

Så jämställda är regionens bolagsstyrelser - 2021



En rapport från Östsvenska Handelskammaren och 100-listan
- i samarbete med P&M Sverige

100LISTAN

FÖR JÄMSTÄLLDA BOLAGSSTYRELSE

Förord

Styrelsen är en avgörande resurs i ett bolag och för Östsvenska Handelskammaren är aktivt styrelsearbete samt rätt kompetens i styrelserummen en viktig fråga. Sedan länge arbetar vi med att höja kompetensen bland regionens bolagsstyrelser i allmänhet och jämställdheten i styrelserummet i synnerhet.

Detta arbete kanaliseras genom 100-listan – en skarp samling kompetenta kvinnor med mycket kunskap och kompetens redo att stärka bolagsstyrelser inom olika områden.

Initiativet 100-listan verkar för ökad jämställdhet genom att medvetandegöra fördelarna med mångfald och bred kompetens i bolagsstyrelser, och vill på ett positivt sätt inspirera och påverka.

Varje år genomför 100-listan en undersökning för att kartlägga hur jämställda regionens bolagsstyrelser är och för att mäta det långsiktiga arbetet. Årets undersökning består av tre delar där vi gjort en djupdykning och kompletterat den statistiska undersökningen med enkätfrågor via e-post och ett par djupintervjuer. Detta för att få en ännu tydligare, samlad bild om läget. Undersökningen har genomförts i samarbete med P&M Sverige.

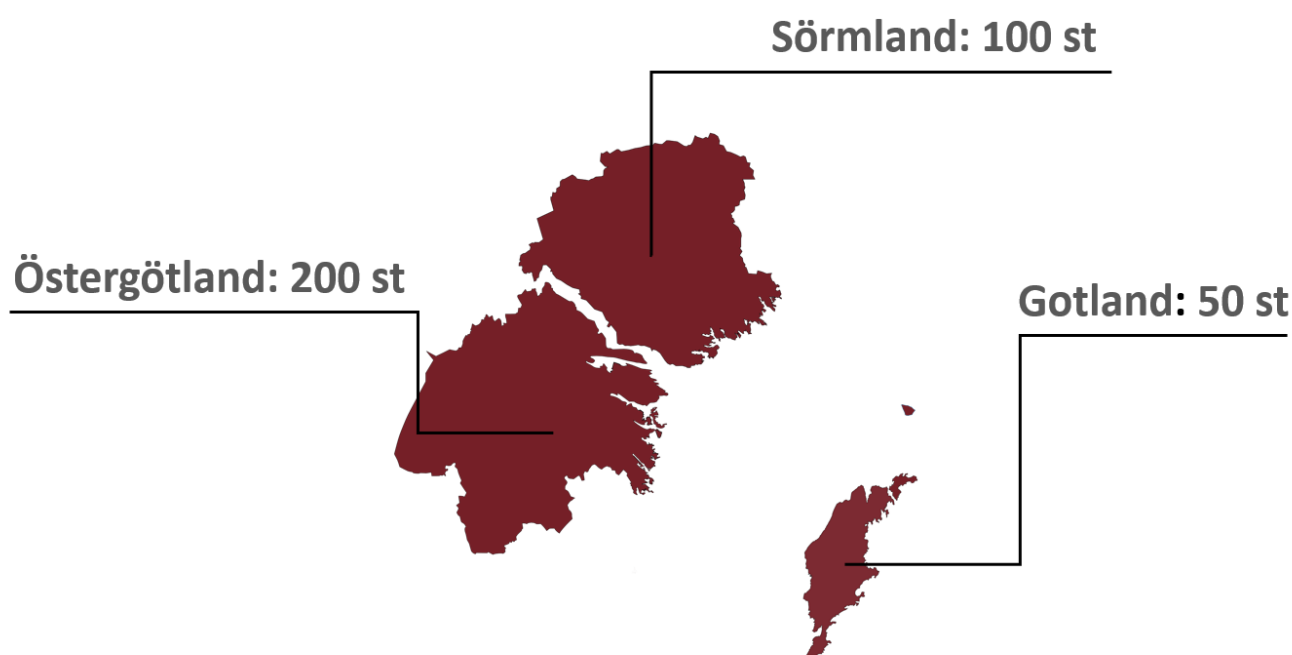
Emma Meijer, projektledare 100-listan
Östsvenska Handelskammaren

Sammanfattning

Bakgrund

Varje år undersöker Östsvenska Handelskammaren och 100-listan hur jämställdheten ser ut i företagsstyrelser bland de 350 största företagen baserat på omsättning belägna i Östergötland, i Södermanland och på Gotland.

