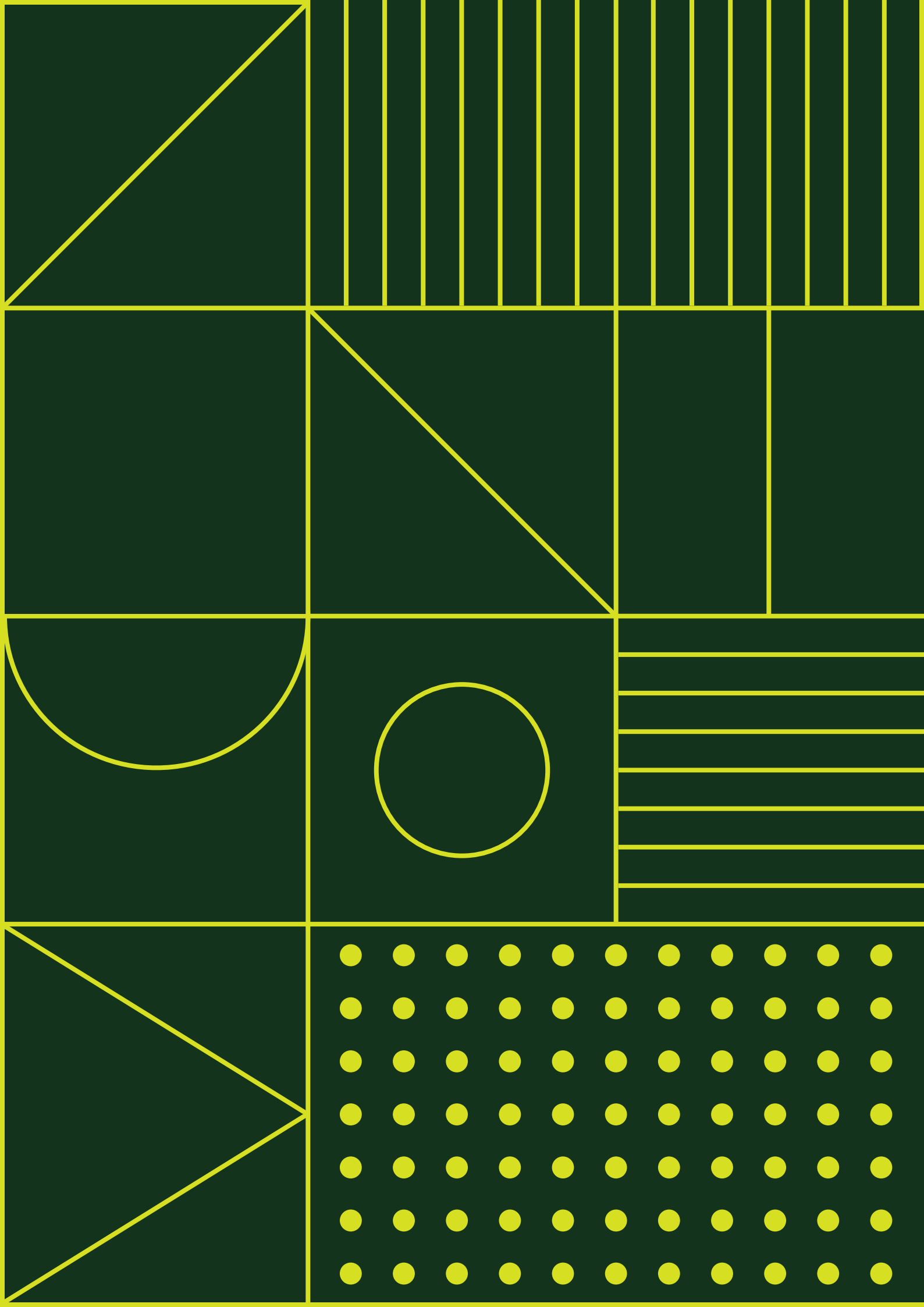


ALLBRIGHTRAPPORTEN  
NOVEMBER 2022

# NOLL NYA CHEFSKVINNOR



ALLBRIGHT



# BOLAGEN SÄMRE ÄN NÅGONSIN PÅ ATT BEHÅLLA CHEFSKVINNOR

Tillväxten av chefskvinnor hos börsbolag har aldrig varit svagare. Efter ett årtionde med stadig ökning om en procentenhet per år är utvecklingen nu exakt noll. Samtidigt visar höstens rapport att jämställdhet lönar sig i fyra av fem nyckeltal. Allbright undersöker även ungas perspektiv där alarmerande många upplevt diskriminering. En orsak är tydlig. Börsens chefer och vd:ar närmast tackar nej till säkra framgångsfaktorer som skulle gynna både bolagens och samhällets utveckling.

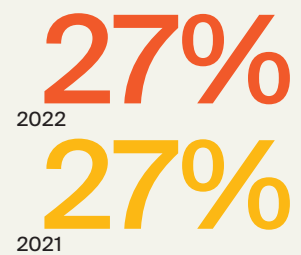


Allbright presenterar nu den tjugoförsta rapporten där vi kartlägger kvinnors och minoritetens möjligheter till karriär. År för år har vi sett en rad framsteg. Oavsett om vi befunnit oss i lågkonjunktur eller pandemi har andelen kvinnor i börsens ledningar alltid ökat. Men nu är det stopp. Andelen kvinnor i ledningarna stagnerar och landar återigen på fjolårets 27 procent. Dessutom minskar antalet kvinnor på flera tunga poster. Då bolagen har gjort sig av med kvinnor i roller som ordförande, vd, försäljningschef och affärsområdeschef.

I våra dialoger med företagsledare märks hur först pandemin och nu inflationen givit vd:arna smalare fokus. Många bolag sätter DEI-arbetet (diversity, equity & inclusion) på paus. Det kan vara en delförklaring till det stillestånd och tillbakagång som märks i år. Det kan däremot omöjligt vara hela förklaringen. För samtidigt som svenska bolag tappar i frågor om jämställdhet och mångfald ökar flera andra viktiga exportländer stadigt. Och det är inga dussinländer, utan några av Sveriges viktiga affärspartners som Frankrike, Storbritannien, Tyskland och USA.

**Skillnaden mellan Sverige och nämnda länder stavas strålkastarljus.** Både ägare, vd:ar, myndigheter, politiker och akademi behövs i debatten. Vår systerstiftelse i Tyskland rapporterar att jämställdhet är högt på den politiska agendan. I USA har de 40 största börsbolagen gjort stora, offentliga åtaganden kring jämlikhet, mångfald och inkludering. I Storbritannien har bolag under samma period fördjupat samtalet om kultur och transparens. I Frankrike har parlamentet infört en lag som innebär att bolagen ska vara jämställda på ledningsnivå till år 2031. Medan dessa länder diskuterar frågorna livfullt har svenska politiker mest duckat. I stället vinner högerpopulismen mark och andra frågor hamnar högre upp på agendan. I Sverige behöver företagsledarna därför själva lyfta och bära frågan. Vd:ar måste mäta och sätta mål, plocka fram de kända verktygen och höja de interna kraven. Det handlar om att locka och bibehålla talanger, vara innovativa och skapa affärsnytta. Vi vet att vd:ar gärna inte debatterar. Men det handlar om näringslivets framtid, i tuff internationell konkurrens.

ANDEL KVINNOR I  
LEDNINGSGRUPPER



Att debattens strålkastarljus spelar roll bekräftar även årets framsteg. I styrelserna hittar vi ett undantag. Där har överraskande nog andelen kvinnor tagit fart igen efter lång tid av stiltje. I styrelserna är kvinnorna nu 36 procent. De är nära jämställda, om vi tillämpar det låga målet om 40/60. Förklaringen kan vi koppla till EU:s omdebatterade kvoteringslag. Även om Sverige undantags från lagen så har debatten varit kännbar för svenska ägare. Ägarna har tvingats anstränga sig, bredda nätverken och hitta ny vassare styrelsekompetens i ledamöter som inte är män.

Men det är inte bara styrelser och ledningar som är i behov av strålkastare, utan även unga vuxna. I årets rapport har vi därför för första gången frågat unga vuxna i arbetslivet om de har upplevt diskriminering. Resultaten är nedslående läsning. Nästan varannan, 45 procent, har upplevt diskriminering kopplat till någon av de sju lagstadgade diskrimineringsgrunderna. Detta måste överraska bolagen som säger att de jobbar aktivt mot diskriminering. En granskning av bolagens hållbarhetsredovisningar visar samtidigt att endast fyra procent av bolagen har mätbara mål bortom kön. Bolagens arbete för mångfald och inkludering stannar därför oftast vid ordsvall och löften. Att ta reda på fakta och jobba på riktigt med frågorna intresserar inte i dagsläget. Trots att bolagen är ålagda att arbeta mot diskriminering enligt lag.

