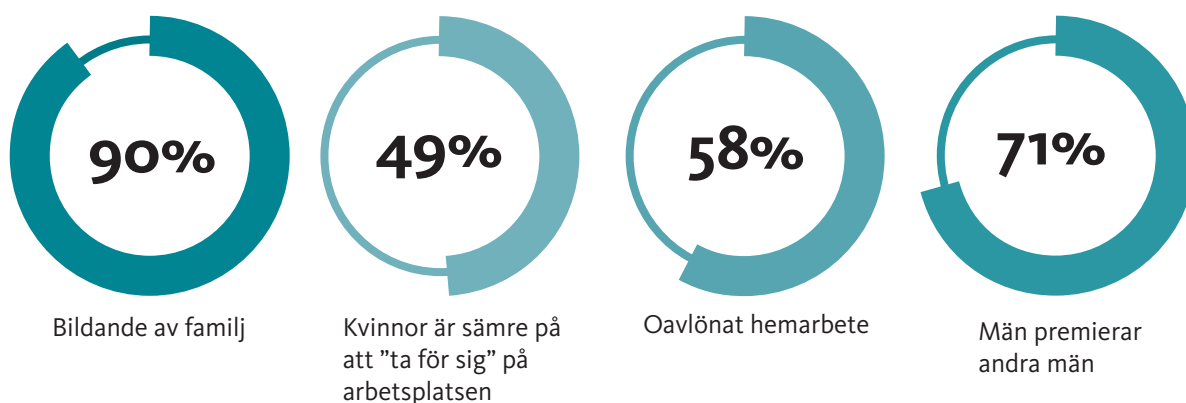
Männen anser det viktigt att arbetsplatsen är jämställd. Men endast hälften tycker att det är viktigt att arbetsplatsen arbetar med de här frågorna. Resonemanget att mångfald och jämställdhet "bara ska hända" och inte behöver strategiskt arbete känner vi allt för väl igen från företagsledarna. Kvinnorna är däremot eniga om att det är lika viktigt att arbetsplatsen arbetar med frågorna som att de erbjuder en jämställd arbetsplats.

7 av 10 anser att män premierar män

Studenterna anser att bildande av familj påverkar kvinnor och mäns olika förutsättningar till karriär. Enda skolan som skiljer sig är Kungliga Tekniska Högskolan där 30 procent av männen inte tror att familjebildandet har någon inverkan.

Myten om att kvinnor "är sämre på att ta för sig" lever vidare. På Handelshögskolan i Stockholm tror 80 procent att det är anledningen till kvinnor och mäns olika förutsättningar till karriär. Trots att studier bekräftar att kvinnor uttrycker önskemål om att avancera till högre positioner i samma utsträckning som män. På övriga skolor har vetskapen om detta nått ut i större utsträckning.

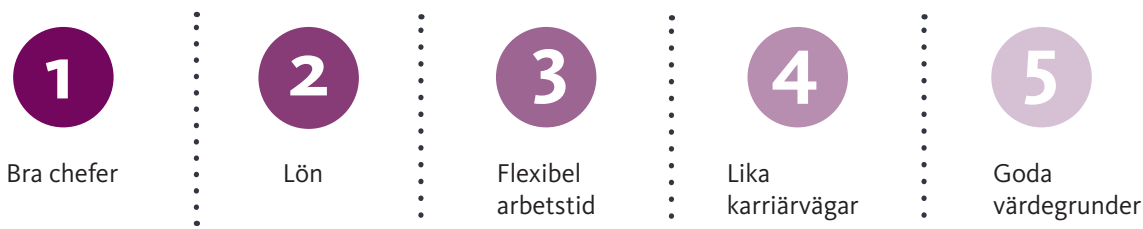
Tror du att följande faktorer har inverkan på mäns och kvinnors olika förutsättningar till karriär?



Könen är olika medvetna om att det oavlönade hemarbetet kan komma att påverka karriärvägarna. Lika många studenter tror att oavlönat hemarbete har inverkan, som studenter som tror att det inte har det. Det är stor skillnad bland könen. En majoritet av kvinnorna tror att det påverkar medan en minoritet av männen tror det.