Datainsamling och analysarbete har genomförts under perioden augusti-september 2021. En fördjupande enkätundersökning har också genomförts via e-post, riktad till vd i de 350 största företagen. Svarefrekvensen för enkätundersökningen var 23 procent.



Resultat

Hos de företag som analyserats, är 24 procent av styrelseledamöterna kvinnor. Andelen är en procentenhet högre jämfört med föregående år, 2020. När vi tittar på de olika länen, ser vi en liten variation i andelen styrelseledamöter som är kvinnor. Högst andel styrelseledamöter som är kvinnor finns på Gotland (27 procent), i jämförelse med Södermanland (25 procent) och Östergötland (23 procent). Ökningen är dock som störst från föregående år i Södermanland där andelen ökat från 22 procent till 25 procent i år. Värt att notera är att Gotland särskiljer sig genom att andelen kvinnliga styrelseledamöter ökat konsekvent sedan mätningarna startade 2018.

2021 har 53 procent av företagen minst en kvinnlig styrelseledamot, vilket är en ökning med en procentenhet från 2020. Det är dock en minskning jämfört med 2019, då andelen var 55 procent. På Gotland är andelen oförändrad från föregående år, i Södermanland ökar andelen från 52 procent 2020 till 59 procent i år. I Östergötland ser vi en minskning från 52 procent 2020 till 50 procent 2021.

11 procent av företagen har en kvinnlig vd vilket gör årets resultat snarlikt tidigare år. Däremot utmärker sig Gotland något, då andelen företag med en kvinnlig vd minskar till 6

procent, från 10 procent 2020 och 2019. Det bör noteras att urvalet för Gotland är mindre (50 bolag) och 6 procent motsvarar endast 3 kvinnliga vd:ar 2021.

Andelen kvinnliga styrelseledamöter är betydligt högre bland de företag som har en kvinna som vd än bland de företag som har en manlig vd, 40 procent respektive 22 procent.

Av de 350 företag som analyserats, har de 50 största företagen jämförts med de 50 minsta företagen baserat på omsättning. De största företagen har en högre andel (29 procent) kvinnliga styrelseledamöter än vad de minsta företagen har, (20 procent). 2020 var andelen kvinnor lägre i de minsta företagen, medan andelen var i stort sett densamma i de större företagen.

Enkätundersökning via e-post

I år har den statistiska analysen kompletterats med en enkätundersökning som skickats ut via e-post till de undersökta företagen. Hälften av de tillfrågade företagen uppger att de har externa ledamöter i sina styrelser.

Av de som svarar nej på frågan om externa ledamöter i styrelsen, är endast 7 procent intresserade av att ta in externa ledamöter. Av de som svarar ja är 33 procent intresserade av att ta in ytterligare externa ledamöter.

62 procent av de tillfrågade företagen uppger att det är *ganska viktigt* eller *mycket viktigt* för dem att uppnå en jämställd styrelse.

32 procent av de tillfrågade företagen svarar *ja* på frågan *Bedriver ni ett aktivt arbete för att uppnå/vidmakthålla en jämställd styrelse?* Motsvarande siffra för *nej* är 64 procent. (4 procent vet ej).

På frågan *Vad är viktigast för er i den utvecklingsfas ert företag befinner sig i just nu?*, har respondenterna fått rangordna fyra alternativ kopplat till rekrytering i styrelsesammanhang. Lång branschfarenhet är det alternativ som rangordnas högst och mångfald rangordnas lägst.

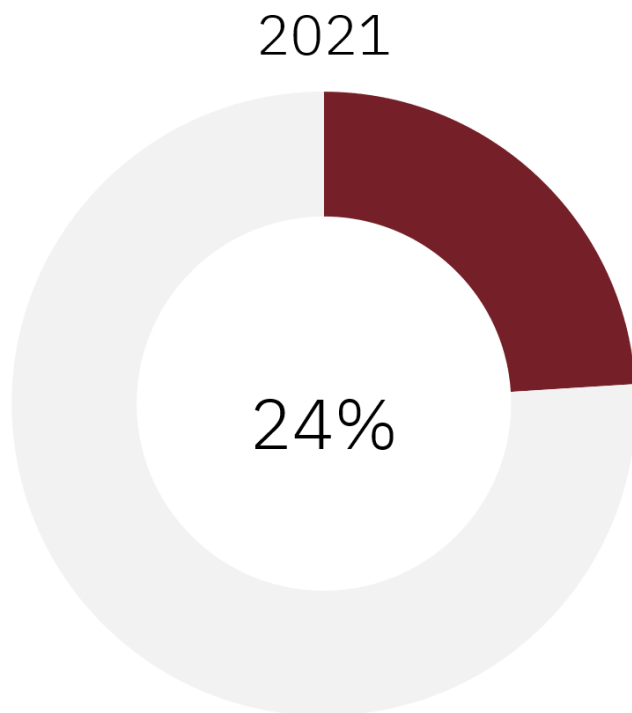
79 procent av de tillfrågade företagen upplever inga svårigheter att hitta rätt kompetens till styrelsen medan en mindre andel, 54 procent, anger att de inte upplever svårigheter att hitta kvinnor med rätt kompetens till styrelsen. Värt att notera är att vi ser en betydligt högre andel *Vet ej* svar på frågan om kvinnor med rätt kompetens, 22 procent i jämförelse med 6 procent på den tidigare frågan.