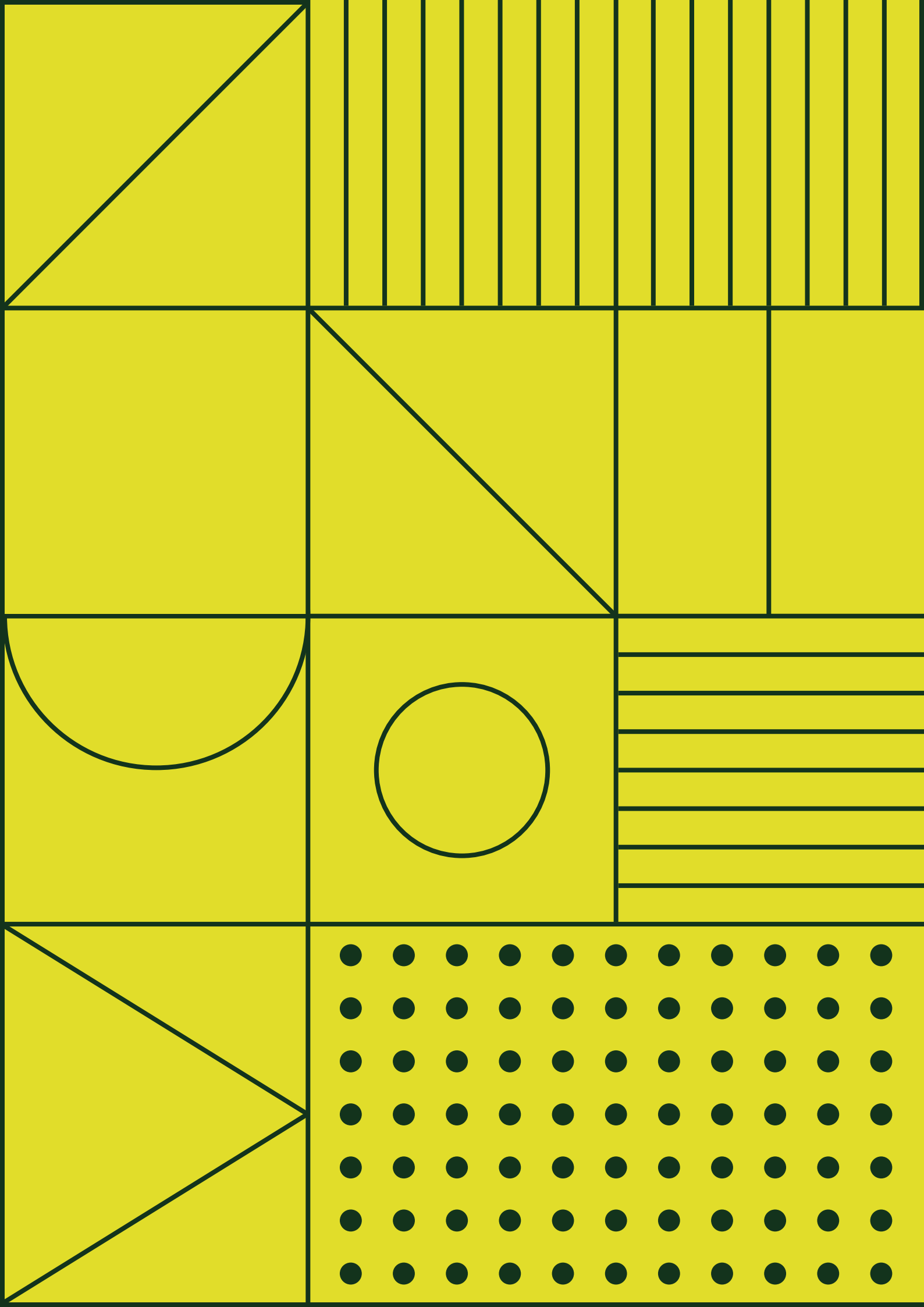
Svenska vd:ar berömmar gärna sina bolag som yttersta världsklass, men fakta kring nuläget säger något helt annat. Som chef har du valet att rekrytera likriktat eller brett. Att praktisera ett exkluderande eller inkluderande ledarskap. Verktygen finns men intresset och utfallet är bekymmersamt. Världen står inför en historisk tid av allvarligt höga priser som kan knäcka både efterfrågan och bolag. Då riskerar vd:arnas utblick bli än smalare. Att behålla och rekrytera de skarpaste medarbetarna blir avgörande i frågan om vilka bolag som kommer starkast ut på andra sidan.

AMANDA LUNDETEG,  
VD ALLBRIGHT

# INNEHÅLL

---

3	Bolagen sämre än någonsin på att behålla chefskvinnor
6	Jämställdhet ökar lönsamhet
7	Börsbolag saknar mätbara mål
8	Unga ofta diskriminerade på jobbet
9	Sex sätt att motverka diskriminering
10	Brister ger affärsmässiga problem
11	Vd:ar könsuppdelar chefer
12	Färre kvinnor leder börsbolag
13	Grön el lockar chefskvinnor
14	Jämställdheten står blickstill
18	Siffror i korthet
19	Index
21	Tidigare rapporter



# JÄMSTÄLLDHET ÖKAR LÖNSAMHET

Jämställda bolag har ofta starkare och mer stabil lönsamhet. Det visar en granskning av svenska börsbolags fem mest centrala nyckeltal. De jämställda gröna bolagen visar starkare lönsamhet än de röda bolagen som helt saknar kvinnor i ledningen. Att bolag med bredare kompetens uppnår högre lönsamhet, kan låta självklart. Ändå är det fortsatt få vd:ar som uttryckligen arbetar för att utöka kompetensen genom jämställdhet och mångfald.

Allbright har för första gången analyserat svenska börsbolags lönsamhet och jämfört bolag med jämställda ledningsgrupper med bolag som saknar kvinnor i ledningen. Analysen visar att de jämställda bolagen står sig klart starkare i fyra av fem viktiga nyckeltal: vinstmarginal, rörelsemarginal, resultat och avkastning på eget kapital.

Siffrorna visar också att de jämställda bolagen oftare har en jämnare utveckling. De röda ojämförda bolagens utvecklingskurva liknar en bergochdalbana med stora ökningsår ena året och djupa fall nästkommande år. Den mer stabila och förutsägbara utveckling som de jämställda bolagen uppvisar är ett tecken på att de ser vikten av en mer långsiktig plan för lönsamhet. Bilden kan

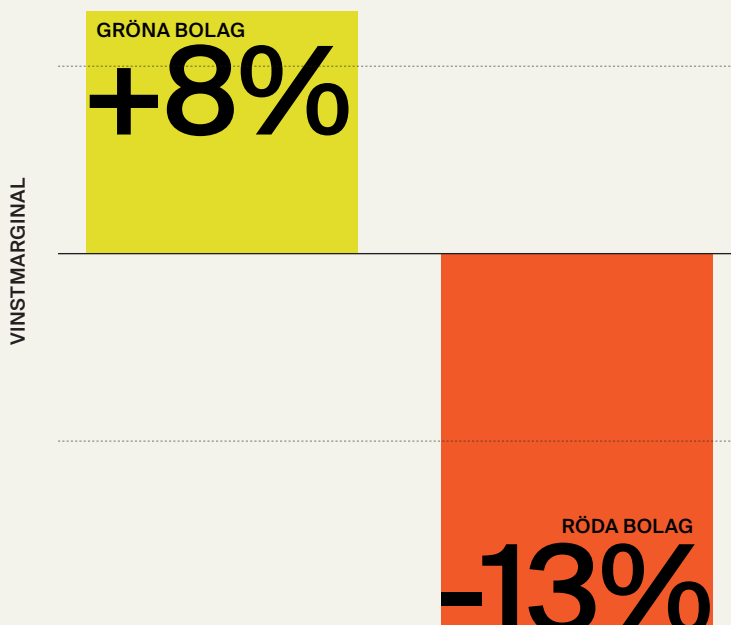
sammanfattas med att de jämställda bolagens vinstmätt har en varians på i snitt 9 procent mot de ojämförda som har en varians på 16 procent.

De senaste fem åren har de jämställda gröna bolagens vinstmarginal stigit med i snitt åtta procent. Det är en påtaglig styrka jämfört med röda ojämförda bolag, som under samma period tappat motsvarande 13 procent.

Vinstmarginal är ett av de bästa sammanfattande måtten för att beskriva ett bolags långsiktiga utveckling. Det beskriver starka relationer till kunder som kan se ett växande värde i att köpa bolagens varor och tjänster till ett allt högre pris.

Bolagen nämner ofta lönsamhet som sitt huvudmål. Men i tider av ekonomisk kris tenderar arbetet för jämställdhet och mångfald att avstanna, med argumentet att affärerna behöver prioriteras. Siffrorna visar tydligt att bolagen borde tänka precis tvärtom. Jämställda organisationer presterar ofta betydligt bättre. Detta kan förklaras med att diversifierade bolag har nöjdare medarbetare, starkare beslutsfattande och större förmåga att attrahera toptalanger.

## 80 GRÖNA OCH RÖDA BÖRSBOLAG GENOMSNIITTLIG UTVECKLING MELLAN ÅREN 2016-2021



Vinstmarginalen hos de gröna bolagen har de senaste fem åren ökat i snitt 8 procent. Det är en påtaglig styrka jämfört med de röda ojämförda bolagen, som under samma period har tappat 13 procent.

Rörelsemarginalen har utvecklats negativt för båda grupperna. De gröna jämställda bolagen har backat i snitt 2 procent samtidigt som de röda bolagen minskat rörelsemarginalen med 6 procent.

Resultatet för de gröna bolagen överstiger de röda med stor marginal. De gröna är nära dubbelt så starka med en genomsnittlig ökning på 77 procent kontra 36 procent för ojämförda bolag. Bakgrunden hittar vi i hög vinstmarginal i kombination med god omsättningsökning.

Avkastningen på eget kapital under perioden faller för de gröna bolagen med i snitt 17 procent. Vilket är bättre än de röda bolagen som tappar 23 procent. En anledning till att bolag tappar i avkastning på eget kapital kan vara att de har gjort stora investeringar.

Omsättningstillväxten hos de jämställda gröna bolagen är i snitt 23 procent över de senaste fem åren. Det är sämre än de röda ojämförda bolagens 34 procent. Måttet är däremot mindre värdefullt om bolaget samtidigt minskat sina vinstmarginaler, vilket gäller de röda bolagen, men inte de gröna.

# BÖRSBOLAG SAKNAR MÄTBARA MÅL

Majoriteteten av börsens bolag beskriver mångfald som en viktig fråga. Men endast 1 av 20 börsbolag har mätbara mål för arbetet. Detta visar en genomgång av bolagens hållbarhetsredovisningar. Hos många börsbolag tycks mångfald ha blivit ett glättigt inneord - utan ansvar, planer, budget eller mål.

Orden hämtade från Kodens punkt 4.1 fungerar därmed inte alls som en policy utan missbrukas mest. De varken vägleder eller inspirerar utan utgör mest en ursäkt till att fortsätta rekrytera kopior - om än med examen från olika universitet.