Studenterna är väl medvetna om att män premierar andra män. 70 procent av studenterna tror att faktorn att män premierar andra män har inverkan på kvinnor och mäns karriärvägar. Av kvinnorna är det 86 procent. Av männen och de som inte vill definiera sig vid något av könen är det en minoritet som tror att det påverkar.

Vilken av följande faktorer har störst betydelse för dig när du väljer arbetsplats?

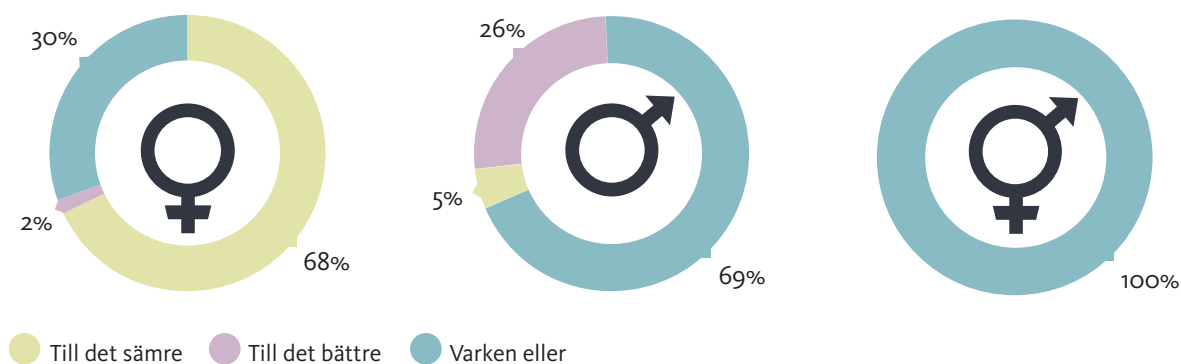


Könen värderar olika. Kvinnorna värderar lika karriärvägar oavsett kön högre än flexibla arbetstider och goda värdegrunder hos företagen. Männen och de som inte definierar sig med något av könen svarar att lika karriärvägar kommer sist i rangordningen.

Punktera myter och vinn kompetens

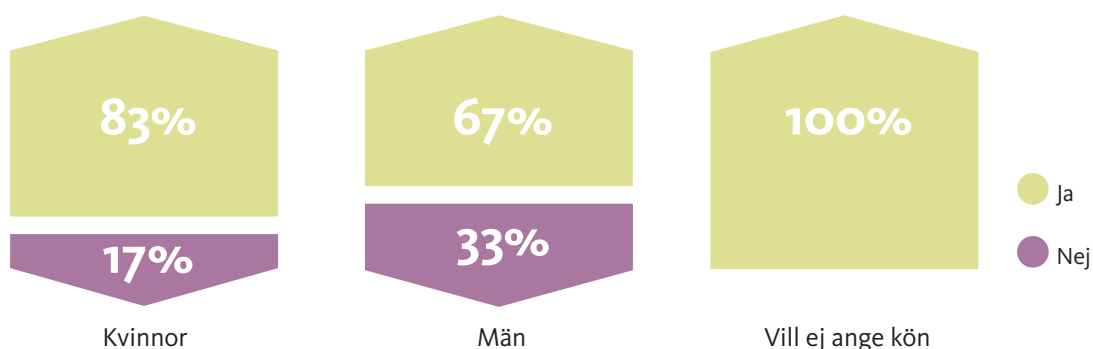
Studenterna är medvetna om att deras kön kommer att påverka deras lön. 68 procent av kvinnorna tror att deras framtida löneutveckling kommer påverkas negativt av deras kön. 69 procent av männen tror inte att deras kön kommer att påverka löneutvecklingen varken till det sämre eller det bättre. Här har bolagen en myt att punktera. De bolag som kan peka på motsatsen bör ha betydligt enklare att rekrytera kvinnor.

Hur tror du att din framtida löneutveckling kommer att påverkas av ditt kön?



