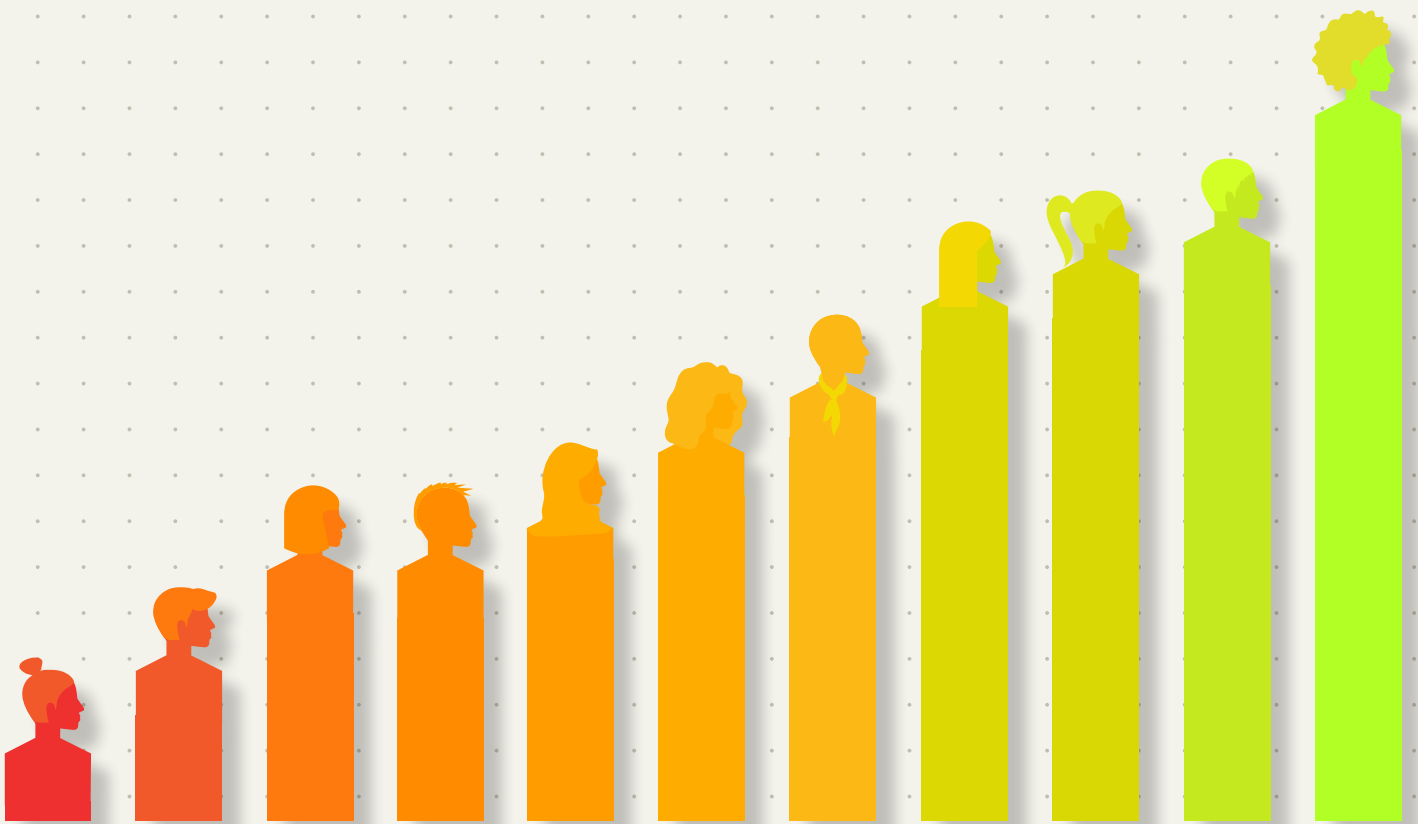
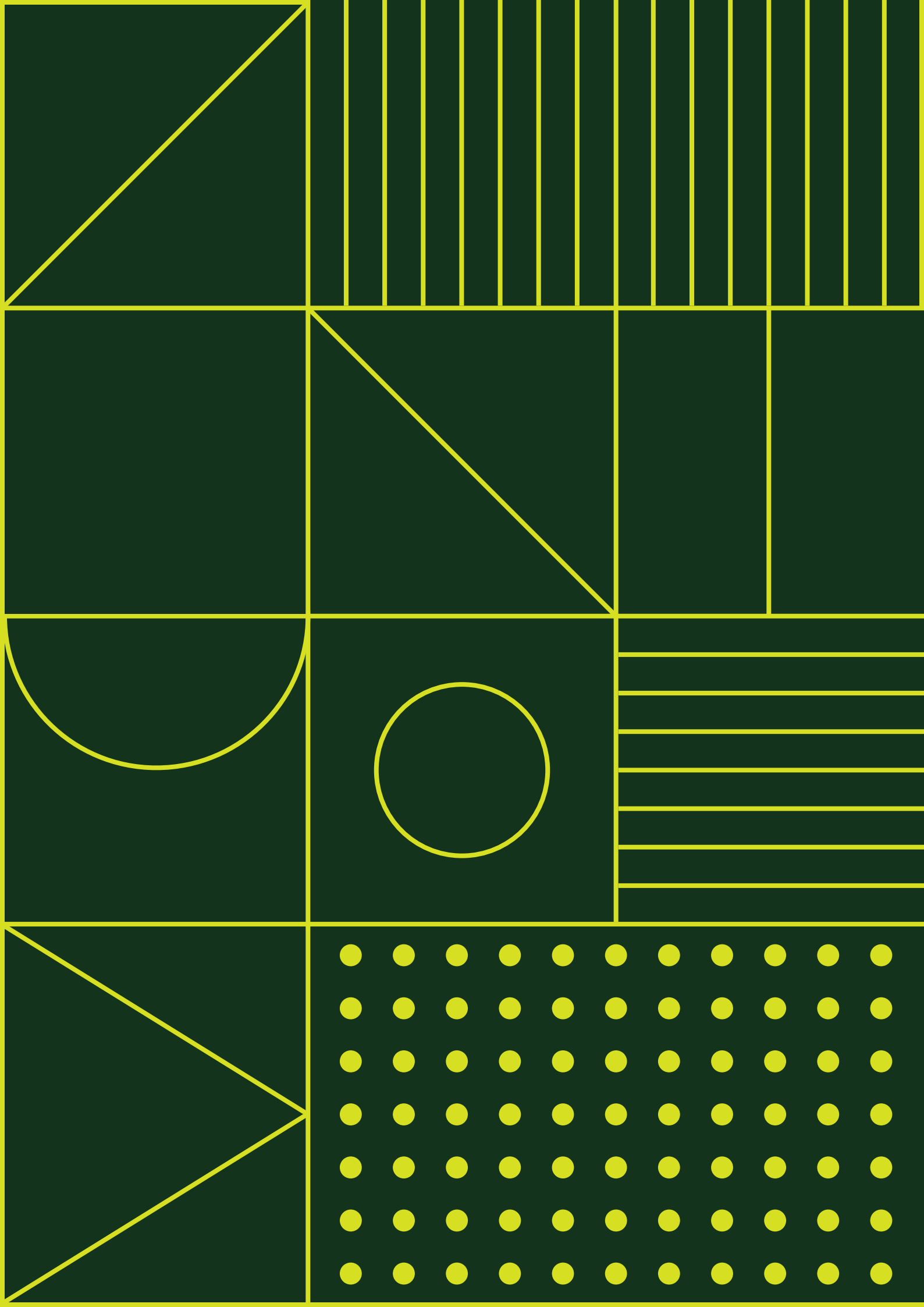


# AFFÄRSKVINNOR TROTSAR PANDEMIN



ALLBRIGHT



# DAGS FÖR MÅNGFALD I AFFÄRSPLANEN

Börskvinnorna tar allt större plats i svenskt näringsliv, men äger mindre än en procent av det totala aktievärdet i bolaget de verkar i. Betydligt fler svenska bolagsledning och styrelser talar idag öppet om diversifierade organisationer som en affärsfråga. Samtidigt är börsens ojämsställda bolag fler än någonsin. Orsaken tycks vara att majoriteten svenska börsbolag saknar konkreta verktyg för att verkligen bygga mångfald på riktigt. Först när affärsmålet diversifiering uttryckligen står i årsplanerna, lär svenska bolag ha möjlighet att nå den affärsnytta och innovation som bolagen så hett efterfrågar.



Efter fjolårets backande siffror syns i år återhämtning på flera fronter. Kvinnorna i börsens styrelser blir fler, efter tre års stillestånd - en ökning från 34 till 35 procent. Vid vidare granskning blir glädjen dock kortvarig. På ordförandeposterna har kvinnorna omvänt blivit färre. 2019 var 10 procent av börsens ordföranden kvinnor, 2021 har siffran sjunkit till 9 procent. I dagens tempo blir styrelserna jämställda först år 2033, mer än ett decennium fram.

I årets rapport granskar vi även ledande befattningshavares ägande i de bolag där de verkar. Av det totala aktievärdet äger kvinnor idag mindre än en procent. Det är uppenbart att kvinnor har släppts in att arbeta som ledare, men i den reella makten som ägare har kvinnor än så länge lite att hämta.

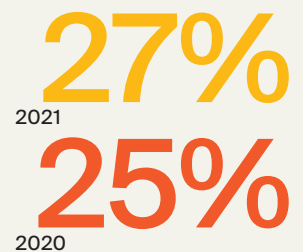
Totalt ökar kvinnorna i börsens ledningsgrupper med två procentenheter, från 25 till 27 procent senaste året. Samtidigt är kvinnorna ofta ensamma i toppen. Orsaken till detta blir tydlig på Allbrights gula börslista, med bolagen som börjat resan mot jämställdhet, men inte riktigt når hela vägen fram. Antalet gula bolag slår i år rekord och de mediokra bolagen utgör hela 61 procent av alla börsbolag.

Fler kvinnor syns i roller med resultatansvar, efter fjolårets tillbakagång. Av börsens linjechefer är 17 procent idag kvinnor. Börsens vanligaste kvinna är affärsområdeschefen Kristina, som gått om HR-chefen Anna. Fler kvinnor i linjen öppnar i förlängningen upp för fler kvinnor på vd-poster, då linjechefer agerar plantskola för vidare uppdrag som vd.

Under det gångna året har även vd-kvinnorna blivit en fjärdedel fler. År 2021 markerar också första gången i Stockholmsbörsens 160-åriga historia där en kvinna som grundat bolag sitter kvar som vd vid notering på börsens huvudlista. Att endast en procent av riskkapitalet går till bolag grundade av kvinnor kan ses som en bakomliggande faktor. Näringslivet har historiskt sett gått miste om innovation för att vi inte sett potentialen i hela befolkningen. Det är inte bara en förlustaffär för bolagen, utan för samhället i stort.