Innehållsförteckning

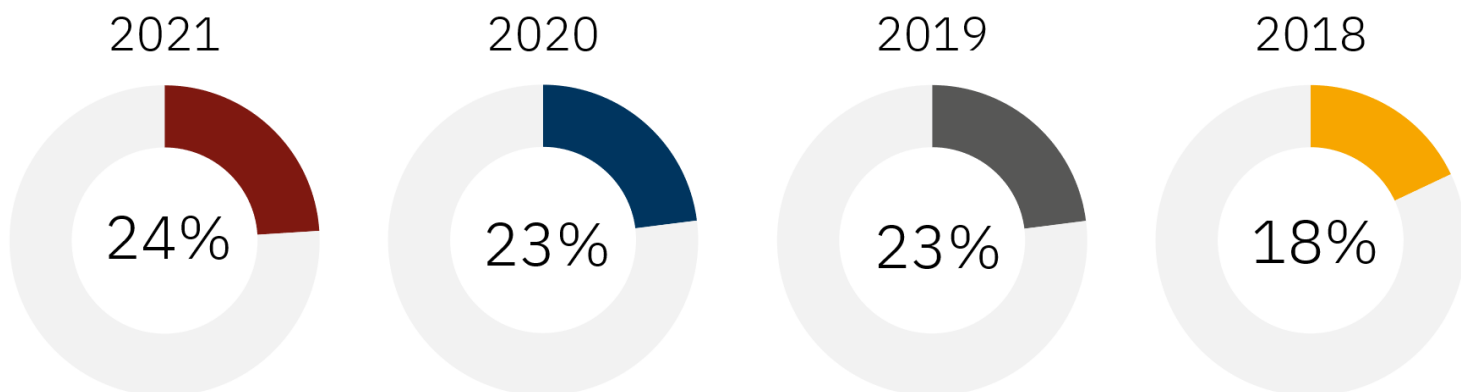
| | |
|---|-----------|
| Förord | 2 |
| Sammanfattning..... | 3 |
| Innehållsförteckning..... | 5 |
| Statistisk undersökning | 6 |
| <i>Andel kvinnor i regionens bolagsstyrelser</i> | <i>6</i> |
| <i>Andel företag med minst en kvinnlig ledamot.....</i> | <i>7</i> |
| <i>Andel kvinnor som är vd.....</i> | <i>8</i> |
| <i>Vd: andel kvinnor i regionens bolagsstyrelser.....</i> | <i>9</i> |
| <i>Topp 50: andel kvinnor i regionens bolagsstyrelser</i> | <i>11</i> |
| Enkätundersökning via e-post | 12 |
| Djupintervjuer..... | 16 |
| Slutord | 17 |
| Vita listan – en lista med goda exempel | 18 |