Männen på Kungliga Tekniska Högskolan sticker ut. 10 procent tror att deras löneutveckling kommer påverkas negativt på grund av deras kön. Frågan är om de missat den pågående samhällsdebatten och den publicerade statistiken om ojämställda lönesättningar för kvinnor och män.

Strävar du efter en hög position/chefsposition:



Framtidens chefer är kvinnor. Större andel studentkvinnor än studentmän strävar efter en chefsposition. 83 procent av kvinnorna vill bli chefer. För männen är siffran endast 67 procent. En majoritet av personerna som inte definierat sig med något av könen strävar efter en hög position.

Trots mansdominans vill studenterna arbeta inom privat sektor. Av studenterna på Kungliga Tekniska Högskolan vill 87 procent arbeta inom privat sektor. En majoritet strävar efter en chefsposition och lägger stor vikt vid att arbetsplatsen är jämställd. Arbetsplatserna är få för studenterna som vill hålla fast vid sina värderingar.

Vd:ar faller på ointresse

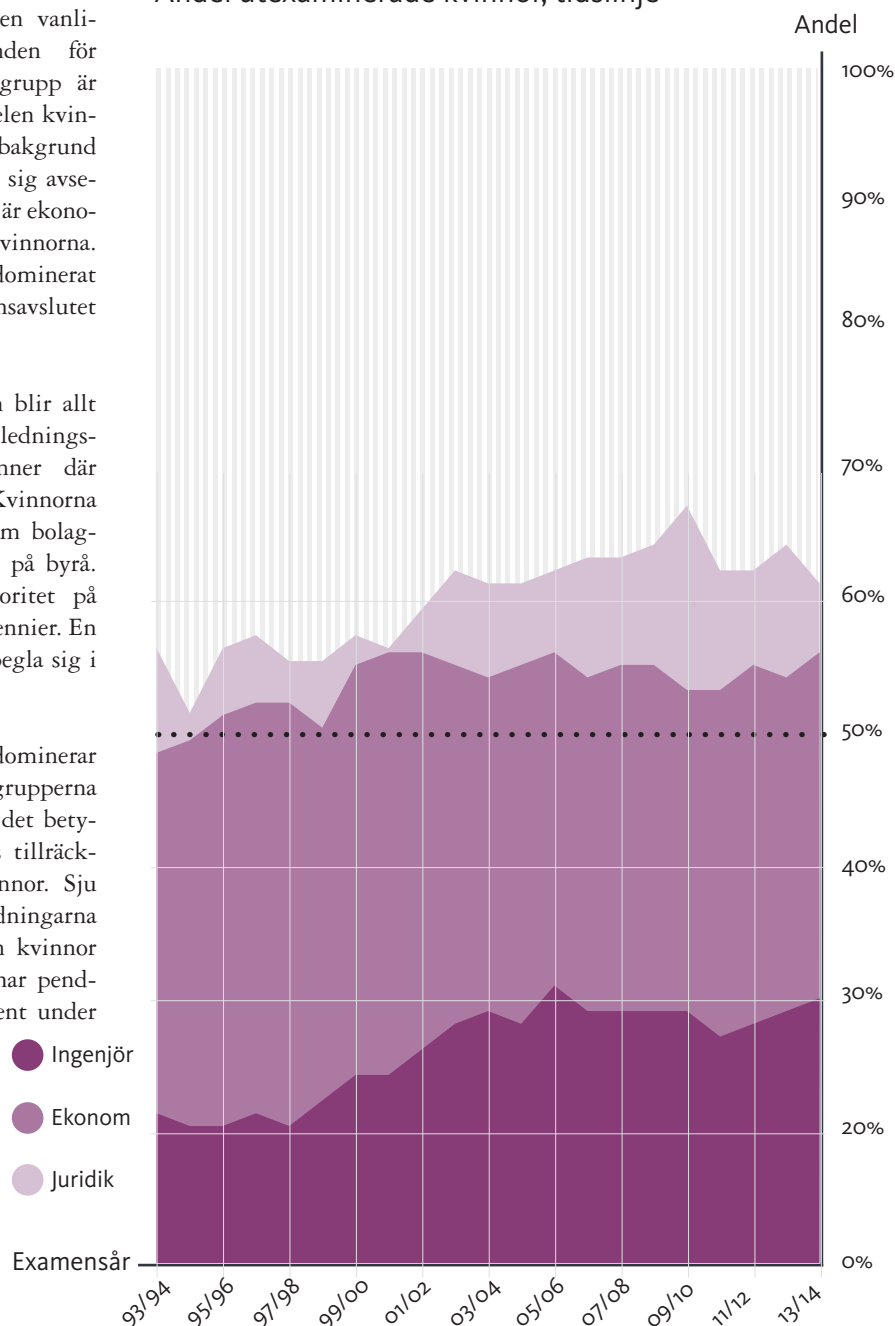
Ett vanligt argument från företagsledare är att det inte finns "tillräckligt med kompetenta kvinnor". Vid en närmare titt bakåt blir det tydligt att utexaminerade kvinnor har dominerat både inom ekonomi och juridik. Kvinnor har varit i majoritet på utbildningarna sedan tidigt 90-tal.