För bolagsledare som vill arbeta med jämställdhet som ett affärskritiskt arbete avslutar vi årets rapport med en åtgärdslista med erfarenheter, tankar och förslag från företag som lyckats nå bredare kompetens genom mångfald. Det är en affärsfråga som rör hela verksamheten. Bolagen som tar vara på alla medarbetare och mötet mellan olika kompetenser för att bäst utveckla nya produkter, tjänster och marknader blir de långsiktiga vinnarna.

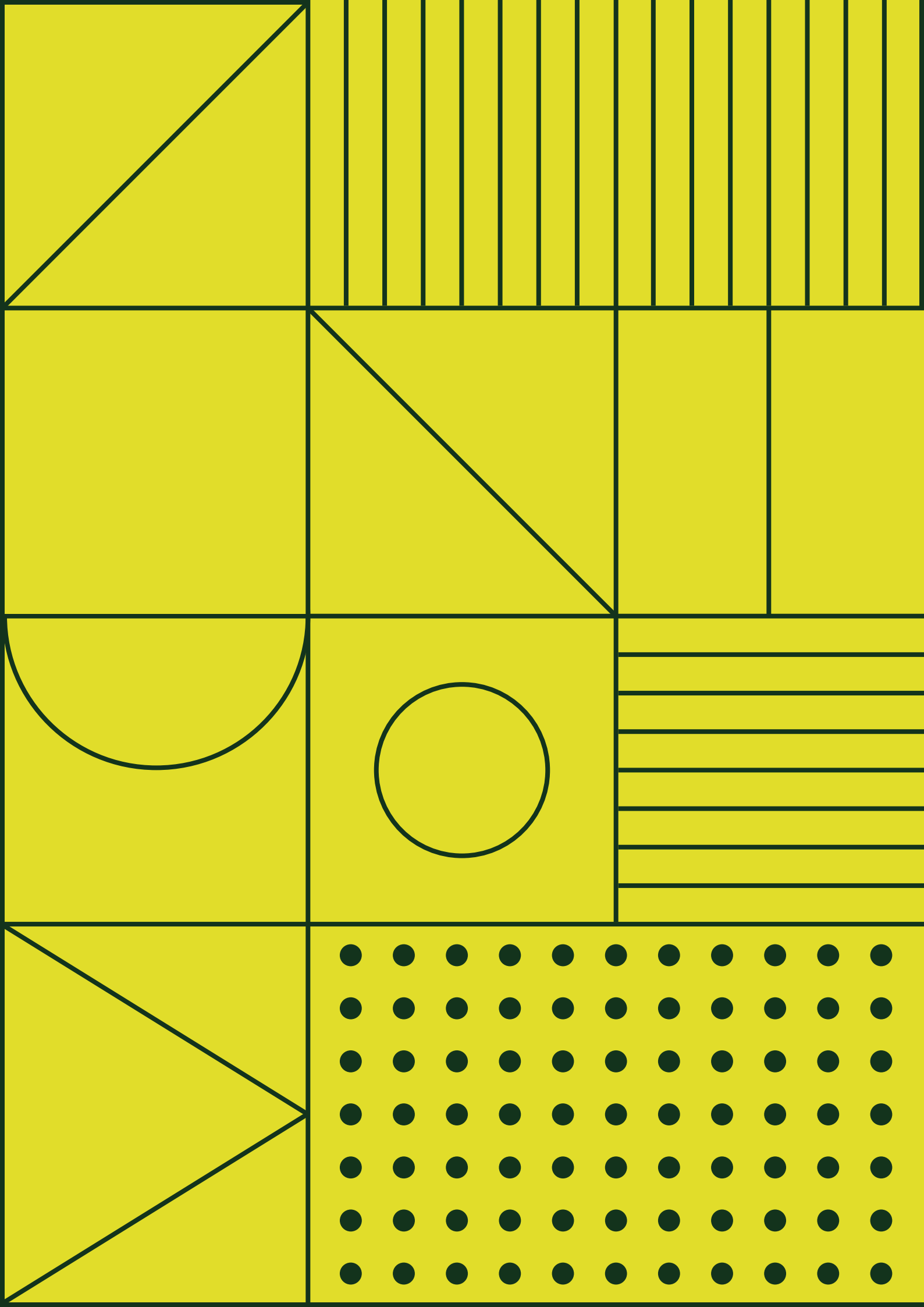
## ANDEL KVINNOR I LEDNINGSGRUPPER



MAIJA INKALA,  
TALESPERSON ALLBRIGHT

# INNEHÅLL

3	Dags för mångfald i affärsplanen
6	Män äger, kvinnor stabar
7	Nu 43 vd-kvinnor
8	Stillestånd för ledarkvinnor
10	Staben i jämvikt, linjen haltar
11	Kristina börsens vanligaste ledarkvinna
12	Få ledarkvinnor hos rekordmånga bolag
14	Fler ratar kvinnor i ledning och styrelse
16	Medelstora bolag gasar på
17	Styrelser lite mer jämställda
18	Sju branscher stegar framåt
20	Data ett verktyg för innovation
21	Målsätt, mät och utbilda
22	Index
24	Tidigare rapporter



# MÄN ÄGER, KVINNOR STABAR

Börsens ledande befattningshavare har ofta ett ägande i sitt egna bolag. Av det innehavet äger kvinnor mindre än en procent. Resterande 99 procent ägs av börsens ledande män. Listan toppas av grundare som suttit kvar som vd:ar vid börsnotering. Att endast en procent av riskkapitalet går till bolag grundade av kvinnor kan ses som en förklaring.

Män äger börsbolag i långt större utsträckning än kvinnor. Bland chefer i börsens ledningsgrupper äger kvinnor mindre än 1 procent av det totala aktievärdet som ägs av ledande befattningshavare, närmare bestämt 0,72 procent. Män äger resterande 99,28 procent. Störst skillnad syns inom branscherna energi, finans och teknologi där män äger markant över 99 procent av aktievärdet. Samma mönster syns även inom fastighetsbranschen, som i övrigt nått upp till jämn könsfördelning i ledningsgrupperna. Minst skillnad är det inom kommunikation, där kvinnor äger 16 procent av aktievärdet. Detta förklaras till viss del av att en tredjedel av branschens vd:ar är kvinnor, den högsta andelen bland börsens samtliga branscher.

## MÄN SITTE KVAR SOM VD

Bland personerna som toppar listan över ledare med störst kapitalinnehav återfinns främst bolagsgrundare som fortsätter som vd efter börsnotering. Här finns exempel som Oscars Properties vd Oscar Engelbert eller Sagax vd David Mindus. Först på plats 56 återfinns listans första kvinnonamn, EQT:s Anna Wahlström. Totalt

placerar sig endast tre kvinnor på topp 100-listan över de med störst kapitalinnehav via aktier i det egna bolaget.

En del av förklaringen är att 2021 markerade första gången ett bolag anträt börsen med en kvinna som grundare som suttit kvar som vd vid börsnotering, Revolution Race med Pernilla Nyrensten i spetsen. En milstaple i börsens nästan 160-åriga historia.

En del av förklaringen är att kvinnor som söker kapital i högre grad får riskminimerande frågor från investerare, medan män som söker kapital får framåtsyftande frågor. Detta påverkar i längden det kapital som allokeras. Bolag grundade av kvinnor får endast en procent av riskkapitalet, årligen.

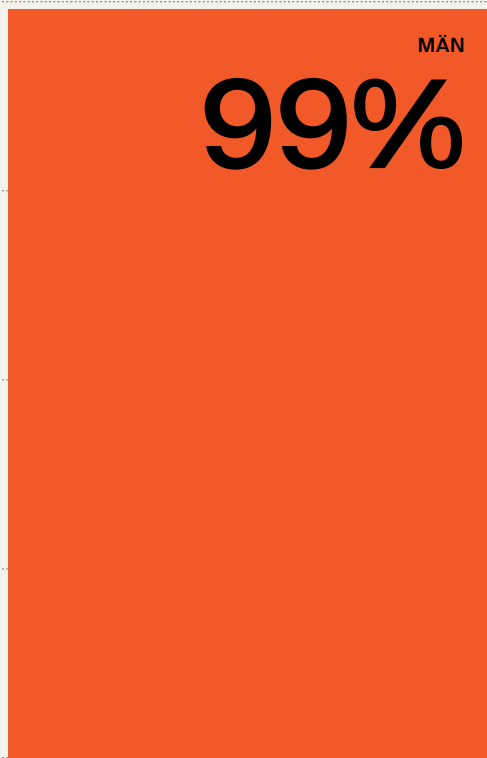
## ÖRONMÄRKT BUDGET FRÄMJAR KVINNORS ENTREPRENÖRSKAP

Ett fåtal investmentbolag har på allvar diskuterat problemet med skevt urval av bolag att investera i. Ett av dem är investmentbolaget Kinnevik. De har öronmärkt 10 procent av investeringsbudgeten till bolag grundade av kvinnor. Utfallet av Kinneviks åtgärd är redan påtagligt bättre balanserat. En femtedel av Kinneviks kapital har gått till bolag grundade av kvinnor det senaste året. Förhoppningen är att detta ger ringar på vattnet hos branschen i stort.

## GRUNDARKVINNA SOM ÄR KVAR SOM VD PÅ BÖRSEN

# 1

## AKTIEKAPITAL I DET EGNA BOLAGET HOS LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE



# NU 43 VD-KVINNOR

Vd-kvinnorna har under året blivit väsentligt fler. Aldrig har så många kvinnor lett svenska börsbolag, en ökning från 35 till 43 vd:ar. Totalt utgör vd-kvinnorna 12 procent av börsens vd:ar. Inom kommunikation är var tredje vd kvinna och nymoterade bolag är också betydligt starkare än snittet. När börs-vd:ar byts ut är statistiken däremot dystert. Styrelsen tar sällan möjligheten att tänka nytt - nio av tio vd-jobb går fortsatt till män.

## VD-KVINNOR PÅ BÖRSEN

# 12%

Börsen har under året förärats med åtta fler vd-kvinnor än ifjol. Den starka arbetsinsatsen kommer däremot inte från gamla börsbolag utan från nya färska bolag. Till statistiken bidrar att sex nymoterade bolag anträt börsen med varsin kvinna på vd-posten. De utgör i ett slag 14 procent av börsens vd-kvinnor. Bland ledstjärnorna syns bostadsplattformen Hemnet, fintechbolaget Qliro samt tidningstjänsten Readly. Samtliga bolag är även jämställda i ledningsgruppen i stort. Hos nymoterade bolag återfinns totalt 24 procent vd-kvinnor, dubbelt så många som hos börsen i helhet. Det ger hopp om att vd-statistiken bättras på när nya bolag gör entré.