Statistisk undersökning

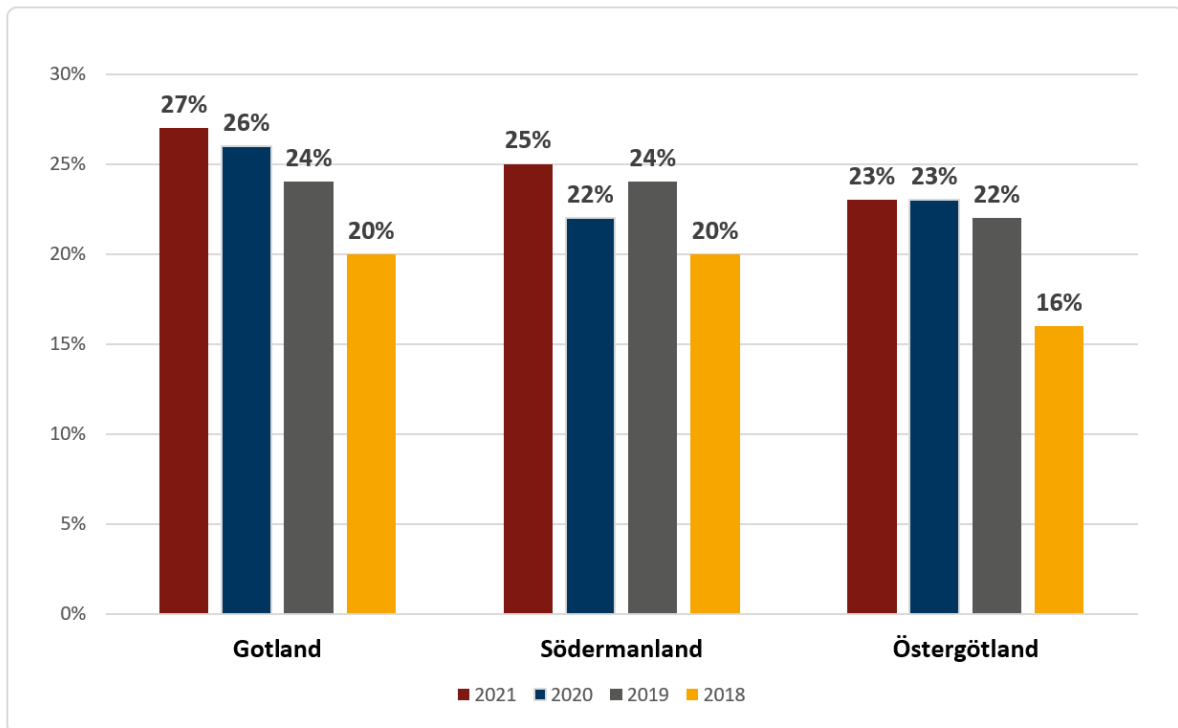
Andel kvinnor i regionens bolagsstyrelser



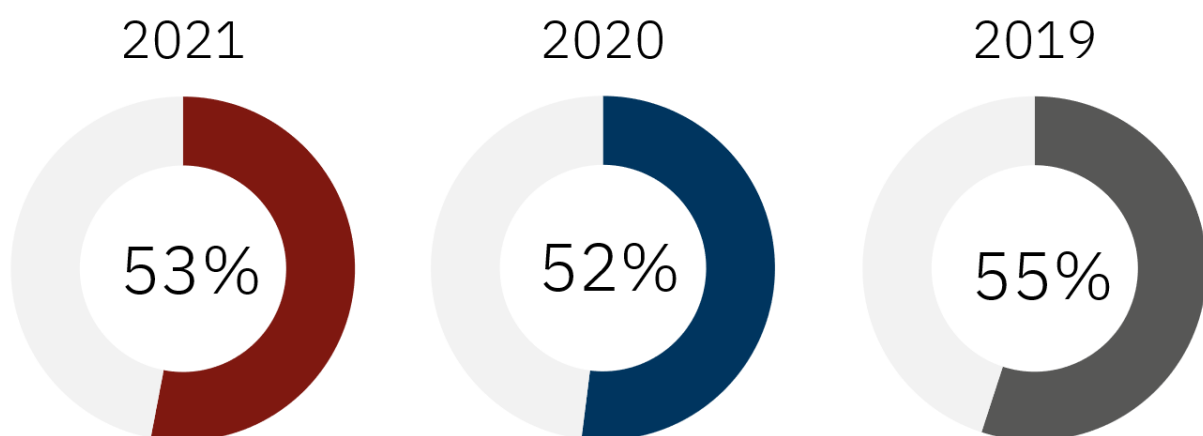
I år är 24 procent av ledamöterna i den östsvenska regionens bolagsstyrelser kvinnor. Årets resultat är en procentenhet högre jämfört med föregående år. En förändring som visar att utvecklingen går åt rätt håll även om ökningen inte är oerhörd. Sett till en jämförelse mellan 2021 och 2018 där tidsperspektivet blir längre så syns en tydligare uppgång och en positiv trend anas.