BOLAG SOM AVSATT BUDGET FÖR MÅNGFALD

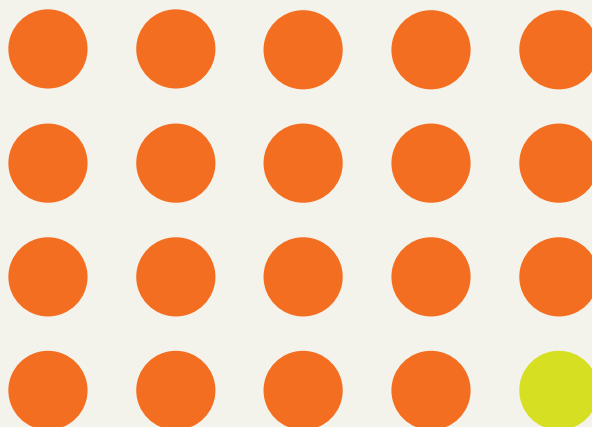
1%

Endast fyra procent av börsens bolag har mätbara mål för mångfald. Det kan exempelvis handla om att öka andelen medarbetare med utländsk bakgrund. Att de når dit är tveksamt, eftersom endast en procent av bolagen uppger att de avsatt budget för arbetet. Många bolag talar öppet om att de lagt arbetet för inkludering på hyllan under pandemin. Trots att arbetet för mångfald har kända fördelaktiga och långsiktiga effekter. Det är tydligt att bolagen inte ser mångfald som en affärs viktig fråga - utan något som helst löser sig självt.

Att börsbolagen inser att mångfald är viktigt på riktigt är det första avgörande steget. Bolag som verkligen vill arbeta med frågan måste sedan sätta mål. Först då kan bolagen komma vidare i arbetet.

Men det sker också framsteg. Närmare hälften av bolagen har idag en mångfaldspolicy. En närmare granskning visar dock att många börsbolag visar ett närmast komiskt lågt intresse. Många bolag gör ingen egen analys eller tankemöda, utan nöjer sig med att kopiera in "punkt 4.1" ur Svensk kod för bolagsstyrning:

**"Styrelsen ska ha en med hänsyn till bolagets verksamhet, utvecklingskede och förhållanden i övrigt ändamålsenlig sammansättning, präglad av mångsidighet och bredd avseende de bolagsstämموvalda ledamöternas kompetens, erfarenhet och bakgrund. En jämn könsfördelning ska eftersträvas."**



1 AV 20 BOLAG HAR MÄTBARA MÅL FÖR FLER DISKRIMINERINGSGRUNDER ÄN KÖN

## FEM TIPS FÖR VASSARE MÅLSÄTTNING



### 1. BESTÄM MÄTPUNKTER

Vilka vill ni representera? En utgångspunkt kan vara faktan att en fjärdedel av Sveriges akademiker har utländsk bakgrund idag. Ett internt mål kan därför vara att en fjärdedel av nyrekryteringar ska ha utländsk bakgrund.



### 2. SAMLA IN DATA

Samla in anonymiserad och aggregerad data om befintlig personalstyrka. På så vis får bolaget en tydlig bild av vilka målgrupper som missas idag.



### 3. AVSÄTT MEDEL OCH MANDAT

För att arbetet för mångfald ska ge effekt måste det drivas från högsta nivå. Avsätt resurser och utse en huvudansvarig som ser till att arbetet genomförs och följs upp kontinuerligt.



### 4. SÄTT MÄTBARA OCH TIDSBESTÄMDA MÅL

Affärsstrategiskt avgörande frågor behöver vara mätbara. Vad ska uppnås och när? Stanna inte vid representationsmål, mål kopplat till en inkluderande kultur är minst lika viktiga.



### 5. KOMMUNICERA INTERNT OCH EXTERNT

Transparens signalerar seriositet för samtliga intressenter - från ägare till kunder till nuvarande och blivande medarbetare.

# UNGA OFTA DISKRIMINERADE PÅ JOBBET

Nära varannan ung vuxen har upplevt diskriminering på arbetsmarknaden. Samtidigt uppger var tredje ung att deras kompetens inte tas tillvara på arbetsplatsen. Det visar siffror som Ungdomsbarometern tagit fram på uppdrag av Allbright.

Företag diskuterar ofta hur de ska locka och behålla den bästa talangen. Ett första steg är naturligtvis att ta vara på de som redan är medarbetare i verksamheten. Många börsbolag talar om vikten av kultur och värderingar. Men endast en tredjedel av börsens bolag uppger att de kartlägger hur deras medarbetare ser på frågor som rör inkludering, diskriminering och trakasserier.

## VARANNAN HAR UPPLEVT DISKRIMINERING

Av unga vuxna i åldrarna 25–35 har nära varannan upplevt diskriminering i arbetslivet. Och majoriteten av unga med utländsk bakgrund har upplevt diskriminering. Att uppleva diskriminering är dessutom lika vanligt bland kvinnor som bland män, men de har mycket olika erfarenheter. Kvinnor uppfattar oftare diskriminering på grund av kön. Medan män oftare uppfattar diskriminering på grund av etnicitet.

Två av tre unga upplever att deras kompetens tas tillvara på arbetsplatsen. Det är positivt. Utmaningen är att var tredje ung inte ser sin kompetens komma till sin rätt.

## FÖRDOMAR SÄTTER STOPP

Företagsledare menar att de inte skulle välja bort en kandidat på grund av faktorer som namn eller hudfärg. De hoppas säkerligen att de aldrig diskriminerar någon, men de talar utan fakta på bordet.

Mätningar och fakta är särskilt viktigt här, eftersom majoriteten av diskriminering inte sker med uppsåt. I många fall handlar det i stället om okunskap eller missriktad välvilja. Det får effekten att personer diskrimineras, även om det inte är avsikten. Det kan handla om faktorer som omedvetna fördomar, som påverkar vem vi ser som lämpad för vilken roll och varför.

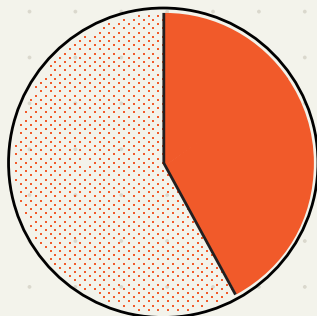
## UTLÄNDSK BAKGRUND VÄLJS BORT

En avhandling från 2018 visade exempelvis att personer med arabiskt klingande namn valdes bort i flera steg. Den enda delstudien där arabiska sökande inte diskriminerades var då forskarna på förhand varnade de deltagande rekryterarna om att de skulle behöva göra om processen från början om de inte valde de mest kompetenta sökande. Så sent som i år bekräftades diskriminering baserat på namn i ytterligare en svensk doktorsavhandling. Personer med svenskklingande namn blir kallade till fler intervjuer, trots samma kompetenser.

Diskrimineringen påverkar också vem som blir rekryterad till näringslivets toppnivå. Idag har tre procent av näringslivets toppchefer namn som klingar utomeuropeiskt. Detta står i stark kontrast mot att 15 procent av Sveriges akademiker idag har utomeuropeisk bakgrund.

Näringslivet tampas därmed med två stora interna hinder. Bolagen vittnar om svårigheter att locka och behålla talang. Samtidigt gör bolagen ofta inga som helst mätningar av den interna diskrimineringen. Vilket gör att bolagen helt saknar kompetens i frågorna. Då är det inte konstigt att unga talanger som finns inom arbetslivet vittnar om att väljas bort - på grund av faktorer som kön, ålder och etnicitet.

ANDEL UNGA SOM UPPLEVT DISKRIMINERING PÅ ARBETSMARKNADEN



45%

Undersökningen är baserad på 1020 intervjuvar från personer i åldrarna 25–35 år på arbetsmarknaden. Urvalet har en representativ spegling av populationen. Urvalsmetoden är ett s.k kvoturval, vilket innebär att urvalet är utformat så att det i representativ skala återger Sveriges population i åldern 25–35 år med avseende på kön, utländsk bakgrund och ålder. Urvalet kommer från självrekryterade och slumpmässigt rekryterade panelister från Cint samt för att kunna säkerställa resultatens reliabilitet har ett slumpmässigt referensurval dragits i Norstats slumpmässigt telefonrekryterade riksrepresentativa panel baserad på SPAR.



# SEX SÄTT ATT MOTVERKA DISKRIMINERING



Utgå från att diskriminering och trakasserier förekommer i samhället och därför med största sannolikhet förekommer på er arbetsplats.



Utgå från att diskriminering och trakasserier är underrapporterat. Det kan bland annat bero på tystnadskultur eller att medarbetare känner bristande tilltro till systemet som ska skydda den utsatta.



Mät kontinuerligt förekomsten av diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen, exempelvis via medarbetarenkäter.



Bryt ut resultat för att se om resultaten skiljer sig mellan grupper. Är det exempelvis större risk att kvinnor eller icke-vita utsätts för diskriminering?



Identifiera situationer där det finns risk att diskriminering förekommer, exempelvis i samband med rekrytering eller befordringar.



När analysen är på plats, arbeta för att förebygga. Det kan handla om att utbilda personer med rekryteringsansvar eller professionalisera processer för befordringar för att säkerställa att kompetens avgör.

# BRISTER GER AFFÄRSMÄSSIGA PROBLEM

Svenska storbolag rekryterar sällan nya kvinnor till ledningsgrupperna. Länder som Frankrike, Storbritannien, Tyskland och USA utvecklas snabbare. Den påfallande skillnaden återfinns i öppenhet, åtgärder och mätningar. Exempelvis är amerikanska bolag ofta fullt öppna med fakta och arbetsmetoder. I Sverige är dessa mål tvärtom mest okända, ogjorda och dessutom hemlighållna. Detta resulterar i problem för svenska bolag som agerar på en global arena.

Svenska storbolag har de senaste fyra åren ökat andelen chefskvinnor med mindre än en procentenhet per år. Endast Polen utvecklas långsammare än Sverige, i en jämförelse mellan sex starka industriländer. Under tiden har amerikanska storbolag utvecklats dubbelt så fort som de svenska bolagen och ökat andelen kvinnor i ledningsgrupperna med en fjärdedel.