## VD-REKRYTERINGAR UTMYNNAR I MÄN

Trots positiva tecken från nymoterade bolag utmynnar nio av tio vd-rekryteringar på redan noterade börsbolag i en man på vd-posten. Endast var tionde rekrytering utmynnar i en vd-kvinna.

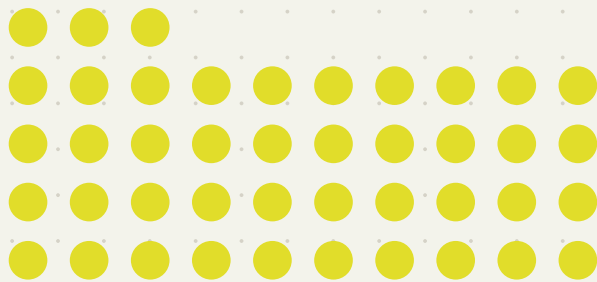
## KOMMUNIKATION VÄLJER VD-KVINNOR

Kommunikationsbranschen har flaggan i topp. En tredjedel av vd:arna där är kvinnor, närmare tre gånger så många som hos börsen i stort. Bolag som Eniro, Modern Times Group och Telia agerar här förebild. Utöver kommunikationsbranschen återfinns näst flest vd-kvinnor inom branscherna fastighet och material.

## KONSEKVENT KORTSIKTIGHET

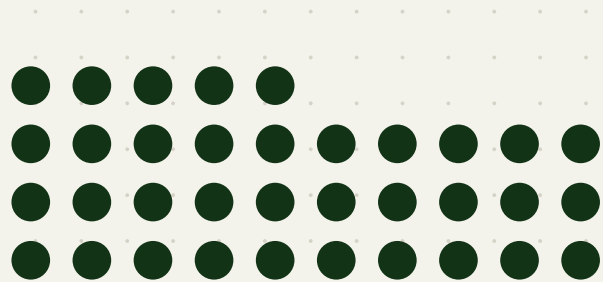
Omvänt finns även svenska branscher där det helt saknas vd-kvinnor. Inom energi, kraftförsörjning och teknologi finns idag noll vd-kvinnor. Här märks också ett samband med bolagens jämställdhet i stort. Branscherna placerar sig i botten gällande andelen chefskvinnor i såväl vd-roll, ledningsgrupp och linje. Branscherna tycks helt ha missat forskningen om hur diversifiering i chefskap och mångfald i organisationen skapar mer innovativa, hållbara och långsiktigt växande bolag.

VD-KVINNOR 2021



# 43

VD-KVINNOR 2020



# 35

# STILLESTÅND FÖR LEDARKVINNOR

Få bolag tar steget fullt ut och arbetar med jämställdhet på ledningsnivå som affärsdrivande fråga. Utvecklingen mot mer jämställda börsbolag har i stället stannat av. För tredje året i rad utgör bolagen med jämn könsfördelning i ledningsgruppen 19 procent av börsens bolag. Flest jämställda bolag hittas inom branschen hälsovård. Årets lista toppas av gruvbolaget Lucara Diamond och fastighetsbolaget Wihlborgs Fastigheter.

Trots att antalet bolag på börsen i stort ökar står andelen jämställda bolag still, för tredje året i rad. Drygt en femtedel av börsens bolag når upp till jämn könsfördelning i ledningsgruppen. Omvänt är alltså fyra av fem bolag ännu inte jämställda på högsta nivå. Hela 15 bolag har dessutom under året fallit ur den gröna listan. Däribland märks Medivir och Oncopeptides som nu endast har 20 respektive 25 procent kvinnor i ledningen.

## 19 BOLAG NU GRÖNA

Flera bolag har tagit steget in på gröna listan senaste året. Hela 19 börsbolag har blivit jämställda i chefsleden. I år märks också hur de nya gröna bolagen i de flesta fall gjort ganska små justeringar för att nå en fullt grön ledning. De allra flesta har tidigare balanserat på gränsen till jämställd representation och tagit ett välkommet steg upp på den gröna listan, exempelvis konsumentvarubolaget Bulten, biotechbolaget Camurus och mediabolaget Nordic Entertainment Group.

Hissföretaget Alimak Group förtjänar en extra eloge, som årets raket in på gröna listan. På bara ett år har de utvecklat ledningsgruppen från åtta män och en kvinna, till jämn könsfördelning på högsta nivå med sex män och fyra kvinnor. Vi följer med intresse hur den bredare representationen påverkar bolagets utveckling.

## VD-KVINNA EXPRESS TILL MÅNGFALD

Hos de gröna bolag som återfinns i fastighetsbranschen är vd-kvinnor märkbart vanligt. I fastighetsbranschen är hela 8 av 35 vd:ar kvinnor. Bland de goda exemplen på gröna listan märks Wihlborgs Fastigheter, Atrium Ljungberg och Corem Property Group som alla har en kvinna på vd-posten.

## TVÅ BOLAG STARKA FÖREBILDER

Lucara Diamond och Wihlborgs Fastigheter förtjänar extra mycket strålkastarljus. De toppar årets ranking och kan stoltsera med att vara trefaldigt jämställda. Bolagen har 50 procent kvinnor i ledningsgruppen. Dessutom är det lika jämnt på linjepositionerna. Lägg till att bolagen även har kvinnor på vd-posten. Dessa två bolag är strålande exempel på gediget jämställdhetsarbete, som många företag borde ha som inspirerande förebild och lärobok.

## TOTAL ANDEL GRÖNA BOLAG

2021 19%  
2020 19%

Bolagen rankas utefter närhet till en 50/50 fördelning enligt prioritetsordning:

1. Andel kvinnor i ledningsgruppen
2. Andel kvinnor i linjeposition i ledningsgruppen
3. Andel kvinnor i styrelsen



## GRÖNA LISTAN 2021

1	Lucara Diamond Corp	62	Camurus
1	Wihlborgs Fastigheter	63	Irras
3	Klövern	63	Egetis Therapeutics
3	Eastnine	65	Investor
3	FM Mattsson Mora Group	66	Malmbergs Elektriska
6	Annehem Fastigheter	67	Magnolia Bostad
6	Atrium Ljungberg		
6	Diös Fastigheter		
9	Abliva		
10	Dedicare		
11	Sweco		
12	Karnov Group		
13	Dustin Group		
14	Ambea		
15	Axfood		
16	Wallenstam		
17	Heba		
18	Mekonomen		
19	Bactiguard Holding		
19	Rejlers		
21	Arjo		
22	Castellum		
23	Creades		
24	Xano Industri		
25	Qliro		
25	Bulten		
25	Öresund		
28	Duroc		
29	Brinova Fastigheter		
30	Xspray Pharma		
31	Collector		
32	NCC		
33	Biogaia		
34	Nordic Entertainment Group		
35	Academedi		
35	B3 Consulting Group		
37	Immunovia		
38	Avanza Bank Holding		
39	Karo Pharma		
40	Hemnet Group		
41	Kinnevik		
42	Vicore Pharma Holding		
43	Clas Ohlson		
44	Actic Group		
45	Poolia		
46	Ica Gruppen		
47	Addlife		
48	Industrivärden		
49	Episurf		
49	Readly International		
51	Moberg Pharma		
52	Dometic Group		
53	Bonava		
54	Corem Property Group		
55	Stora Enso		
56	Alimak Group		
57	Elos Medtech		
58	Xbrane Biopharma		
59	ÅF Pöyry		
60	Resurs Holding		
61	Essity		

# STABEN I JÄMVIKT, LINJEN HALTAR

Fler kvinnor tar chefsjobb i linjen. En av sex linjechefer är nu kvinnor. Den största ökningen har skett bland affärsområdeschefer, där var femte chef idag är kvinna. Näringslivets staber har också under året uppnått jämn könsfördelning. Men rollen som HR-chef har blivit än mer ojämfäst. Åtta av tio HR-chefer är idag kvinnor.

Under pandemins första månader sjönk andelen chefskvinnor med resultatansvar. Det var ett allvarligt avbräck, eftersom kvinnornas andel redan var på låga nivåer. Under 2021 har kvinnorna på börsens linjeposter omvänt blivit fler. Idag är var sjätte chef där en kvinna. En ökning från 15 till 17 procent. Störst ökning syns bland affärsområdescheferna, där knappt var femte chef idag är kvinna. Nyrekryteringar som NCC:s Ylva Lagesson och Poolias Jenny Ahlström bidrar till den positiva trenden.

## KVINNER TAR PLATS

Fler kvinnor på poster med resultatansvar är en tydlig trend. Här kan ett bredare och mer diversifierat ledarskap verkligen ge direkt resultat. Samtidigt märks hur historien lever kvar i många bolag, som inte ser vinsterna med mångfald. Fler än fem av sex linjechefer är fortsatt män. Detta kan framgent på allvar hämma utvecklingen mot

ett mer diversifierat näringsliv. För statistiken talar sitt klara språk; det är i linjeposterna som framtida vd-ämnen och ledare hämtas. Att det finns missad kompetens som kan bredda chefsrollerna är uppenbart.

Kvinnor har varit i majoritet på universiteten sedan 70-talet och bland dagens universitetsstudenter är svensk som utländsk bakgrund lika vanligt.

## STABEN STÄRKS

När jämställdheten i linjen ännu haltar är det glädjande att börsens staber under året uppnått jämnvikt. Kvinnor chefer idag över hela 41 procent av näringslivets stabsposter. På roller inom ekonomi, juridik och marknad återfinns ett jämställt spann av män och kvinnor.

## HR-CHEF VANLIGAST FÖR KVINNER

HR-chefsrollerna har under året blivit än mer ojämfäst. Idag är åtta av tio HR-chefer kvinnor. Allbright noterar att kompetensen om organisationens utveckling behöver höjas inom alla chefsled: i linjen, ledningsgruppen, på vd-nivå, i styrelsen och även bland ägare. Mångfald är en affärsmissig framtidsfråga på alla nivåer.

## KVINNER I LINJEPOSITION

# 17%

## POSITION I LEDNINGSGRUPP

	KVINNER	MÄN
VD	12%	88%
AFFÄRSOMRÅDESCHEF	19%	81%
HR	81%	19%
EKONOMI/CFO	26%	74%
KOMMUNIKATION/IR	60%	40%
IT/CIO/CTO	14%	86%
OPERATIV CHEF	18%	82%
FÖRSÄLNING/AFFÄRSUTVECKLING	21%	79%
JURIST	53%	47%
MARKNADSCHEF	41%	59%
SCIENCE/RESEARCH/R&D OFFICER	28%	72%
SUPPLY CHAIN/LOGISTICS OFFICER	21%	79%

# KRISTINA BÖRSENS VANLIGASTE LEDARKVINNA

De svenska börsbolagens ledningsgrupper har fått ett nytt toppnamn. Den populäraste kvinnan heter numera Kristina. Och hon jobbar oftast som affärsområdeschef. Börsens vanligaste chefskvinna är därmed för första gången linjechef. Samtidigt har männen gjort en rockad. Chefen Anders som varit herre på täppan är fortfarande vanligast i stort, men Johan har sprungit om honom på posten som börs- vd.