Ekonomer, ingenjörer och jurister dominerar ledningarna. Den vanligaste utbildningsbakgrunden för att ta plats i en ledningsgrupp är ekonom (40 procent). Andelen kvinnor och män med ekonomisk bakgrund i ledningsgrupperna skiljer sig avsevärt. 80 procent av männen är ekonomer och 20 procent av kvinnorna. Detta trots att kvinnor har dominerat utbildningen sedan terminsavslutet 95/96.

Kvinnor med juristexamen blir allt vanligare i börsbolagens ledningsgrupper. Börsbolagen vinner där advokatbyråerna förlorar. Kvinnorna tycks föredra en karriär som bolagsjurist framför delägarskap på byrå. Kvinnor har varit i majoritet på utbildningen i över två decennier. En dominans som borde återspegla sig i näringslivets toppskikt.

Bland ingenjörerna dominerar männen. Både i ledningsgrupperna och på utbildningen. Men det betyder inte att det inte finns tillräckligt med kompetenta kvinnor. Sju procent av kvinnorna i ledningarna är ingenjörer. Och andelen kvinnor på ingenjörsutbildningen har pendlat mellan 20 till 31 procent under de senaste decennierna.

Andel utexaminerade kvinnor, tidslinje





Global certifiering växer i Sverige

En global certifiering som finns i 29 länder etableras nu i Sverige. 60 bolag har påbörjat processen med att bli certifierade, bolag som, L'Oréal i USA, IKEA i Schweiz och Technip i Italien, Frankrike och Brasilien. I Sverige har två pionjärföretag beslutat sig för att bli certifierade: Tieto och Mycronic (börsnoterade).

Certifieringen, EDGE, är utvecklad av forskare och akademiker och lanserades under World Economic Forum i Davos 2011. Metoden är framtagen för att hjälpa företag att skapa den bästa arbetsplatsen för både män och kvinnor. Men också för att företagen ska tjäna på att ha en jämställd arbetsplats. EDGE står för Economic Dividends for Gender Equality och utmärker sig genom sin struktur och sitt resultatfokus.

För att erhålla certifieringen utför företagen en nulägesanalys med hjälp av kvantitativ och kvalitativ data inom fem olika områden: 1. Lika lön för lika arbete 2. Rekrytering och befordran 3. Ledarskapsutbildning och mentorskapsprogram 4. Flexibelt arbete 5. Företagskultur

Efter att bolaget analyserats upprättas en åtgärdsplan. Certifieringen kommer i tre olika nivåer och för att klara nivå ett måste företagen förbinda sig att göra analysen och genomföra åtgärdsplanen. Om bolaget inte når nästa nivå inom sex år, mister bolaget certifieringen. Det går alltså inte att köpa en EDGE-certifiering och säga "titta på oss vi är jämställda", det krävs aktivt arbete.

EDGE är kvittot på att företagen lägger rätt resurser på rätt saker. En sorts Svanen-märkning fast för jämställdhet, för bolag som är intresserade av att utveckla och behålla all talang i bolaget, oavsett kön. EDGE har potentialen att stärka företagets profil gentemot kunder, investerare och medarbetare.