## AMERIKANSKA STORBOLAG TAR STÄLLNING

Den banbrytande framgången för de amerikanska bolagen är ingen tillfällighet. Bolagen har en genomarbetad process för att nå målen. Därför förtjänar de att vara en stark förebild för de svenska bolagen. Av de 40 största börsbolagen i USA har samtliga gjort stora, offentliga åtaganden kring mångfald och inkludering. Nio av tio amerikanska storbolag redovisar dessutom mätbara mål, utveckling samt representation när det kommer till exempelvis kön och etnisk tillhörighet.

Resultaten är tydliga. I de amerikanska storbolagen utgörs närmare en tredjedel av ledningsgrupperna kvinnor. Vidare uppger 87 procent av amerikanska bolag att jämställdhet är en topprioritering – en ökning från 74 procent år 2015. Medan utvecklingen i Sverige stannat av har engagemanget tydligt växlats upp i USA.

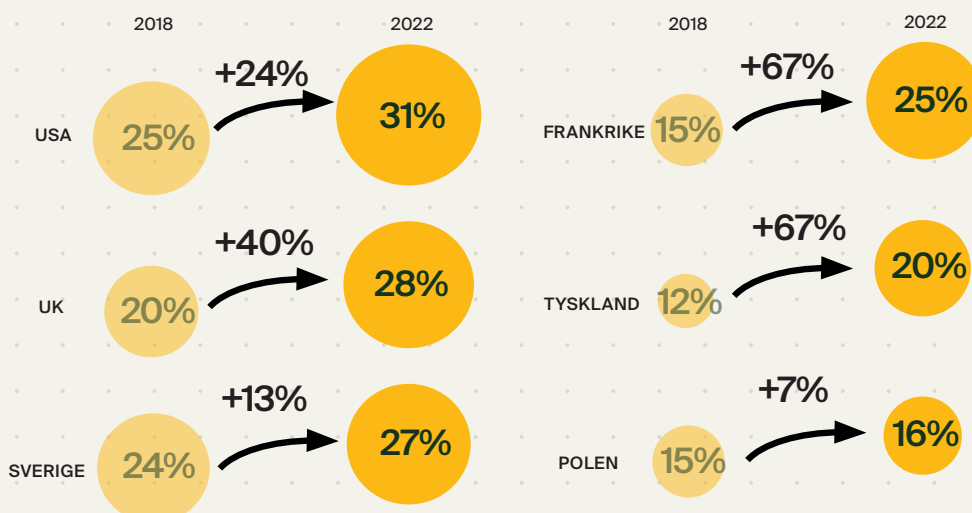
Amerikanska bolag som Apple, Bank of America och Costco excellerar i öppenhet och uppvisar både internt engagemang, målsättningar och uppföljning. Det kan vi jämföra med de svenska bolagens ofta vaga formuleringar undångömda i en högst bristfällig mångfaldspolicy. Att de svenska bolagen inte lyckas bättre är därmed fullt rationellt och logiskt.

## SVERIGE PÅ EFTERKÄLKEN

Våra dialoger med näringslivet pekar mot att svenska bolag som agerar på en global marknad har utmaningar med den amerikanska marknaden för att den ligger så långt före. Eller mer korrekt; att Sverige ligger så långt efter. Dialogen fungerar sämre, när bolagen har så olika världsbilder. Svenska bolag saknar fakta och faktorer som begrepp och mål i arbetet för inkludering. Något som ses som ett baskrav på den amerikanska marknaden.

Det amerikanska framgångsreceptet är tydligt. De mäter representation, sätter mål och redovisar utvecklingen externt. Storbolag och marknadsledare går i bräschen i USA. Mindre bolag sneglar alltid uppåt och framåt. Öppenheten signalerar seriositet för samtliga intressenter. Här har svenska bolag en lång väg att gå för att komma i kapp.

ANDEL KVINNOR I DE 40 STÖRSTA BOLAGENS LEDNINGSGRUPPER



# VD:AR KÖNSUPPDELAR CHEFER

Chefsrollerna i svenska börsbolag är allt tydligare könsuppdelade. Vd:n, försäljningschefen och affärsområdeschefen är män. Stabscheferna är kvinnor. Detta bäddar för att chefsrollerna blir låsta i gamla strukturer och att energin i jämställdheten uteblir. I år ser vi resultatet i siffrorna. Det pekar mot ett trendbrott, som kan bli värre i lågkonjunkturen som står för dörren.

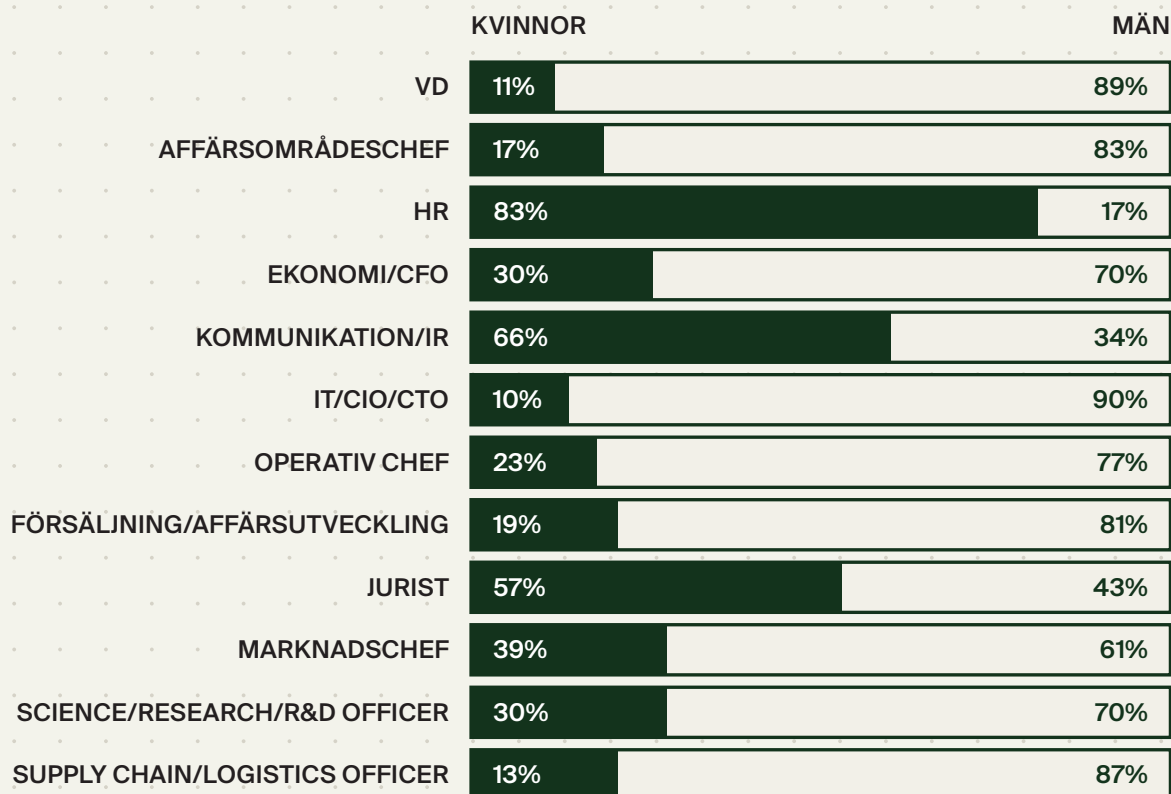
Färre kvinnor återfinns i roller som vd, försäljningschef och affärsområdeschef. Totalt 18 kvinnor färre basar över affärsområden i år än ifjol. Det är en tiondel av den totala andelen affärsområdeskvinnor. Detta kan bli ett allvarligt avbräck för framtiden eftersom dessa tuffa chefsjobb utgör en viktig bank av vd-ämnen enligt många styrelser. Härifrån hämtas ofta vd:ar vid interna rekryteringar. Den kraftiga minskningen av kvinnor bland affärsområdeschefer kan hindra andelen vd-kvinnor att växa närmaste åren.

Samtidigt syns fler kvinnor i stabspositioner. Inom HR, hållbarhet och kommunikation är en klar majoritet av cheferna idag kvinnor. Men de saknar ofta en större budget, mandat och direkt påverkan på affären. Dessutom leder de generellt färre personer. Varför steget upp till vd-posten blir betydligt svårare.

Det är inte heller ovanligt att HR-chefen också basar över kommunikation och hållbarhet. Att tre så vitt skilda ansvarsområden buntas ihop skvallrar om börsbolagens bristande engagemang för frågorna.

Näringslivets toppskikt blir påtagligt alltmer könsuppdelat. Vilket borde väcka oro hos styrelser och ägare. Ansvaret ligger här hos vd:n. Hen behöver tänka till och välja väg. Hur ser en försäljningschef ut? Och vem passar som HR-chef? Kanske finns här djupa fällor av fördomar som låser bolaget i gamla formar. Den vd som bryter mot gamla vanor kan med all förmodan bygga ett långt mer nytänkande och framåtlutat bolag.

ANDEL KVINNOR OCH MÄN I LEDNINGSGRUPP



# FÄRRE KVINNOR LEDER BÖRSBOLAG

Allt färre kvinnor leder börsbolag. Under året har vd-kvinnorna minskat från 12 till 11 procent av börsens vd:ar. Och samtliga avgående vd-kvinnor har ersatts av män på vd-posten. Samtidigt leds endast fyra procent av börsens nymoterade bolag av kvinnor. Om utvecklingen hos nya bolag håller i sig väntas andelen vd-kvinnor sjunka ytterligare framgent.

Allt fler vd-roller bärs av kvinnor runt om i Europa. Men i Sverige har trenden inte bara avstannat. Nu minskar tvärtom antalet vd-kvinnor. Tidigare i år utgjorde kvinnor 12 procent av börsens vd:ar – sedan dess har siffran sjunkit tillbaka till 11 procent. Endast 1 av 27 bolag som bordat börsen i år har en kvinna på vd-posten. Det gäller medtechbolaget Senzime med Pia Reunadin i spetsen. Om trenden hos nya bolag håller i sig kan näringslivet vänta sig än färre vd-kvinnor framgent. Efter många år av små men tydliga framsteg.