För första gången sedan Allbright grundades 2011 återfinns ett kvinnonamn bland börsens tio vanligaste namn. Under alla tio år har namntoppen fullständigt dominerats av mansnamn. In på toppen träder nu affärsområdeschefen Kristina.

## ÖPPNAR FÖR FLER VD-KVINNER

Att fler kvinnor tar rollen som affärsområdeschef bådär gott för bolag som tagit ett affärsmässigt beslut att styra mot större jämställdhet i sina organisationer. Att rekrytera vd-kvinnor underlättas om det finns linjekvinnor att hämta hem kompetens ifrån. Särskilt gäller det chefer med erfarenhet från rollen som affärsområdeschef.

## KRISTINA EN SNABBKLÄTTRARE

Kristina klättrar på listan i ett rusligt tempo. 2018 befann hon sig på plats 17 och idag har hon klättrat till plats 9. En plats hon förvisso delar med både Johan och Magnus. Fortsätter utvecklingen i dagens tempo har Kristina en pallplacering redan 2024. Kristina har på sin väg till namntoppen gått om HR-chefen Anna i popularitet, som hittills inte fått plats på topp 10-listan.

## ANDERSKRETSLOPPET SNART BRUTET

Anders är fortfarande näringslivets vanligaste namn. Men Anders kan snart se sig omsprungna av Mikael, som är tät tvåa. Anders är inte heller längre vanligast på vd-posten, där Johan nu gått om. Näringslivets Anderskretslopp kan därmed vara brutet redan i nästa års Allbrihtrappport. Förhoppningen är att Michael och Johan inte gräver i de egna nätverken när de rekryteras till ledningsgruppen. Huruvida förhoppningen infrias återstår att följa i kommande Allbrihtrappporter.

## VANLIGASTE NAMNEN I BÖRSENS LEDNINGSGRUPPER

Anders Mikael Johan  
Fredrik Martin Peter Per  
Thomas Jonas Magnus **Kristina**

# FÅ LEDARKVINNOR HOS REKORDMÅNGA BOLAG

Allbrights gula lista har blivit en populär anhalt för bolag som har en ljummen inställning till jämställdhet. Här placerar sig bolagen som både har män och kvinnor representerade i ledningsgruppen, men som trots det inte når upp till jämn könsfördelning. Listan utgör numera 211 bolag, 61 procent av börsens bolag. Det är en ökning sedan ifjol och den högsta siffran sedan gula listan infördes 2014.

Den vanligaste taktiken för att nå den gula listan är att rekrytera någon enstaka kvinna till ledande befattning, men där stannar hela ambitionen. I år uppmäts totalt 211 gula bolag, en ökning med 11 bolag sedan i fjol. Gula listan slår därmed rekord och utgör i år hela 61 procent av börsens bolag. Detta kan vara det mest påtagliga beviset för att det svenska näringslivet är allt annat än diversifierat.

## NYA BÖRSBOLAG OFTA GULA

Bland årets 16 gula nykomlingar är kvaliteten inte mycket bättre än hos de gamla börsbolagen. Under det gångna året har påfallande många nya bolag bara nått den gula listan. Däribland märks spelbolaget Stillfront och hälsobolaget Sleep Cycle. Många nya börsbolag ser uppenbarligen inte mångfald som en hygienfaktor inför en börsnotering. Investeringarna tycks inte heller ställa det som krav. I stället verkar de nya bolagen nöja sig med att se jämställdhet som ambition och inte alls ett seriöst vägska för att omgående stärka affären på lång sikt.

## ÅTTA HAR LÄMNAT RÖDA LISTAN

Under senaste året har åtta bolag klättrat från Allbrights röda lista med noll kvinnor i ledande befattningar, till att

idag återfinnas på gula listan. De har med andra ord rekryterat sina första ledarkvinnor. Bland dem återfinns it-bolaget Novotek och olje- och gasföretaget Enquest som lämnar den röda listan efter tio år.

## MODEJÄTTAR BACKAR

Samtidigt märks flera exempel på att utvecklingen går bakåt. 14 tidigare jämställda bolag har blivit ojämsställda. Två av dessa är e-handelsbolaget Nelly Group och Rizzo Group, ett handelsföretag aktivt inom skor och accessoarer. Dessutom verkar modeimperiet H&M vara passiva i fråga om jämställda ledningsgrupper, då företaget håller till på gula listan för andra året i rad.

## FÅ BOLAG DOMINERAS AV KVINNOR

Av bolagen på gula listan går 13 mot strömmen och har en majoritet av kvinnor i ledningsgruppen. Det rör sig idag om fyra procent av alla börsens bolag. Bland dessa sticker fastighet- och hälsovårdsbranschen ut, med bolag som Humana och Nyfosa. Rekryteringsföretaget Wise Group har 80 procent kvinnor i ledningsgruppen, vilket är den högsta andelen av samtliga gula bolag. Det är ju över 40 procentgränsen kan någon tycka. Men för att bolaget ska nå den gröna listan behöver de i praktiken minska andelen kvinnor till högst 60 procent. Eftersom jämställdheten fungerar i bägge riktningarna.

TOTAL ANDEL GULA BOLAG:



## GULA LISTAN 2021

68	Vitec Software Group	85	John Mattson Fastighetsföret.	102	Bioarctic
69	Arion Banki	86	Odd Molly International	103	Bonesupport Holding
70	Irlab Therapeutics	87	Nelly Group	104	AQ Group
71	Revolution Race	88	Active Biotech	105	Sandvik
72	Besqab	89	Attendo	106	Trianon
73	Fabege	89	Catena	107	Alfa Laval
74	Munters Group	91	Eniro	108	Prevas
75	Boule Diagnostics	91	Oscar Properties Holding	109	Skanska
76	Stillfront Group	93	Genova Property Group	110	Inwido
77	Platzer Fastigheter Holding	94	Midsona	110	Karolinska Development
78	Stendörren Fastigheter	95	Calliditas Therapeutics	112	Sas
79	Samhällsbyggnadsbo. i Norden	95	Oasmia Pharmaceutical	112	Tobii
80	Haldex	97	Electra Gruppen	114	Beijer Alma
81	Saniona	98	Mycronic	114	Biotage
82	Nordea Bank	98	Pandox	114	Doro
83	Knowit	100	Billerdokorsnäs	114	Rizzo Group
84	Kungsleden	101	Duni	114	VNV Global

GULA LISTAN 2021

119	Fast. Balder	180	SEB	240	Gränges
119	Medcap	181	Sv. Handelsbanken	240	Trelleborg
119	Moment Group	182	Q-Linea	243	Millicom Int. Cellular
122	Betsson	183	Hoist Finance	244	Lundin Energy
122	Sagax	184	Nordic Paper Holding	245	Addtech
124	Hennes & Mauritz	185	Fastpartner	245	Cellavision
125	Lundin Mining Corporation	186	Nobia	247	Profilgruppen
126	Telia Company	187	Hexatronic Group	248	International Petroleum Corp.
127	Humana	188	Ferronordic	249	Securitas
128	Nordnet	189	Atlas Copco	250	Orexo
129	Getinge	190	ABB	251	EQT
130	Proact IT Group	190	Rottneros	251	Thule Group
131	Astrazeneca	192	Ascelia Pharma	253	Christian Berner Tech Trade
132	JM	193	Sleep Cycle	254	Swedish Match
133	Itab Shop Concept	194	Volati	255	CTT Systems
134	K2A Knaust & Andersson	195	Ework Group	255	Formpipe Software
135	Xvivo Perfusion	195	Kindred Group	255	Scandic Hotels Group
136	Feelgood Svenska	197	I.A.R Systems Group	258	Lagercrantz Group
137	Fagerhult	198	Maha Energy	259	Enquest
138	Mips	199	Electrolux	260	Cellink
139	Evolution Gaming Group	199	SKF	260	Gaming Innovation Group
140	Saab	201	Oncopeptides	262	Multiq International
141	Nobina	202	Cloetta	263	K-Fast Holding
142	Alligator Bioscience	203	Sectra	264	Softronic
143	Swedbank	204	Lindab International	265	Loomis
144	Studsvik	205	Ericsson	266	Cavotec
145	Beijer Ref	206	Concentric	267	Novotek
145	Boozt	207	Semcon	268	Epiroc
147	Skistar	208	Boliden	269	Modern Times Group
147	Pierce Group	209	Eolus Vind	270	AAK
149	Lundin Gold	209	Micro Systemation	271	Assa Abloy
150	SSAB	209	Nederman Holding	272	Electrolux Professional
151	Coor Service Management	209	Railcare Group	273	Raysearch Laboratories
152	Volvo	209	VBG Group	273	Scandi Standard
153	Projektengagemang Sweden	214	Catena Media	275	Autoliv
154	Medivir	215	Indutrade	276	Sinch
155	Tele2	216	Catella	277	Bravida Holding
156	NP3 Fastigheter	217	Wise Group	278	Veoneer
157	Cantargia	218	Byggmax Group		
158	Mildef Group	219	Fasadgruppen Group		
159	Viking Supply Ships	220	Beijer Electronics Group		
160	Vitrolife	221	Balco Group		
161	Husqvarna	221	Starbreeze		
162	Zetadisplay	223	Lime Technologies		
163	C-Rad	224	Pricer		
163	Peab	225	Lammhults Design Group		
165	Björn Borg	225	Swedish Orphan Biovitrum		
165	Systemair	227	Cint Group		
167	Intrum	228	Probi		
167	Wästbygg Gruppen	229	Adapteo		
169	Nyfosa	230	Hansa Biopharma		
170	NGS Group	230	Holmen		
170	Cibus Nordic Real Estate	232	Africa Oil		
172	Bilia	232	Garo		
172	Hufvudstaden	234	Medicover		
174	Lifco	235	Arla Plast		
175	Immunicum	236	Hexagon		
175	Ncab Group	237	Bufab		
177	Eitel	238	GHP Specialty Care		
178	Tietoevry	239	Elekta		
179	SCA	240	Addnode Group		

# FLER RATAR KVINNOR I LEDNING OCH STYRELSE

Vart femte svenskt börsbolag saknar fortfarande helt kvinnor i ledningsgruppen. Därmed återfinns de på Allbrights röda lista. Fler bolag saknar också kvinnor i både ledning och styrelse. Trots att Stiftelsen Allbright presenterat statistiken i över tio år har bolagen konsekvent undvikit att ta till sig av de studier som visar på innovationskraft i organisationer präglade av jämställdhet.