EDGE CERTIFIERING

STEG FÖR STEG





Mycronic & Tieto tar täten

Mycronic om arbetet med EDGE:

Varför har ni valt att påbörja arbetet med en certifiering?

Vi finns idag i många länder i Europa och Asien samt i USA och vi vill att våra medarbetare återspeglar de marknader vi arbetar i och de kunderna vi möter. Vi ser EDGE som ett verktyg för att jobba på ett långsiktigt och systematiskt sätt med jämställdhet.

Hur kommer ni att arbeta konkret?

Vi kommer påbörja arbetet med EDGE under våren 2015. För närvarande implementerar vi vår nya globala mångfaldspolicy samt har påbörjat arbetet med nationella handlingsplaner som bygger på respektive lands lagstiftning.

Vad hoppas ni att EDGE ska ge för effekter?

Det är en kvalitetsstämpel som visar att vi är på rätt väg. Vi kan använda EDGE för att kommunicera vårt jämställdhetsarbete och tydliggöra vad vi står för, både gentemot våra medarbetare men även mot potentiella blivande medarbetare så som studenter.



Silke Ernst, Personaldirektör, Mycronic

Tieto om arbetet med EDGE:

Varför har ni valt att påbörja arbetet med en certifiering?

Vi har saknat en strategisk riktning i jämställdhetsarbetet och haft svårt att utvärdera huruvida arbetet vi gjort faktiskt skapar ett verkligt värde.

Hur kommer ni att arbeta konkret?

Genom EDGE får vi en analys av hur vi står i nuläget, en konkret plan med vilka saker vi gör idag som redan fungerar och vilka områden vi kan förbättra. Vi får en åtgärdsplan på vad vi ska göra och vi får i slutändan ett kvitto på att vi gör rätt saker för att förbättra oss som företag.

Vad hoppas ni att EDGE ska ge för effekter?

Vi vill signalera till våra medarbetare och omvärlden att vi menar allvar i frågan och därmed öka vår attraktionskraft som arbetsgivare. Det är viktigt för oss att vår medarbetarbas även speglar samhället. Sist men inte minst vill vi utmana och inspirera konkurrenter och underleverantörer att prioritera frågan.