En orsak till tappet bland vd-kvinnor är hög omsättning bland vd:arna senaste året. Var fjärde vd-kvinna har lämnat sitt jobb. Motsvarande siffra bland män är 14 procent. När samtliga avgående vd-kvinnor har ersatts av män påverkas statistiken mycket påtagligt. När situationen i omvärlden är oviss tycks börsbolagen falla tillbaka i det som känns tryggt.

Flera av vd-avhoppet har föregåtts av kritik mot bolagen. Krisande bolag som Readly och Qliro har ersatt vd-kvinnor med vd-män. När det stormar kring bolag tycks därmed risken större att en kvinna på vd-posten byts ut mot en man. Detta är ett perspektiv som Allbright kommer följa extra noga framöver, särskilt i skuggan av den lågkonjunktur som nu tycks stå för dörren. Då lär fler bolag krisa och kanske fler vd-kvinnor sitta löst, säger senaste årets utfall.

## ANDEL VD-KVINNOR PÅ BÖRSEN

2022	11%
2021	12%

# GRÖN EL LOCKAR CHEFSKVINNOR

Fler chefskvinnor syns inom exempelvis hälsovård och teknologi. Energibranschen kan samtidigt uppvisa sitt första jämställda bolag. Den gröna energiomställningen lockar uppenbart chefskvinnor. Samtidigt syns färre chefskvinnor inom både material och konsumenttjänster.

På endast ett år har energibranschen ökat andelen ledarkvinnor från 14 till 23 procent. De har därmed gått om branscherna material och industri. För första gången någonsin kan energibranschen även stoltsera med sitt första jämställda bolag, Eolus Vind. Bolaget uppger att de arbetar med kompetensbaserad rekrytering, utlyser roller så att fler kan söka och utbildar personalstyrkan i frågor som rör mångfald och inkludering. Ett arbete som tydligt gett effekt.

Studier visar att kvinnor attraheras av samhällsnytta när de väljer arbetsgivare. Både Eolus Vind och nykomlingen OX2 jobbar med grön energi. Tydligt är att den gröna energiomställningen lockar ledarkvinnor.

Branschen konsumentvaror har under året uppnått jämn könsfördelning på styrelsenivå. Branschen är därmed den enda branschen som kan stoltsera med jämställda styrelser. Dessutom har branschen ökat andelen chefskvinnor med en fjärdedel. Konsumentbranschen har därmed kvicknat till. Kvinnor fattar idag majoriteten av konsumtionsbesluten i en familj. Därför bör kvinnor också finnas representerade på högsta nivå, för att öka bolagens förståelse för slutkonsumenten.

Framstegen till trots syns tecken på stillestånd och bakslag. De senaste tre åren har branschen material stadigt tappat mark. 2019 hade branschen 25 procent i ledande position, idag är motsvarande siffra 18 procent. Bolag som Billerud Korsnäs och SCA har tappat ledarkvinnor under året. Dessutom gör nymoterade Nordisk Bergsteknik entré på börsen med noll kvinnor i ledande position. Branschen har därmed dalat från en femteplacering 2019 till näst sist i rankingen i år.

BRANSCHLIGAN		2022	2021
LEDNING: 40%	FASTIGHET	1	(1)
STYRELSE: 34%			
LEDNING: 34%	HÄLSOVÅRD	2	(3)
STYRELSE: 36%			
LEDNING: 31%	KONSUMENTVAROR	3	(5)
STYRELSE: 40%			
LEDNING: 29%	FINANS	4	(4)
STYRELSE: 38%			
LEDNING: 27%	KONSUMENTTJÄNSTER	5	(2)
STYRELSE: 35%			
LEDNING: 25%	KOMMUNIKATION	6	(6)
STYRELSE: 37%			
LEDNING: 23%	TEKNOLOGI	7	(9)
STYRELSE: 36%			
LEDNING: 23%	ENERGI	8	(10)
STYRELSE: 26%			
LEDNING: 22%	INDUSTRI	9	(7)
STYRELSE: 37%			
LEDNING: 18%	MATERIAL	10	(8)
STYRELSE: 35%			
LEDNING: 0%	KRAFTFÖRSÖRJNING	11	(11)
STYRELSE: 25%			

## Kvinnor

# JÄMSTÄLLDHETEN STÅR BLICKSTILLA

De bolag som uppnår jämn könsfördelning i högsta ledningen lyckas sällan hålla fast vid den flera år i rad. Därför ökar inte andelen jämställda bolag. En femtedel av börsens bolag saknar fortsatt helt kvinnor i ledningsgruppen. Och av dessa har nio av tio inte gjort några framsteg sen ifjol. Forskningen visar att kvinnor måste utgöra minst en tredjedel av en grupp för att jämställdheten ska ge effekt. Detta uppnår endast fyra av tio börsbolag.

Endast ett av fem börsbolag har jämn könsfördelning i ledningsgruppen. Och andelen jämställda bolag står still för fjärde året i rad. Jämställdhet används av börsbolagen mer som en tillfällig fluga än som en långsiktig strategi. Det finns många goda exempel i statistiken på bolag som stundtals varit jämställda under de senaste åren. Men det är bara korta perioder. Svenska börsbolag saknar långsiktigheten för att hålla fast vid strategin.

Av de 38 bolag som var jämställda för 5 år sedan är endast en tredjedel det idag. Under det senaste året har totalt 30 börsbolag lämnat Allbrights gröna lista över jämställda bolag. De uppnår inte längre jämn könsfördelning på högsta nivå. Det är tydligt att jämställdhet inte är något som bolag kan pricka av och förpassa till handlingarna. Det krävs ett aktivt arbete för att locka och behålla kompetensen hos både män och kvinnor.

Omvänt borde företagsledare nu verkligen skärskåda kompetensen i ledningsgruppen. Förutsättningarna i omvärlden förändras och därmed även kraven som ställs på de högsta cheferna. Fyll därför på med perspektiv som saknas och våga ifrågasätta vem som ska ingå i koncernledningen. Det kommer säkerställa att bolaget blir konkurrenskraftigt både idag och imorgon.

## VARTANNAT BÖRSBOLAG ANVÄNDER HELA KOMPETENSEN

Den gula börslistan utgörs av bolag som har minst en kvinna i ledningsgruppen, men som trots detta inte når upp till jämställdhet på högsta nivå. Idag har åtta av tio börsbolag minst en kvinna i ledningsgruppen. För tio år sedan var motsvarande siffra sex av tio börsbolag.

De flesta börsbolag har alltså börjat se kompetens även när den inte kommer i förpackningen man. Men för många har ambitionerna stannat där.

Totalt 30 bolag står och svajar mellan 35–40 procent kvinnor i ledningsgruppen. Det ena året når de upp till jämn könsfördelning, för att nästa år falla ned igen. Och vice versa. Det är oroväckande att bolagen inte lyckas hålla sig på topp. Men faktum är att de redan gjort en stor del av arbetet. De har rekryterat både män och kvinnor till ledningen. Eftersom bägge kön finns representerade till ungefär lika hög grad ökar chanserna att båda grupperna kommer till tals och har möjlighet att lyfta sina perspektiv och tankar.

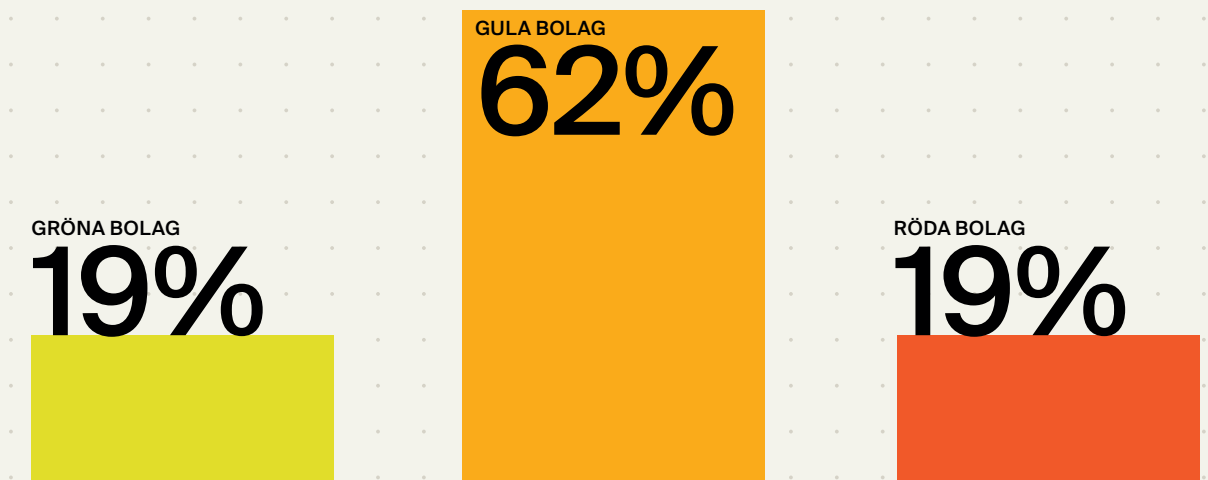
Att endast rekrytera en kvinna till ledningen ger ofta ingen effekt på beslutsfattandet. När det endast finns en person i gruppen som bryter mot gruppnormerna, gällande exempelvis kön, hudfärg eller ålder, ses denna ofta bara som en representant för sin grupp. I stället för sin kompetens.

Lägg där till att vi alla är benägna att känna igen kompetens i personer som påminner om oss själva. Likriktning och grupptänkande är sällan ett recept för utveckling.

## FÅ FRAMSTEG HOS OJÄMSTÄLLDA BOLAG

Röda bolag saknar helt kvinnor i ledningsgruppen. Medan flertalet börsbolag gjort framsteg under året rör de röda bolagen inte sig en tum. Nio av tio röda bolag är desamma i år som i fjol. Majoriteten av dessa är små industribolag, som Elanders och Midway. Föga förvånande är att inget av bolagen kan uppvisa mätbara mål eller budget för arbetet för ökad diversifiering. Utfallet i ledningsgruppen talar sitt tydliga språk.