Listan på börsbolag utan en enda kvinna i ledningen har blivit påtagligt cementerad. Hela 86 procent består av exakt samma bolag som året innan. Dessutom har tio bolag halkat hit senaste året. Att bolag just halkar ned kan låta som en tillfällighet, men det visar tydligt att mångfald kräver aktiva mål i hela bolaget. Annars kan bolaget snabbt falla i rankingen vad gäller jämställdhet.

## TRE INVESTMENTBOLAG VÄLJER RÖDA LISTAN

Utvecklingen bland svenska investmentbolag är allvarlig. De är stora ägare och samhällsaktörer i vid omfattning. Investmentbolaget Ratos har senaste året fallit ifrån den gula listan till att idag helt sakna kvinnor i ledningen. Därmed återfinns Ratos på röda listan tillsammans med branschkollegor som Latour och Svolder. Alltför få investerare ser potentialen i diversifierade grupper, trots att forskningen pekar mot att blandade grupper fattar bättre beslut.

## FALL KAN SKE SNABBT

Ett bolag som står ut i mängden är det lilla gruvbolaget Josemaria Resources. De står för det senaste årens genomklappning. Bolaget har på kort tid gått från den gröna listan, via den gula i fjol och slutligen till den röda i år. Allt har skett på endast tre år. Ett snabbare fall nedåt har Allbright sällan skådat.

## KVINNOR STYR SKOLKONCERN

På röda listan återfinns även en ovanlig syn i form av skolkoncernen Atvexa, som till 100 procent styrs av kvinnor. Att ett av börsens bolag helt leds av kvinnor står dock i stark kontrast mot att 266 av börsens 347 bolag dominerar av män.

## ÖKNING AV DUBBELRÖDA BOLAG

Fler bolag utvecklas baklänges och uppvisar noll kvinnor i både ledningsgrupp och styrelse. Inom Allbright beskriver vi dem som dubbelröda bolag. Senaste året har dessa dubbelröda bolag blivit tre fler till antal. Det är ökning till nio stycken från tidigare sex dubbelröda bolag. De har därmed gjort sig av med styrelsens sista kvinnor och visar nu upp ett helmanligt ledarskap i både styrelse och ledningsgrupp. Bland bakåtsträvarna märks läkemedelsföretaget Bioinvent och förpackningsföretaget Bong.

## GRAVA MISSAR AV KOMPETENS

På den röda listan återfinns även bolag med påfallande stora ledningsgrupper som ändå lyckats undvika att rekrytera kvinnor till ledande nivå. Här märks bland andra bredbandsbolaget Ovzon som under året gjort börsentré med en ledningsgrupp bestående av nio personer. Trots den breda ledningsgruppen har bolaget inte lyckats hitta en enda kvinna. Industribolagen Troax och Serneke sticker även ut på minussidan, med breda ledningsgrupper om sju personer som bara utgörs av män. Här borde aktieägarna fråga sig hur vd ser på kompetens. Siffrorna talar sitt tydliga språk gentemot de anställda. Hos dessa bolag bör kvinnor med karriärambitioner inte söka anställning. En karriär på högsta nivån är uppenbarligen reserverad för män.

## TOTAL ANDEL RÖDA BOLAG

2021 20%  
2020 21%

RÖDA LISTAN 2021

279	Infant Bacterial Therapeutics	339	BioInvent International
279	Instalco	339	Bong
279	Sensys Gatso Group	339	Endomines
279	Svolder	339	Havsfrun Investment
279	TF Bank	339	RNB RETAIL AND BRANDS
279	Linc	339	Stockwik Förvaltning
285	Elanders	339	Traction
286	Bergman & Beving	339	TradeDoubler
287	Atvexa		
287	Note		
287	BTS Group		
287	Empir Group		
287	Hanza Holding		
287	Midway		
287	Precise Biometrics		
287	Sdiptech		
295	Kabe Group		
295	Serneke Group		
297	Hexpol		
297	Invisio		
297	Sivers Semiconductors		
297	Better Collective		
297	BHG Group		
297	Bure Equity		
297	Concordia Maritime		
297	Enea		
297	Green Landscaping Group		
297	HMS Networks		
297	Image Systems		
297	Latour		
297	Lundbergföretagen		
297	Momentum Group		
297	Net Insight		
297	Nibe Industrier		
297	Nordic Waterproofing Holding		
297	Ratos		
297	Svedbergs		
297	Troax Group		
317	Traton		
318	Leovegas		
318	Nolato		
320	Arise		
320	Etrion		
320	Naxs		
320	New Wave		
320	Nilörngruppen		
320	Ortivus		
326	Arctic Paper		
326	BE Group		
326	Concejo		
326	G5 Entertainment		
326	Strax		
326	Tethys Oil		
332	Bergs Timber		
332	Josemaria Resources		
332	Ovzon		
332	SinterCast		
336	Fenix Outdoor International		
336	Fingerprint Cards		
336	OEM International		
339	Anoto Group		

# MEDELSTORA BOLAG GASAR PÅ

Ledarkvinnorna blir fler inom både små, stora och medelstora bolag. Flest jämställda bolag återfinns på den medelstora listan, medan småbolagen oftare helt saknar kvinnor på ledande nivå. Storbolagen tar igen fjolårets bakslag och har åter 27 procent kvinnor i ledningarna.

Medelstora börsbolag visar klart störst krafttag i att utveckla sina organisationer. De arbetar målmedvetet mot jämställdhet. De har som inga andra bolag lyckats rekrytera kvinnor till högsta nivå. Det bådär gott för framtida svensk innovationskraft. Särskilt i ledningsgrupperna visar de mellanstora bolagen strategiska framsteg. Bolagen har ökat andelen kvinnor i ledningsgrupperna från 24 till 27 procent. Det kommer därmed inte som en överraskning att listan över mellanstora bolag agerar hem åt flest antal jämställda bolag, hela 29 stycken. Hälsovårdsbolaget Ambea och banken Collector imponerar lite extra, då de trots stora ledningsgrupper uppnått jämn könsfördelning.

## GIGANTER TAR IGEN TAPP

Storbolagen har hämtat igen fjolårets tapp och har åter 27 procent kvinnor i ledningarna. Detta betyder att börsens största bolag befinner sig på samma nivå som 2019. Men åtta av tio storbolag är fortsatt ojämsställda. Och hela 11 storbolag saknar fortfarande helt kvinnor i ledningsgruppen. Bland dem märks nynoterade Sdipotech som äntrat börsen utan en endaste kvinna i ledande position. Flest jämställda storbolag visar branscherna fastighet och finans upp. Här agerar Resurs Holding och Castellum goda exempel för resterande börsjigantter.

## SMÅBOLAG OFTA RÖDA

Även små bolag har under det senaste året ökat andelen kvinnor på högsta nivå. Med 26 procent kvinnor i ledningarna placerar de dock sig sist i årets ranking. Av bolag som helt saknar kvinnor i ledningen återfinns hela 34 stycken bland småbolagen. Detta går att jämföra med storbolagslistan som endast inhyser 11 röda bolag. Mobiltillbehörsbolaget Strax och pappersföretaget Arctic Paper drar ned småbolagens snitt. Med deras sju man starka ledningsgrupper utan en enda chefskvinna, utgör de botten på småbolagens röda lista.

### KVINNOR I LEDNINGEN BLAND STORA BOLAG

2021  
2020

27%  
26%

### KVINNOR I LEDNINGEN BLAND MEDELSTORA BOLAG

2021  
2020

27%  
24%

### KVINNOR I LEDNINGEN BLAND SMÅ BOLAG

2021  
2020

26%  
25%



# STYRELSER LITE MER JÄMSTÄLLDA

Styrelserna får under 2021 fler kvinnor. Det är första tecknet på utveckling efter tre års stillestånd. En tillbakagång syns samtidigt på rollen som ordförande där kvinnorna blivit färre sedan 2019. Fler bolag saknar också helt kvinnor i styrelsen. En kvinna på ordförandeposten ter sig vara ett framgångsrecept för fler kvinnor i styrelsen.

## FIORTON BOLAG RATAR STYRELSEKVINNOR

Hela fjorton bolag saknar helt kvinnor i styrelsen. Dessutom har fem bolag under året bantat bort styrelsens sista kvinnor, däribland spelföretaget Evolution Gaming och it-bolaget Multiq. Nynoterade Maha Energy gör bolagen sällskap och drar därmed ned energibranschens redan låga snitt ytterligare.

Kvinnorna i börsens styrelser har åter blivit fler. Deras platser har nu vuxit från 34 till 35 procent av stolarna i styrelserummen. Det är första framsteget mot jämställdhet på styrelsenivå, då nivån stått still sedan 2018.

## FÄRRE ORDFÖRANDE KVINNOR

Den ojämna utvecklingen i styrelserummen påverkar också rollen som ordförande. 2019 var 10 procent av ordförandena kvinnor, idag har siffran sjunkit till 9 procent. Två bolag tar däremot steget framåt. Kylgrossisten Beijer Ref och balkongföretaget Balco försöker bryta den negativa trenden då de under året tillsatt kvinnor på ordförandeposten. Redan idag är det tydligt att bolag med en kvinna på ordförandeposten i snitt har 41 procent kvinnor i styrelsen. Kvinnoledda styrelser är därmed redan i könsmässig jämvikt. Det blir spännande att följa om bolagen lyckas använda sin jämställdhet för att öka bolagens affärer, nytänkande och tillväxt.

## ANDEL STYRELSEORDFÖRANDE SOM ÄR KVINNOR



## JÄMSTÄLLT ÅR 2033

Den sannolika målgången för jämställda styrelser ligger idag mer än ett årtionde bort i tiden. För än idag är hela sex av tio styrelser ojämställda. Om rekryteringen till styrelserna fortsätter i dagens tempo uppnår svenska börsbolag jämställda styrelser först år 2033.

## ANDEL KVINNOR I STYRELSER



# SJU BRANSCHER STEGAR FRAMÅT

Majoriteten av svenska branscher gör framsteg i Allbrights årliga ranking. Störst ökning ser vi hos energibolagen, som senaste året fördubblat andelen kvinnor i ledningen. Fastighetsbranschen iklar sig ledartröjan och kan åter titulera sig börsens första jämställda bransch, med 40 procent kvinnor på ledande nivå. Ett extra styrketecken är att alla branscher lyckats behålla sina ledarkvinnor under året utan att omorganisera bort några.

Sju av elva branscher visar på framsteg. Fastighetsbranschen når åter upp till jämställd representation efter fjolårets dipp. Branschen kan nu glädjas åt att inget av dess bolag saknar kvinnor på ledande nivå.