Liva Lager, Senior project manager, & Eva Olsson, Industry developer, Tieto

Index: Bolag samt ranking 2015 och 2014 i alfabetisk ordning

Företag	2015	2014	Företag	2015	2014	Företag	2015	2014
AAK	176	164	Castellum	92	80	HEBA	108	96
ABB Ltd	183	165	Catena	153	208	Hemfosa Fastig.	18	N/A
Acando	158	148	Cavotec	185	169	Hemtex	83	29
Active Biotech	41	72	CDON	165	93	Hennes & Mauritz	31	28
Addnode	194	181	CellaVision	67	14	Hexagon	187	171
AddTech	132	123	Claes Ohlson	62	38	HEXPOL	145	140
Aerocrine	138	92	Cloetta	173	163	HiQ Internation.	180	166
Africa oil	243	N/A	Com Hem	91	N/A	HMS Networks	157	94
Alfa Laval	175	162	Concentric	227	208	Holmen	82	69
Allenex	19	1	Concordia Marit.	6	60	Hufvudstaden	150	137
AllTele	134	232	Consilium	87	102	Husqvarna	184	161
Anoto	216	156	Corem Property	75	91	I.A.R Systems	216	99
Arcam	112	104	Creades	189	175	ICA Gruppen	44	67
Arctic Paper	116	73	CTT Systems	151	150	Image Systems	212	134
Arise	243	200	Cybercom	36	30	Ind. & Finan. Syst.	194	181
Aspiro	216	228	Dedicare	2	3	Industrivärden	194	220
ASSA ABLOY	170	154	DGC One	194	200	Indutrade	242	228
AstraZeneca	90	68	Diös Fastigheter	26	53	Intellecta	52	9
Atlas Copco	95	82	DORO	125	132	Intrum Justitia	168	167
Atrium Ljungberg	9	7	Duni	100	77	Investor	27	26
Autoliv SDB	182	173	Duroc	15	232	Inwido	96	N/A
Avanza Bank	31	53	East Capital expl.		5	ITAB Shop Con.	206	181
Avega	45	147	Elanders	194	110	JM	84	81
Axfood	73	56	Electra Gruppen	39	37	KABE	105	94
Axis	94	79	Electrolux	77	115	KappAhl	17	4
B&B TOOLS	178	160	Elekta	174	155	Karo Bio	76	19
Bactiguard	50	N/A	Elos	33	49	Karolinska Devel.	8	220
BE Group	227	208	Endomines	216	208	Kinnevik	64	10
Beijer Alma	206	196	Enea	227	140	Klövern	37	116
Beijer Electronics	164	159	Eniro	28	36	Knowit	158	148
Beijer Ref	236	N/A	EnQuest	236	220	Kungsleden	7	12
Bergs Timber	243	232	Episurf	11	N/A	Lagercrantz Gr.	168	190
Besqab	29	N/A	Ericsson	68	57	Lammhults D. Gr.	194	181
Betsson	112	208	Etrion	154	232	Latour	194	181
Bilia	163	121	eWork Scand.	42	21	Lifco	50	N/A
BillerudKorsnäs	103	97	Fabege	64	97	Lindab Interna.	194	181
BioGaia	5	6	Fagerhult	64	52	Loomis	194	175
Biolnvent Int.	206	179	Fast Partner	216	208	Lucara Diam. Cor.	126	N/A
Biotage	53	41	Fast. Balder	129	121	Lundbergföretag.	192	179
Black Earth Farm.	138	220	Feelgood Sv.	10	11	Lundin Gold	116	N/A
Björn Borg		17	Fenix Outdoor	243	232	Lundin Mining C.	25	13
BlackPearl Re.	243	232	Fingerprint Cards	243	232	Lundin Petrol.	147	131
Boliden	98	90	FormPipe Softw.	189	196	Malmbergs El.	112	102
Bong	99	112	G5 Entertainm.	243	N/A	Meda	214	88
Boule Diagnost.	194	175	Getinge	192	190	Medivir	79	63
BTS Group	216	200	Geveko	216	190	Mekonomen	97	89
Bufab	88	N/A	Global Health P.	23	20	MelkerSchörling	206	190
Bulten	70	43	Gränges	155	N/A	Micro System	227	208
Bure Equity	227	208	Gunnebo	171	143	Midsona	227	190
Byggmax	144	123	Haldex	172	208	Midway	3	22
C-RAD	243	N/A	Havsfrun Invest.	243	232	Millicom Int. Cell.	93	228