För att börsens jämställdhet ska bättras på måste bolagen i botten bättra sig. Steget upp till de jämställda bolagens sällskap kan upplevas långt. Men faktum är att många av de bolag som gjort framsteg gällande jämställdhet fortfarande befinner sig i startgroparna i arbetet för mångfald och inkludering. Därför har bolagen på röda listan alla möjligheter att växla upp, komma i kapp och gå om.



## GRÖNA LISTAN 2022

1	Alligator Bioscience	27	Kinnevik	53	Readly International
1	Cary Group Holding	27	Rejlers	54	Hemnet Group
1	Nelly Group	29	Arjo	55	Skanska
4	Lucara Diamond Corp	30	XANO Industri	56	AstraZeneca
4	Wihlborgs Fastigheter	31	Creades	57	Industrivärden
6	Eastnine	32	Bulten	58	Knowit
7	Annehem Fastigheter	32	Eolus Vind	59	BioArctic
8	Brinova Fastigheter	32	Öresund	60	Humana
9	Vicore Pharma Holding	35	Duroc	61	Nanologica
10	B3 Consulting Group	36	SWECO	61	Q-Linea
11	Alimak Group	37	Castellum	63	Saniona
11	Xbrane Biopharma	38	eWork Group	64	Nyfosa
13	Getinge	39	Axfood	65	Pandex
14	Senzime	40	NCC	66	Sandvik
15	Catena	41	Viaplay Group	67	Investor
16	Abliva	42	Fabege	68	Malmbergs Elektriska
17	Essity	43	Karolinska Development	69	Fast. Balder
17	Wallenstam	44	Oncopeptides		
19	Cint Group	45	AcadeMedia		
20	BioGaia	46	Samhällsbyggnadsbolaget		
20	Diös Fastigheter	47	Avanza Bank Holding		
22	Mekonomen	48	Tele2		
22	Tobii	49	Profoto Holding		
24	Elos Medtech	50	Genova Property Group		
25	SECTRA	51	Midsona		
26	AddLife	52	Munters Group		

BOLAG PÅ GRÖNA LISTAN: 69/361 BOLAG

GRÖNA BOLAG AVSER DE BOLAG SOM UPPNÅR JÄMN KÖNSFÖRDELNING (40/60)

## GULA LISTAN 2022

70	Vitec Software Group	88	Immunovia	106	RVRC Holding
71	IRLAB Therapeutics	89	Stora Enso	107	I.A.R Systems Group
72	Besqab	90	Sv. Handelsbanken	108	Ambea
73	Solid Försäkringsaktiebolag	91	Synsam	109	Dedicare
74	Mycronic	92	Attendo	109	John Mattson Fastighetsföret.
75	Xvivo Perfusion	93	Starbreeze	111	Christian Berner Tech Trade
76	Tobii Dynavox	94	Atrium Ljungberg	112	Boule Diagnostics
77	OX2	95	Projektengagemang Sweden	112	Cibus Nordic Real Estate
78	Stendörren Fastigheter	96	Medivir	114	Collector
79	Platzer Fastigheter Holding	97	Hennes & Mauritz	114	Haldex
80	Hufvudstaden	98	Nordea Bank	116	Trianon
81	Stillfront Group	99	Fagerhult	117	Bonava
82	SkiStar	100	HEBA	118	AFRY
83	Dometic Group	100	Arion Banki SDB	119	Swedbank
84	JM	100	Karnov Group	120	Volvo
85	Wästbygg Gruppen	103	Clas Ohlson	121	Biotage
86	Resurs Holding	104	Calliditas Therapeutics	121	Prevas
86	SSAB	104	Qliro	123	BICO Group

GULA LISTAN 2022

123	Instalco	179	VEF	240	Bactiguard Holding
125	NGS Group	183	Bilia	240	Sdiptech
125	IRRAS	184	Eltel	242	Hansa Biopharma
125	Precise Biometrics	184	Lundin Gold	242	Pierce Group
125	Probi	186	Lifco	242	Pricer
125	Sleep Cycle	187	VNV Global	245	TRATON
125	Transtema Group	188	Arla Plast	246	Gränges
131	BONESUPPORT HOLDING	189	Cantargia	247	Hoist Finance
131	Hexatronic Group	190	Gaming Innovation Group	248	Nordic Paper Holding
133	Serneke Group	191	Softronic	249	Nolato
134	Atlas Copco	192	Husqvarna	249	Orexo
134	NCAB Group	193	Mildef Group	251	Elekta
136	Rizzo Group	194	Duni	252	C-RAD
137	Active Biotech	195	Björn Borg	253	Thule Group
137	Sagax	196	Scandic Hotels Group	253	Addnode Group
139	Xspray Pharma	197	Fastpartner	253	Loomis
140	Telia Company	198	Electrolux	253	Ratos
141	DORO	199	Rottneros	253	Swedish Match
142	Nordnet	200	EQT	253	Trelleborg
143	Dustin Group	201	Nobia	259	Egetis Therapeutics
144	Poolia	202	Alfa Laval	259	Medicover
145	Proact IT Group	203	Vivesto	259	Storskogen Group
146	AQ Group	204	Elon	262	Securitas
147	Camurus	204	TietoEVRY Oyj	263	Addtech
148	Scandi Standard	206	Wise Group	263	Formpipe Software
149	ITAB Shop Concept	207	BillerudKorsnäs	263	Lundin Mining Corporation
149	K2A Knaust & Andersson	208	Cloetta	263	Truecaller
151	BioInvent International	209	Vitrolife	267	Lundin Energy
152	Mips	210	Boliden	268	Millicom Int. Cellular SDB
153	Lime Technologies	210	Concentric	269	Profilgruppen
154	Episurf	212	Fasadgruppen Group	270	International Petroleum Corp.
155	CTEK	212	Semcon	271	Hexagon
155	Evolution	212	Stockwik Förvaltning	272	Indutrade
157	SEB	215	Immunicum	273	Enea
158	Logistea	215	Railcare Group	274	CTT Systems
159	Lammhults Design Group	215	VBG GROUP	275	EnQuest PLC
160	Boozt	218	Catena Media	276	CellaVision
161	Inwido	218	Garo	276	Ferronordic
162	SAS	220	KlaraBo Sverige	278	Cavotec
163	Africa Oil	220	Ortivus	279	ASSA ABLOY
164	Moment Group	220	Moberg Pharma	280	Lindab International
165	Coor Service Management Hold.	223	Micro Systemation	281	Beijer Ref
166	Volvo Car	224	Catella	282	Kindred Group
167	Intrum	225	Maha Energy	283	ABB Ltd
168	Modern Times Group	225	Viking Supply Ships	284	K-Fast Holding
169	Ascelia Pharma	227	Ericsson	285	Nederman Holding
170	Isofol Medical	228	AAK	286	Byggfakta Group Nordic HoldCo
171	Beijer Electronics Group	229	Epiroc	287	Alligo
172	Corem Property Group	230	Byggmax Group	287	NOVOTEK
172	NP3 Fastigheter	231	Holmen	287	RaySearch Laboratories
174	Fortnox	232	Atvexa	290	Bravida Holding
175	Actic Group	233	Balco Group	291	Electrolux Professional
176	Peab	234	Studsvik	292	SKF
177	SAAB	235	GHP Specialty Care	293	Swedish Orphan Biovitrum
178	Nivika Fastigheter	236	SCA		
179	BHG Group	237	Sinch		
179	MedCap	238	Betsson		
179	NOTE	238	Bufab		

BOLAG PÅ GULA LISTAN: 224/361 BOLAG

GULA BOLAG MED MÄN OCH KVINNOR I LEDNINGEN  
SOM INTE UPPNÅR JÄMN KÖNSFÖRDELNING (40/60)



## RÖDA LISTAN 2022

294	BTS Group	339	Nilörngruppen
294	Bure Equity	339	Nordisk Bergteknik
294	HMS Networks	339	Strax
294	Image Systems	339	Tethys Oil
294	INVISIO	349	Oscar Properties Holding
294	Linc	349	Ovzon
294	Net Insight	349	SinterCast
294	Nordic Waterproofing Holding	352	Fenix Outdoor International
294	Sensys Gatso Group	352	Fingerprint Cards
294	Swedish Logistic Property	352	OEM International
304	Elanders	355	Anoto Group
305	Sivers Semiconductors	355	Bong
305	Netel Holding	355	Empir Group
305	NIBE Industrier	355	Havsfrun Investment
305	Volati	355	MultiQ International
309	Arctic Paper	355	Traction
309	FM Mattsson Mora Group	355	TradeDoubler
309	Green Landscaping Group		
309	Hanza Holding		
309	Infant Bacterial Therapeutics		
309	Midway		
309	Momentum Group		
309	NAXS		
317	Bergman & Beving		
317	Svedbergs		
319	HEXPOL		
319	Beijer Alma		
319	Bergs Timber		
319	Better Collective		
319	Fastator		
319	Infrea		
319	Lagercrantz Group		
319	Latour		
319	Svolder		
319	Systemair		
319	TF Bank		
319	Troax Group		
331	KABE Group		
331	LeoVegas		
333	Autoliv SDB		
334	Arise		
334	Lundbergföretagen		
334	Mangold		
334	New Wave		
338	Norva24 Group		
339	BE Group		
339	Concejo		
339	Concordia Maritime		
339	Endomines		
339	Eniro Group		
339	G5 Entertainment		