## ENERGI PÅ EFTERKÄLKEN

Två branscher som representerar stora investeringar närmaste årtiondena har svårt att hänga med i utvecklingen. Här borde investerarna verkligen höja nivån på förväntningarna. Energibranschen är ett av de stora sänkena. De har visserligen tagit ett stort steg framåt senaste året. De har fördubblat andelen ledarkvinnor, från 7 till 14 procent. Men inget av energibolagen når upp till jämn könsfördelning i ledningen. Trots utveckling placerar sig energibranschen alltfjämt näst sist i årets ranking. Orsaken är att de flesta svenska branscher under många år arbetat mot mer diversifierade organisationer. Endast en grupp bolag är sämre än energibolagen. Det är kraftförsörjning, som uppvisar noll kvinnor i ledande position för sjätte året i rad.

## FYRA BRANSCHER STÅR OCH STAMPAR

Framstegen till trots har utvecklingen helt stannat av hos flera branscher. Det gäller teknik, kommunikation, material och kraftförsörjning. Andelen kvinnor inom materialbranschen ligger kvar på samma låga nivåer som 2017. Branschen kan söka inspiration hos ledstjärnan Stora Enso, som både har en kvinna på vd-posten samt jämn könsfördelning i ledningsgruppen. Bolaget visar att jämställdhet både är möjligt och smart för affärerna.

## KONSUMENTSEKTORN ÅTERHÄMTAR SIG

Konsumenttjänster utvecklas återigen starkt. De har hämtat igen fjolårets tapp och ökat andelen chefskvinnor med sex procentenheter, till 33 procent. Detta innebär att branschen nu ligger på samma nivå som 2019. Utbildningsbolaget Academedia och gymkedjan Actic Group hjälper till att putsa på branschens jämställdhet, med över 40 procent kvinnor i ledande position.

## TOTAL ANDEL KVINNOR I FASTIGHETSBRANSCHENS LEDNINGSGRUPPER

2021	40%
2020	38%

BRANSCHLIGAN		2021	2020
LEDNING: 40%	FASTIGHET	1	(1)
STYRELSE: 36%			
LEDNING: 33%	KONSUMENTTJÄNSTER	2	(4)
STYRELSE: 34%			
LEDNING: 32%	HÄLSOVÅRD	3	(2)
STYRELSE: 34%			
LEDNING: 30%	FINANS	4	(3)
STYRELSE: 35%			
LEDNING: 25%	KONSUMENTVAROR	5	(5)
STYRELSE: 36%			
LEDNING: 24%	KOMMUNIKATION	6	(6)
STYRELSE: 34%			
LEDNING: 23%	INDUSTRI	7	(8)
STYRELSE: 36%			
LEDNING: 22%	MATERIAL	8	(7)
STYRELSE: 33%			
LEDNING: 20%	TEKNOLOGI	9	(9)
STYRELSE: 36%			
LEDNING: 14%	ENERGI	10	(10)
STYRELSE: 20%			
LEDNING: 0%	KRAFTFÖRSÖRJNING	11	(11)
STYRELSE: 25%			

**Kvinnor**

**Män**

# DATA ETT VERKTYG FÖR INNOVATION

---

Nytänkande, innovation och tillväxt står högt upp på företagsledningens agenda. Senaste åren har digitalisering ofta associerats till de högt uppsatta målen. Nu breddas arbetet till att även innefatta diversifiering. Men många chefer saknar vassa metoder och verktyg för att analysera och styra sina organisationer. Här kan data kring diversifiering och jämställdhet vara en ögonöppnare.

---

Senaste åren märks hur allt fler bolag ser mångfald som ett fundament för att bygga en kreativ och innovativ verksamhet. Ett verktyg för att driva detta arbete kan vara jämlikhetsdata. Jämlikhetsdata är en metod som används för att på ett etiskt, rättssäkert och vetenskapligt sätt samla in kunskap om större grupper. Metoden bygger på principerna självidentifikation, självkategorisering, samtycke, frivillighet och anonymitet. Rent praktiskt går metoden ut på att personer med hjälp av självskattning besvarar frågor om sig själva.

## DATA SKAPAR MÖJLIGHETER

Med hjälp av jämlikhetsdata kan chefer, ägare och hela organisationen både följa och analysera dagsformen. För att sedan sätta mål, bygga planer och slå fast aktiviteter. Så kan diversifiering bli ett verktyg i bolagens affärsplaner när de vill lägga en grund och aktivt styra mot mer innovation och tillväxt. Jämlikhetsdatan fångar upp både statistik och upplevelser och ger dem rätt sammanhang. Datan kan även utbilda, väcka engagemang och ge varningssignaler. Jämlikhetsdata är en metod som ger en helhetsbild. Det är ett kraftfullt verktyg för att öka bolagens affärsnytta genom diversifiering.

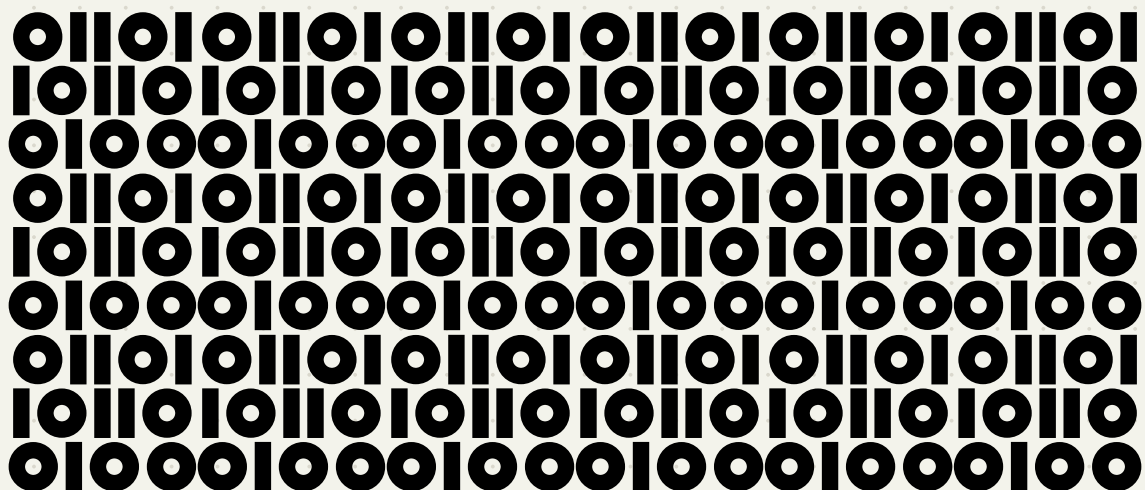
## EN OBJEKTIV PLATTFORM

Diversifiering och jämställdhet kan ofta tolkas på många olika sätt i organisationen. En vanlig orsak är bristen på fakta. Det leder till att medarbetare lätt tolkar arbete, mål och medel utifrån sin person och sin roll, snarare än verksamheten i sin helhet. Det är olyckligt, eftersom det kan bromsa det långsiktiga arbetet för diversifiering som affärsnytta.

## STÄRKER INDIVIDUELLT ENGAGEMANG

Metoden tar avstamp i varje medarbetare. Det ger både kvalitet åt mätmetoden och en individuell förståelse för det gemensamma arbetet. Jämlikhetsdata kan företag gärna inkludera i den årliga interna medarbetarenkäten. Datan bör följa de sju grunderna för diskriminering: kön, ålder, etnicitet, funktionsvariation, sexuell läggning, könsöverskridande identitet och religion. Därmed kan hela arbetet mot affärsnärlig mångfald både ta fram fakta, väcka diskussioner, bredda självbilden och skapa engagemang. Något som i sin tur kan förverkliga de organisationer som svenskt näringsliv behöver för att fortsätta leda utvecklingen i sin bransch med nytänkande och innovation.

---



# MÅLSÄTT, MÄT OCH UTBILDA

Samtidigt som allt fler bolag inser kraften i mångfald och diversifierade organisationer uppstår lätt glapp mellan mål och aktiviteter. Det krävs därför en ambition och en planering för ett gediget arbete. Här presenteras några av börsbolagens främsta lärdomar.



## 1. SAMLA IN OCH ANALYSERA DATA

Axfood satte för flera år sedan upp ett mål om att spegla det samhälle de är en del av. Detta för att öka förmågan att både lyssna in och motsvara efterfrågan. Bolaget insåg snabbt att löpande mätningar var ett viktigt verktyg, berättar Monica Längbo, HR-direktör på Axfood.

“För oss är mångfald och inkludering en viktig fråga och som med alla viktiga frågor är det viktigt att mäta för att kunna följa upp”, berättar Längbo.

Axfood är en av få svenska bolag som mäter antalet medarbetare med ”internationell bakgrund” – dvs att personen är utlandsfödda eller har två utlandsfödda föräldrar. De mäter också medarbetarnas kön och nationalitet.

“Vi har som långsiktigt mål att 20 procent av våra ledare ska ha internationell bakgrund. I nuläget har 15 procent av våra ledare internationell bakgrund. Att mäta och jobba systematiskt med frågorna ger resultat,” säger Längbo.



## 2. GENOMFÖRANDE: AVSÄTT TID OCH RESURSER

Assa Abloy insåg tidigt att arbete med mångfald både behöver avsatt tid och avsatta pengar för att bli påtagligt och långsiktigt. Bolagets diversity-ansvarig följer nu upp mål och ser till att gemensamma processer kan drivas igenom. Det berättar Maria Romberg Ewerth, HR-chef på Assa Abloy.

“Frågor som rör medarbetare kan aldrig bara vara en HR-fråga. Som HR-organisation har vi aldrig personalansvar. Vi tar inte de slutgiltiga besluten,” säger Romberg Ewerth.

I årets rapport placerar Assa Abloy sig fortfarande på den gula listan. Med hjälp av metodiskt arbete siktar bolaget förhoppningsvis på att snart ta steget upp till listan över fullt jämställda börsbolag.



## 3. STÖDFUNKTIONER: STRUKTUR OCH POLICYS

IT-partnern Dustin har infört anonyma processer vid rekryteringar. Allt för att undvika att förutfattade meningar eller omedvetna strukturer påverkar rekryteringen, berättar Dustins HR-chef Martin Lindecrantz.

“Det som är tråkigt att skylla med - strukturer, policys, processer och mallar - är det som är viktigast ur ett medarbetarperspektiv för att minska risken för godtyckliga beslut”, säger Lindecrantz.