Företag	2015	2014	Företag	2015	2014	Företag	2015	2014
Moberg Pharma	111	105	Rezidor Hotel	156	142	Venue Retail Gr.	4	32
Modern Times G.	60	46	RNB	46	14	Victoria Park	243	232
MQ	21	17	Rottneros	243	232	Vitec Softw. Gr.	123	118
MSC Konsult	38	58	SAAB	47	48	Vitrolife	105	87
Multi Q Interna.	129	127	Sagax	236	127	Volvo	63	107
Munksjö Oyj	101	N/A	Sandvik	48	76	Vostok Nafta Inv.	55	43
Mycronic	30	51	Sanitec Oyj	72	151	Wallenstam	69	118
NAXS	243	232	SAS	212	133	Wihlborgs Fastig.	13	25
NCC	59	45	SCA	89	74	XANO Industri	14	41
Nederman	160	134	Scandi Standard	206	N/A	ÅF	58	65
Net Entertainm.	12	8	Seamless Distrib.	122	200	Öresund	187	220
Net Insight	61	117	SEB	78	114			
NeuroVive Phar.	103	173	SECTRA	34	27			
New Wave	194	181	Securitas	177	108			
NGEx Resources	116	N/A	Semafo	243	232			
NIBE Industrier	227	208	Semcon	123	153			
Nobia	147	158	Sensys Traffic	105	123			
Nolato	236	220	Shelton Petrol.	236	220			
Nordea Bank	136	130	SinterCast	236	208			
Nordic Mines	243	129	Skanska	161	84			
Nordic Ser. Part.	216	99	SKF	146	75			
Nordnet	81	59	SkiStar	132	208			
NOTE	243	232	Softronic	227	170			
Novestra	55	35	SSAB	110	85			
NOVOTEK	243	232	Stockwick Förval.	116	106			
NP3 Fastigheter	54	N/A	Stora Enso	43	189			
Oasmia Pharm.	80	64	Studsvik	121	190			
Odd Molly Inter.	1	31	Svedbergs	141	138			
OEM Inter.	243	232	Sv. Handelsbank.	135	62			
Opcon	243	232	Svolder	186	200			
Opus	161	78	SWECO	16	24			
Orexo	138	112	Swedbank	57	50			
Oriflame	194	181	Swedish Match	142	146			
Ortivus	86	40	Swedish Orphan.	39	34			
PA Resources	243	232	Swedol	151	99			
PartnerTech	214	231	Systemair	216	200			
Peab	126	120	Tele2	74	152			
Platzer Fadtig.	20	86	TeliaSonera	35	47			
Poolia	49	70	Tethys Oil	216	200			
Precise Biome.	227	71	Thule	108	N/A			
Prevas	147	55	Tieto Oyj	102	83			
Pricer	243	200	Traction	112	123			
Proact IT	181	156	TradeDoubler	216	232			
Probi	85	33	Transcom W. W.	166	144			
Proffice	137	2	Transmode	120	109			
Profilgruppen	129	138	Trelleborg	179	196			
Ratos	22	110	Tribona	189	175			
RaySearch Lab.	243	232	Trigon Agri	243	232			
Recipharm	206	N/A	Unibet	70	232			
Rederi AB Trans.	24	22	Uniflex	167	61			
Rejlers	128	39	VBG	142	134			



AllBright är en stiftelse som arbetar för fler kvinnor på ledande positioner och mer diversifierade ledningsgrupper och styrelser. Vi eftersträvar ett meritokratiskt näringsliv där karriärvägarna är lika oavsett kön. AllBright genomför intervjuer, samlar fakta, kartlägger och tar fram rapporter. Vi föreläser för att sprida kunskap och inspirera anställda, företagsledare och ägare att gå från ord till handling och skapa ett mer hållbart näringsliv.

AllBright erbjuder även den globala certifieringen EDGE för företag som vill arbeta strukturerat för en jämställd organisation.

AllBright arbetar kontinuerligt med att kartlägga representation av kön. Varje vår släpps denna rapport, AllBright-trapporten, en kartläggning av börsbolagens ledningsgrupper. Varje höst gör vi ett djupdyk i ett specifikt område. Hösten 2014 kartlade vi för första gången en specifik sektor, juristsektorn, i rapporten Kvinnor arbetar, män gör karriär. Hösten 2013 kartlade vi börsbolagens styrelser i rapporten Lika barn leka bäst. Hösten 2012 kartlade vi börsens valberedningar i rapporten Makten i kulisserna. Samtliga rapporter finns att ladda ned på AllBrights hemsida under: allbright.se/rapporter.

AllBright

Styrelse: Michaëla Blomquist (styrelseordförande), Sophia Bendz, Dilsa Demirbag-Sten, Sven Hagströmer, Claes Hemberg, Rebecca Lucander, Thérèse Mannheimer **VD:** Amanda Lundeteg **Adress:** Strandvägen 5B, 114 51 Stockholm
Datainsamlingsperiod: December 2014 **Kontakt:** info@allbright.se, www.allbright.se, twitter.com/AllBrightSwe



AllBrightrapporten,
mars 2015



AllBrightrapporten,
mars 2014



AllBrightrapporten,
februari 2013



AllBrightrapporten,
februari 2012



Kvinnor arbetar, män gör
karriär, november 2014



Lika barn leka bäst,
november 2013



Makten i kulisserna,
september 2012