BOLAG PÅ RÖDA LISTAN: 68/361 BOLAG

RÖDA BOLAG SAKNAR HELT KVINNOR I LEDNINGEN

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

# SIFFROR I KORTHET

KVINNOR I LEDNINGEN TOTALT

2022

27%

2021

27%

KVINNOR I LEDNINGEN BLAND STORA BOLAG

2022

28%

2021

27%

KVINNOR I LEDNINGEN BLAND MEDELSTORA BOLAG

2022

28%

2021

27%

KVINNOR I LEDNINGEN BLAND SMÅ BOLAG

2022

26%

2021

26%

ANDEL KVINNOR I STYRELSE

ANDEL  
STYRELSEORDFÖRANDE  
SOM ÄR KVINNOR

2022

8%

2021

9%

2020

10%

2022

36%

2021

35%

INDEX

BOLAG	RANKING							
	2022	2021						
AAK	228	270	Boule Diagnostics	112	75	Essity	17	61
ABB Ltd	283	190	Bravida Holding	290	277	Evolution	155	139
Abliva	16	9	Brinova Fastigheter	8	29	eWork Group	38	195
AcadeMedia	45	35	BTS Group	294	287	Fabege	42	73
Actic Group	175	44	Bufab	238	237	Fagerhult	99	137
Active Biotech	137	88	Bulten	32	25	Fasadgruppen Group	212	219
AddLife	26	47	Bure Equity	294	297	Fast. Balder	69	119
Addnode Group	253	240	Byggfakta Group	286	NY	Fastator	319	NY
Addtech	263	245	Byggmax Group	230	218	Fastpartner	197	185
Africa Oil	163	232	C-RAD	252	163	Fenix Outdoor International	352	320
AFRY	118	59	Calliditas Therapeutics	104	95	Ferronordic	276	188
Alfa Laval	202	107	Camurus	147	62	Fingerprint Cards	352	320
Alimak Group	11	56	Cantargia	189	157	FM Mattsson Mora Group	309	3
Alligator Bioscience	1	142	Cary Group Holding	1	NY	Formpipe Software	263	255
Alligo	287	NY	Castellum	37	22	Fortnox	174	NY
Ambea	108	14	Catella	224	216	G5 Entertainment	339	320
Annehem Fastigheter	7	6	Catena	15	89	Gaming Innovation Group	190	260
Anoto Group	355	320	Catena Media	218	214	Garo	218	232
AQ Group	146	104	Cavotec	278	266	Genova Property Group	50	93
Arctic Paper	309	320	CellaVision	276	245	Getinge	13	129
Arion Banki SDB	100	69	Christian Berner Tech Trade	111	253	GHP Specialty Care	235	238
Arise	334	320	Cibus Nordic Real Estate	112	170	Green Landscaping Group	309	297
Arjo	29	21	Cint Group	19	227	Gränges	246	240
Arla Plast	188	235	Clas Ohlson	103	43	Haldex	114	80
Ascelia Pharma	169	192	Cloetta	208	202	Hansa Biopharma	242	230
ASSA ABLOY	279	271	Collector	114	31	Hanza Holding	309	287
AstraZeneca	56	131	Concejo	339	320	Havsfrun Investment	355	320
Atlas Copco	134	189	Concentric	210	206	HEBA	100	17
Atrium Ljungberg	94	6	Concordia Maritime	339	297	Hemnet Group	54	40
Attendo	92	89	Coor Service Management	165	151	Hennes & Mauritz	97	124
Atvexa	232	287	Corem Property Group	172	54	Hexagon	271	236
Autoliv SDB	333	275	Creates	31	23	Hexatronic Group	131	187
Avanza Bank Holding	47	38	CTEK	155	NY	HEXPOL	319	297
Axfood	39	15	CTT Systems	274	255	HMS Networks	294	297
B3 Consulting Group	10	35	Dedicare	109	10	Hoist Finance	247	183
Bactiguard Holding	240	19	Diös Fastigheter	20	6	Holmen	231	230
Balco Group	233	221	Dometic Group	83	52	Hufvudstaden	80	172
BE Group	339	320	DORO	141	114	Humana	60	127
Beijer Alma	319	114	Duni	194	101	Husqvarna	192	161
Beijer Electronics Group	171	220	Duroc	35	28	I.A.R Systems Group	107	197
Beijer Ref	281	145	Dustin Group	143	13	Image Systems	294	297
Bergman & Beving	317	286	Eastnine	6	3	Immunicum	215	175
Bergs Timber	319	320	Egetis Therapeutics	259	63	Immunovia	88	37
Besqab	72	72	Elanders	304	285	Industrivärden	57	48
Betsson	238	122	Electrolux	198	199	Indutrade	272	215
Better Collective	319	297	Electrolux Professional	291	272	Infant Bacterial Therapeutics	309	279
BHG Group	179	297	Elekta	251	239	Infrea	319	NY
BICO Group	123	260	Elon	204	97	Instalco	123	279
Bilia	183	172	Elos Medtech	24	57	International Petroleum Corp.	270	248
BillerudKorsnäs	207	100	Eltel	184	177	Intrum	167	167
BioArctic	59	102	Empir Group	355	287	Investor	67	65
BioGaia	20	33	Endomines	339	320	INVISIO	294	297
BiolInvent International	151	320	Enea	273	297	Inwido	161	110
Biotage	121	114	Eniro Group	339	91	IRLAB Therapeutics	71	70
Björn Borg	195	165	EnQuest PLC	275	259	IRRAS	125	63
Boliden	210	208	Eolus Vind	32	209	Isofol Medical	170	NY
Bonava	117	53	Epiroc	229	268	ITAB Shop Concept	149	133
BONESUPPORT HOLDING	131	103	Episurf	154	49	JM	84	132
Bong	355	320	EQT	200	251	John Mattson Fastighetsföret.	109	85
Boozt	160	145	Ericsson	227	205	K-Fast Holding	284	263

INDEX

K2A Knaust & Andersson	149	134	Nordisk Bergteknik	339	NY	Sleep Cycle	125	193
KABE Group	331	295	Nordnet	142	128	Softronic	191	264
Karnov Group	100	12	Norva24 Group	338	NY	Solid Försäkringsaktiebolag	73	NY
Karolinska Development	43	110	NOTE	179	287	SSAB	86	150
Kindred Group	282	195	NOVOTEK	287	267	Starbreeze	93	221
Kinnevik	27	41	NP3 Fastigheter	172	156	Stendörren Fastigheter	78	78
KlaraBo Sverige	220	NY	Nyfosa	64	169	Stillfront Group	81	76
Knowit	58	83	OEM International	352	320	Stockwik Förvaltning	212	320
Lagercrantz Group	319	258	Oncopeptides	44	201	Stora Enso	89	55
Lammhults Design Group	159	225	Orexo	249	250	Storskogen Group	259	NY
Latour	319	297	Ortivus	220	320	Strax	339	320
LeoVegas	331	318	Oscar Properties Holding	349	91	Studsvik	234	144
Lifco	186	174	Ovzon	349	320	Sv. Handelsbanken	90	181
Lime Technologies	153	223	OX2	77	NY	Svedbergs	317	297
Linc	294	279	Pandox	65	98	Svolder	319	279
Lindab International	280	204	Peab	176	163	SWECO	36	11
Logistea	158	NY	Pierce Group	242	147	Swedbank	119	143
Loomis	253	265	Platzer Fastigheter Holding	79	77	Swedish Logistic Property	294	NY
Lucara Diamond Corp	4	1	Poolia	144	45	Swedish Match	253	254
Lundbergföretagen	334	297	Precise Biometrics	125	287	Swedish Orphan Biovitrum	293	225
Lundin Energy	267	244	Prevas	121	108	Synsam	91	NY
Lundin Gold	184	149	Pricer	242	224	Systemair	319	165
Lundin Mining Corporation	263	125	Proact IT Group	145	130	Tele2	48	155
Maha Energy	225	198	Probi	125	228	Telia Company	140	126
Malmbergs Elektriska	68	66	Profilgruppen	269	247	Tethys Oil	339	320
Mangold	334	NY	Profoto Holding	49	NY	TF Bank	319	279
MedCap	179	119	Projektengagemang Sweden	95	153	Thule Group	253	251
Medicover	259	234	Q-Linea	61	182	TietoEVRY Oyj	204	178
Medivir	96	154	Qliro	104	25	Tobii	22	112
Mekonomen	22	18	Railcare Group	215	209	Tobii Dynavox	76	NY
Micro Systemation	223	209	Ratos	253	297	Traction	355	320
Midsona	51	94	RaySearch Laboratories	287	273	TradeDoubler	355	320
Midway	309	287	Readly International	53	49	Transtema Group	125	NY
Mildef Group	193	158	Rejlers	27	19	TRATON	245	317
Millicom Int. Cellular SDB	268	243	Resurs Holding	86	60	Trelleborg	253	240
Mips	152	138	Rizzo Group	136	114	Trianon	116	106
Moberg Pharma	220	51	Rottneros	199	190	Troax Group	319	297
Modern Times Group	168	269	RVRC Holding	106	71	Truecaller	263	NY
Moment Group	164	119	SAAB	177	140	VBG GROUP	215	209
Momentum Group	309	297	Sagax	137	122	VEF	179	NY
MultiQ International	355	262	Samhällsbyggnadsbolaget	46	79	Viaplay Group	41	34
Munters Group	52	74	Sandvik	66	105	Vicore Pharma Holding	9	42
Mycronic	74	98	Saniona	63	81	Viking Supply Ships	225	159
Nanologica	61	NY	SAS	162	112	Vitec Software Group	70	68
NAXS	309	320	SCA	236	179	Vitrolife	209	160
NCAB Group	134	175	Scandi Standard	148	273	Vivesto	203	NY
NCC	40	32	Scandic Hotels Group	196	255	VNV Global	187	114
Nederman Holding	285	209	Sdiptech	240	287	Volati	305	194
Nelly Group	1	87	SEB	157	180	Volvo	120	152
Net Insight	294	297	SECTRA	25	203	Volvo Car	166	NY
Netel Holding	305	NY	Securitas	262	249	Wallenstam	17	16
New Wave	334	320	Semcon	212	207	Wihlborgs Fastigheter	4	1
NGS Group	125	170	Sensys Gatso Group	294	279	Wise Group	206	217
NIBE Industrier	305	297	Senzime	14	NY	Wästbygg Gruppen	85	167
Nilörngruppen	339	320	Serneke Group	133	295	XANO Industri	30	24
Nivika Fastigheter	178	NY	Sinch	237	276	Xbrane Biopharma	11	58
Nobia	201	186	SinterCast	349	320	Xspray Pharma	139	30
Nolato	249	318	Sivers Semiconductors	305	297	Xvivo Perfusion	75	135
Nordea Bank	98	82	Skanska	55	109	Öresund	32	25
Nordic Paper Holding	248	184	SKF	292	199			
Nordic Waterproofing Holding	294	297	SkiStar	82	147			