INDEX

BOLAG	2021	2020					
AAK	270	261	Brinova Fastigheter	29	77	Fabege	73 86
ABB	190	160	BTS Group	287	288	Fagerhult	137 200
Abliva	9	161	Bufab	237	223	Fasadgruppen Group	219 NY
Academedia	35	49	Bulten	25	71	Fast. Balder	119 215
Actic Group	44	126	Bure Equity	297	288	Fastpartner	185 182
Active Biotech	88	79	Byggmax Group	218	179	Feelgood Svenska	136 116
Adapteo	229	223	C-Rad	163	288	Fenix Outdoor International	320 323
Addlife	47	178	Calliditas Therapeutics	95	167	Ferronordic	188 232
Addnode Group	240	206	Camurus	62	70	Fingerprint Cards	320 323
Addtech	245	229	Cantargia	157	198	FM Mattsson Mora Group	3 3
Africa Oil	232	303	Castellum	22	34	Formpipe Software	255 241
Alfa Laval	107	111	Catella	216	24	G5 Entertainment	320 312
Alimak Group	56	249	Catena	89	136	Gaming Innovation Group	260 219
Alligator Bioscience	142	6	Catena Media	214	246	Garo	232 210
Ambea	14	42	Cavotec	266	256	Genova Property Group	93 NY
Annehem Fastigheter	6	NY	Cellavision	245	251	Getinge	129 170
Anoto Group	320	330	Cellink	260	303	GHP Specialty Care	238 221
AQ Group	104	73	Christian Berner Tech Trade	253	248	Green Landscaping Group	297 288
Arctic Paper	320	330	Cibus Nordic Real Estate	170	NY	Gränges	240 218
Arion Banki	69	114	Cint Group	227	NY	Haldex	80 35
Arise	320	307	Clas Ohlson	43	36	Hansa Biopharma	230 210
Arjo	21	19	Cloetta	202	196	Hanza Holding	287 274
Arla Plast	235	NY	Collector	31	27	Havsfrun Investment	320 307
Ascelia Pharma	192	135	Concejo	320	312	Heba	17 54
Assa Abloy	271	252	Concentric	206	188	Hemnet Group	40 NY
Astrazeneca	131	89	Concordia Maritime	297	318	Hennes & Mauritz	124 85
Atlas Copco	189	173	Coor Service Management	151	194	Hexagon	236 265
Atrium Ljungberg	6	6	Corem Property Group	54	45	Hexatronic Group	187 186
Attendo	89	82	Creades	23	20	Hexpol	297 271
Atvexa	287	NY	CTT Systems	255	243	HMS Networks	297 288
Autoliv	275	204	Dedicare	10	3	Hoist Finance	183 237
Avanza Bank Holding	38	32	Diös Fastigheter	6	64	Holmen	230 210
Axfood	15	53	Dometic Group	52	12	Hufvudstaden	172 152
B3 Consulting Group	35	33	Doro	114	124	Humana	127 30
Bactiguard Holding	19	57	Duni	101	152	Husqvarna	161 253
Balco Group	221	199	Duroc	28	103	I.A.R Systems Group	197 214
BE Group	320	312	Dustin Group	13	31	Ica Gruppen	46 41
Beijer Alma	114	188	Eastnine	3	3	Image Systems	297 274
Beijer Electronics Group	220	201	Egetis Therapeutics	63	274	Immunicum	175 87
Beijer Ref	145	128	Elanders	285	274	Immunovia	37 58
Bergman & Beving	286	266	Electra Gruppen	97	118	Industrivärden	48 44
Bergs Timber	320	318	Electrolux	199	181	Indutrade	215 192
Besqab	72	66	Electrolux Professional	272	253	Infant Bacterial Therapeutics	279 274
Betsson	122	193	Elekta	239	177	Instalco	279 266
Better Collective	297	312	Elos Medtech	57	94	International Petroleum Corp.	248 245
BHG Group	297	323	Eltel	177	175	Intrum	167 165
Billia	172	155	Empir Group	287	274	Investor	65 63
Billerudkorsnäs	100	131	Endomines	320	330	Invisio	297 288
Bioarctic	102	29	Enea	297	288	Inwido	110 97
Biogaia	33	59	Eniro	91	138	Irlab Therapeutics	70 NY
Biolnvent International	320	323	Enquest	259	328	Irras	63 60
Biotage	114	99	Eolus Vind	209	190	Itab Shop Concept	133 173
Björn Borg	165	62	Epiroc	268	260	JM	132 112
Boliden	208	187	Episurf	49	8	John Mattson Fastighetsföret.	85 37
Bonava	53	16	EQT	251	243	Josemaria Resources	320 216
Bonesupport Holding	103	92	Ericsson	205	185	K-Fast Holding	263 236
Bong	320	318	Essity	61	146	K2A Knaust & Andersson	134 233
Boozt	145	161	Etrion	320	312	Kabe Group	295 271
Boule Diagnostics	75	113	Evolution Gaming Group	139	143	Karnov Group	12 11
Bravida Holding	277	217	Ework Group	195	129	Karo Pharma	39 102

INDEX

Karolinska Development	110	103	NP3 Fastigheter	156	137	Stendörren Fastigheter	78	65
Kindred Group	195	139	Nyfosa	169	1	Stillfront Group	76	NY
Kinnevik	41	39	Oasmia Pharmaceutical	95	148	Stockwik Förvaltning	320	330
Klövern	3	52	Odd Molly International	86	43	Stora Enso	55	91
Knowit	83	76	OEM International	320	323	Strax	320	312
Kungsleden	84	109	Oncopeptides	201	47	Studsvik	144	201
Lagercrantz Group	258	166	Orexo	250	238	Sv. Handelsbanken	181	234
Lammhults Design Group	225	80	Ortivus	320	266	Svedbergs	297	225
Latour	297	307	Oscar Properties Holding	91	84	Svolder	279	274
Leovegas	318	303	Ovzon	320	NY	Sweco	11	28
Lifco	174	155	Pandox	98	171	Swedbank	143	75
Lime Technologies	223	235	Peab	163	144	Swedish Match	254	240
Linc	279	NY	Pierce Group	147	NY	Swedish Orphan Biovitrum	225	132
Lindab International	204	184	Platzer Fastigheter Holding	77	67	Systemair	165	115
Loomis	265	241	Poolia	45	182	Tele2	155	87
Lucara Diamond Corp	1	10	Precise Biometrics	287	274	Telia Company	126	130
Lundbergföretagen	297	288	Prevas	108	95	Tethys Oil	320	318
Lundin Energy	244	226	Pricer	224	123	TF Bank	279	288
Lundin Gold	149	127	Proact IT Group	130	195	Thule Group	251	205
Lundin Mining Corporation	125	74	Probi	228	148	Tietoevry	178	164
Magnolia Bostad	67	14	Profilgruppen	247	157	Tobii	112	209
Maha Energy	198	NY	Projektengagemang Sweden	153	121	Traction	320	330
Malmbergs Elektriska	66	18	Q-Linea	182	168	Tradedoubler	320	330
Medcap	119	157	Qliro	25	NY	Traton	317	302
Medicover	234	230	Railcare Group	209	152	Trelleborg	240	239
Medivir	154	45	Ratos	297	226	Trianon	106	NY
Mekonomen	18	1	Raysearch Laboratories	273	264	Troax Group	297	288
Micro Systemation	209	197	Readly International	49	NY	VBG Group	209	210
Midsona	94	82	Rejlers	19	17	Veoneer	278	328
Midway	287	288	Resurs Holding	60	38	Vicore Pharma Holding	42	51
Mildef Group	158	NY	Revolution Race	71	NY	Viking Supply Ships	159	163
Millicom Int. Cellular	243	72	Rizzo Group	114	40	Vitec Software Group	68	274
Mips	138	220	RNB Retail and Brands	320	141	Vitrolife	160	140
Moberg Pharma	51	9	Rottneros	190	175	VNV Global	114	99
Modern Times Group	269	262	Saab	140	106	Volati	194	120
Moment Group	119	122	Sagax	122	105	Volvo	152	134
Momentum Group	297	274	Samhällsbyggnadsbo. i Norden	79	93	Wallenstam	16	13
Multiq International	262	230	Sandvik	105	151	Wahlborgs Fastigheter	1	50
Munters Group	74	98	Saniona	81	157	Wise Group	217	117
Mycronic	98	89	Sas	112	125	Wästbygg Gruppen	167	NY
Naxs	320	307	SCA	179	145	Xano Industri	24	22
NCAB Group	175	147	Scandi Standard	273	258	Xbrane Biopharma	58	14
NCC	32	68	Scandic Hotels Group	255	288	Xspray Pharma	30	24
Nederman Holding	209	249	Sdiptech	287	NY	Xvivo Perfusion	135	207
Nelly Group	87	48	SEB	180	107	Zetadisplay	162	142
Net Insight	297	226	Sectra	203	180	ÅF Pöyry	59	60
New Wave	320	303	Securitas	249	222	Öresund	25	21
NGS Group	170	148	Semcon	207	207			
Nibe Industrier	297	288	Sensys Gatso Group	279	266			
Nilörngruppen	320	307	Serneke Group	295	286			
Nobia	186	259	Sinch	276	263			
Nobina	141	172	SinterCast	320	318			
Nolato	318	271	Sivers Semiconductors	297	NY			
Nordea Bank	82	110	Skanska	109	96			
Nordic Entertainment Group	34	69	SKF	199	190			
Nordic Paper Holding	184	NY	Skistar	147	255			
Nordic Waterproofing Hold.	297	288	Sleep Cycle	193	NY			
Nordnet	128	NY	Softronic	264	247			
Note	287	274	SSAB	150	133			
Novotek	267	274	Starbreeze	221	81			