# TIDIGARE RAPPORTER

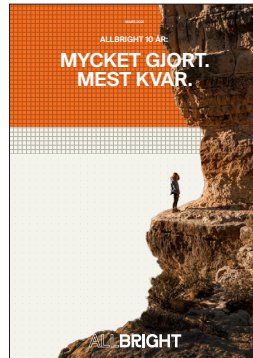
MAJ 2022



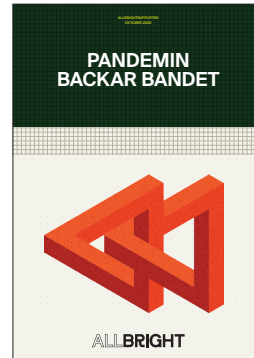
NOVEMBER 2021



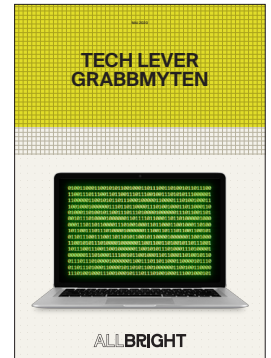
MARS 2021



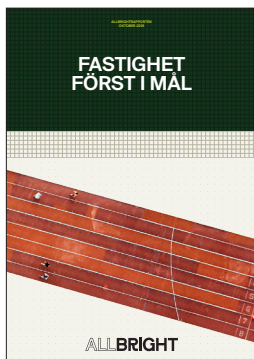
OKTOBER 2020



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



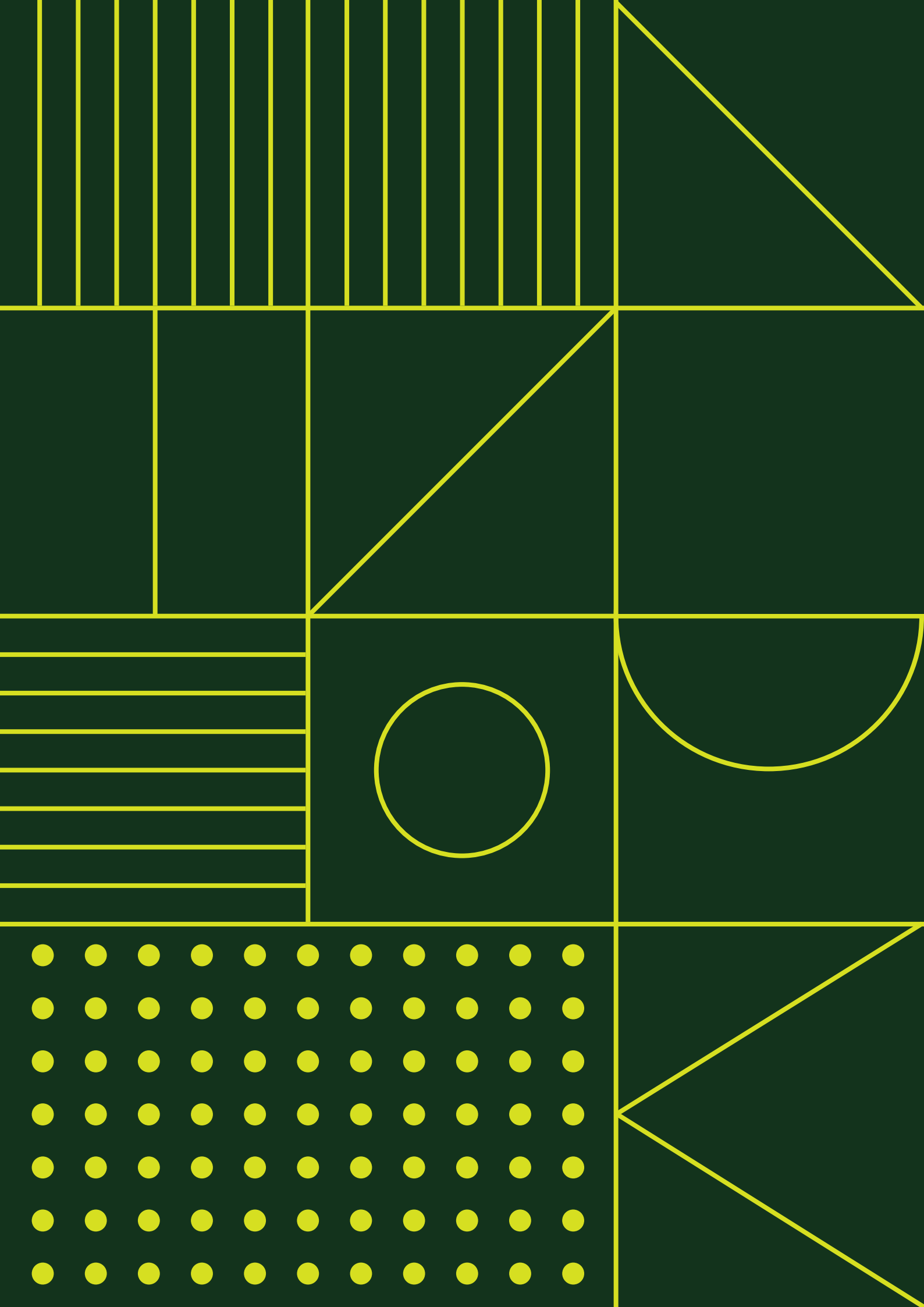
## VI SOM ARBETAT MED RAPPORTEN

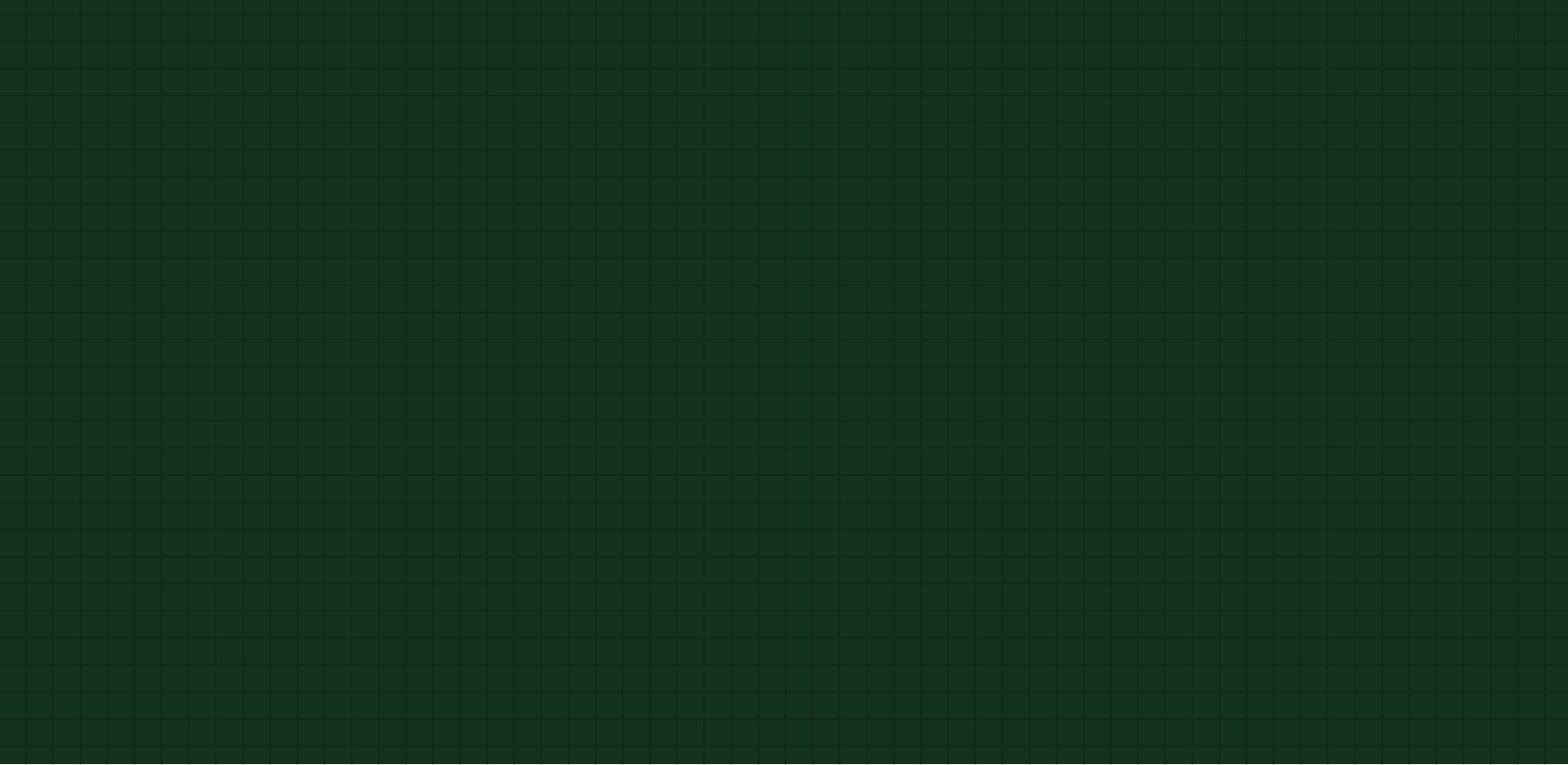
---

Allbright: Claes Hemberg, Maija Inkala, Amanda Lundeteg, Jesper Lundquist, Sofie Mattsson samt praktikanterna Kajsa Hammarlund och Lina Pedersen.  
Volontärer: Cissy Avrin, Max Berggren, Johan Bäckman Berg, Louise Ceverin, Ingrid Fagerström, Emmy Jansson, Eva Nilsson, Ayan Osman och Tara Salim.

Data insamlad under perioden april-juni 2022.

---





ALLBRIGHT