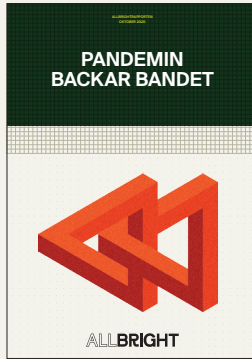


# TIDIGARE RAPPORTER

MARS 2021



OKTOBER 2020



MAJ 2020



OKTOBER 2019



APRIL 2019



OKTOBER 2018



MARS 2018



SEPTEMBER 2017



MARS 2017



MARS 2016



SEPTEMBER 2015



MARS 2015



NOVEMBER 2014



MARS 2014



NOVEMBER 2013



FEBRUARI 2013



SEPTEMBER 2012



FEBRUARI 2012





## VI SOM ARBETAT MED RAPPORTEN

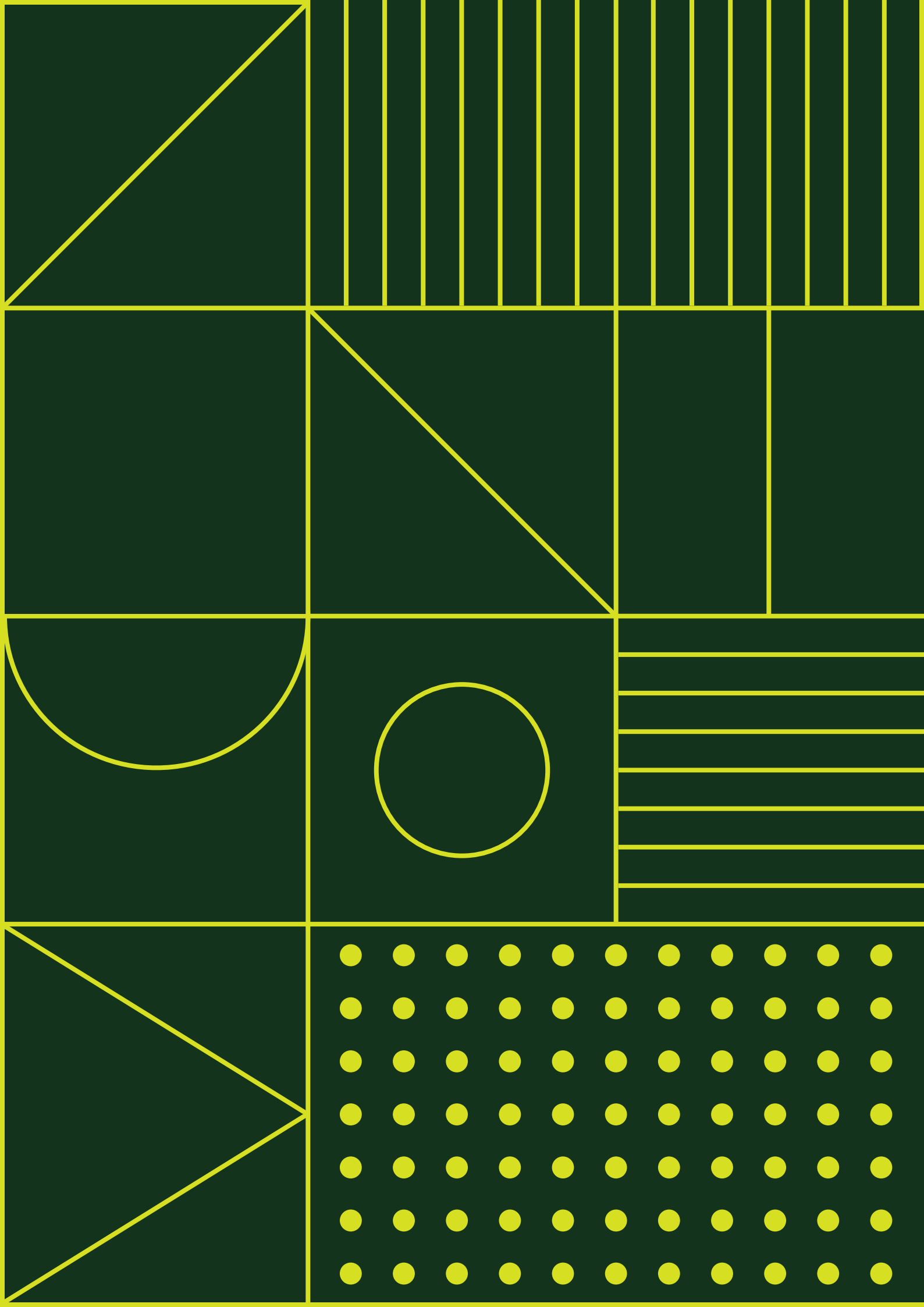
---

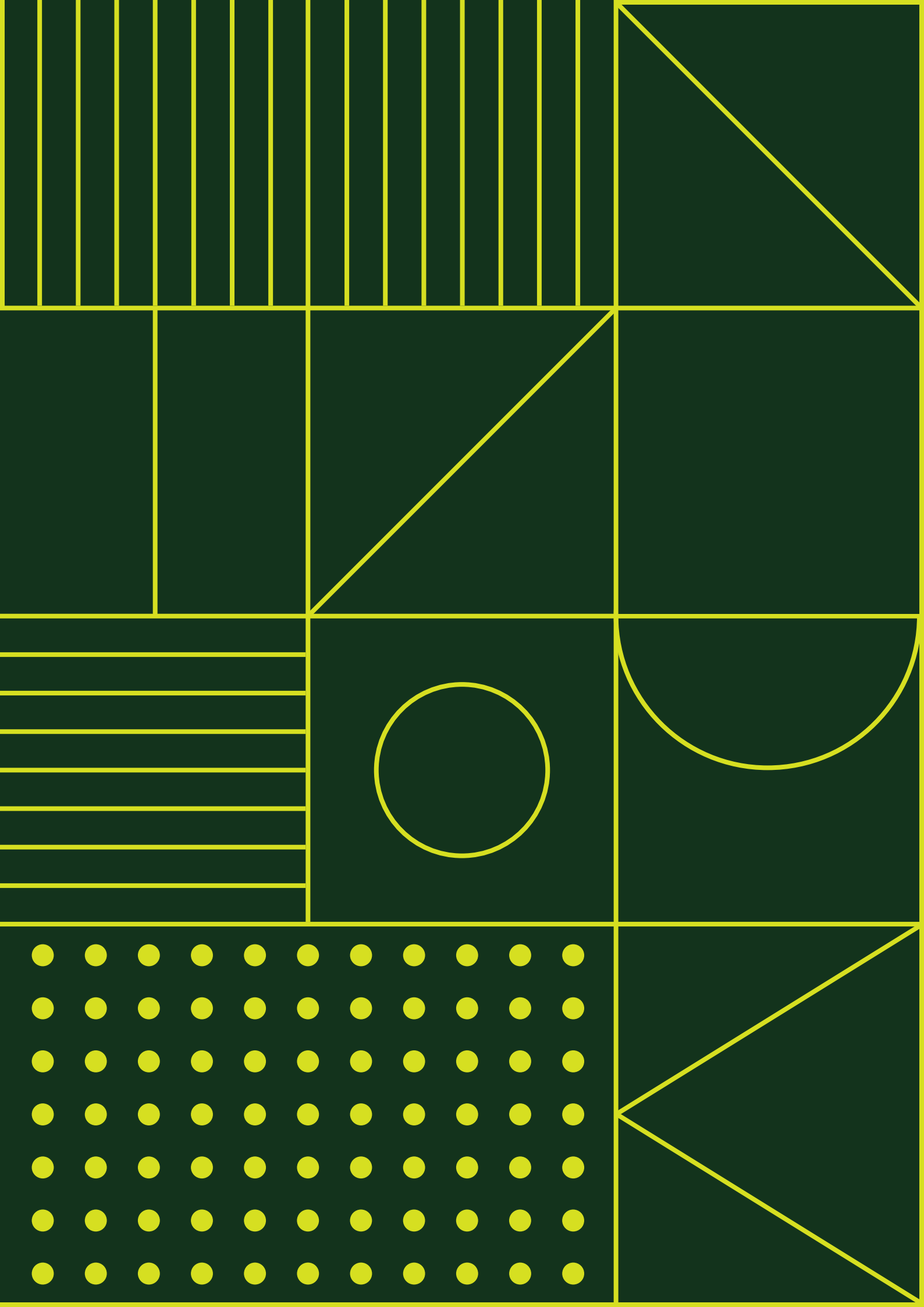
Allbright: Claes Hemberg, Erika Rydgren, Maija Inkala, Omar Bellini, Sofie Mattsson och praktikant Ebba Lustig Lindström

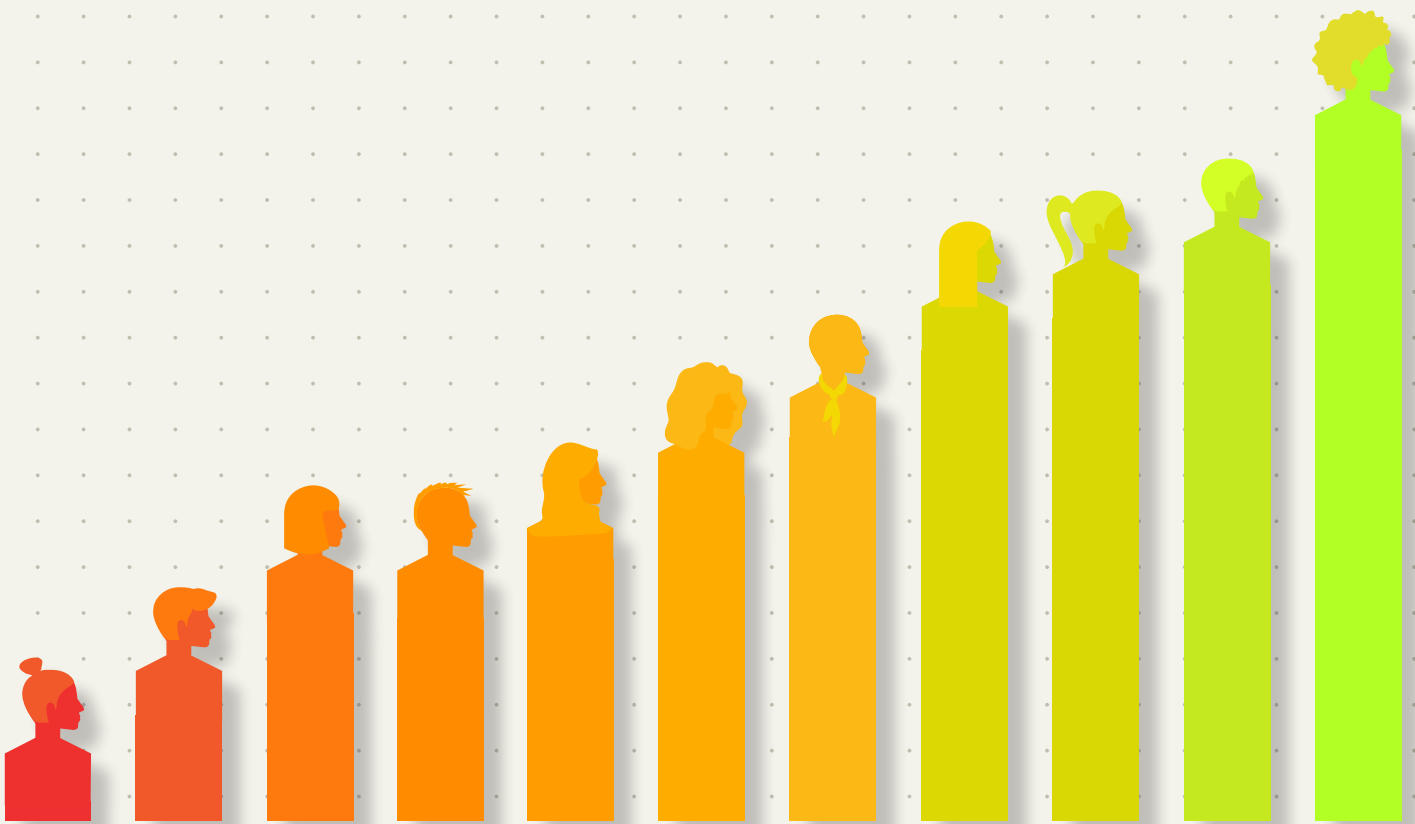
Volontärer: Cissy Avrin, Emmy Jansson, Ingrid Fagerström, Johan Bäckman Berg och Maria Hammarsten.

Data insamlad mellan april-juni 2021.

---







**ALLBRIGHT**