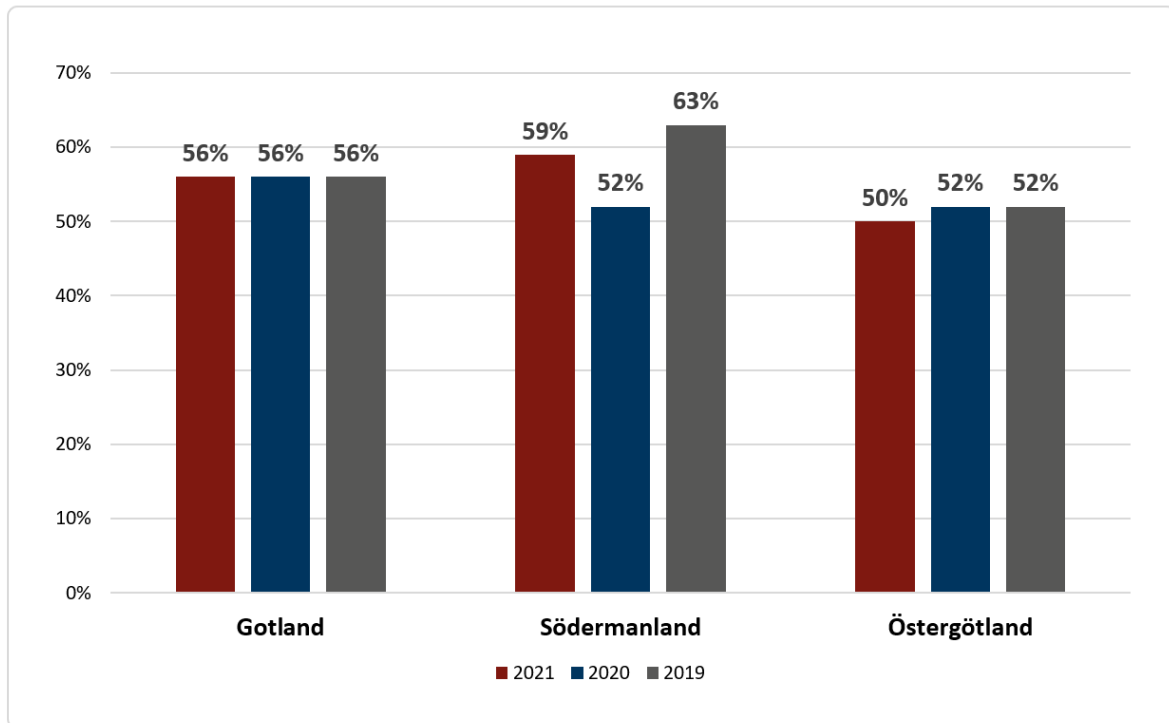
I en jämförelse mellan länen syns en ökning med en respektive tre procentenheter på Gotland och i Södermanland mot föregående år. Däremot är siffran densamma som tidigare år i Östergötland. Över tid har Gotland haft en positiv förändring medan utvecklingen i Södermanland har varit varierande. Sett från 2018 har Östergötland tagit det största klivet framåt, lika stort som Gotland med sju procentenheter.



Andel företag med minst en kvinnlig ledamot

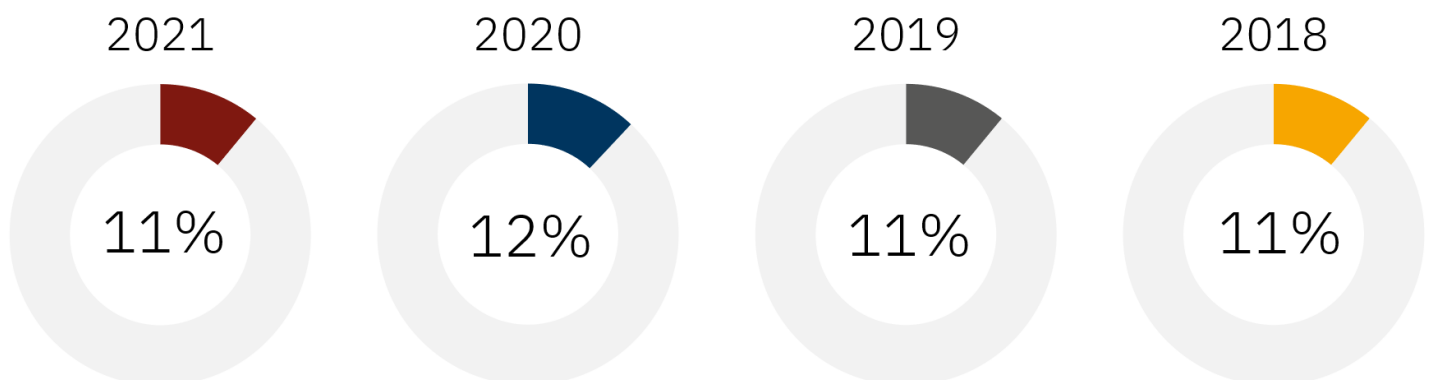


I årets undersökning har 53 procent av företagen minst en kvinnlig styrelseledamot, där andelen är en procentenhet högre jämfört med föregående år. Årets resultat indikerar inte på någon större utveckling från förra året, även om det är en ökning. Dock är resultatet lägre än 2019.

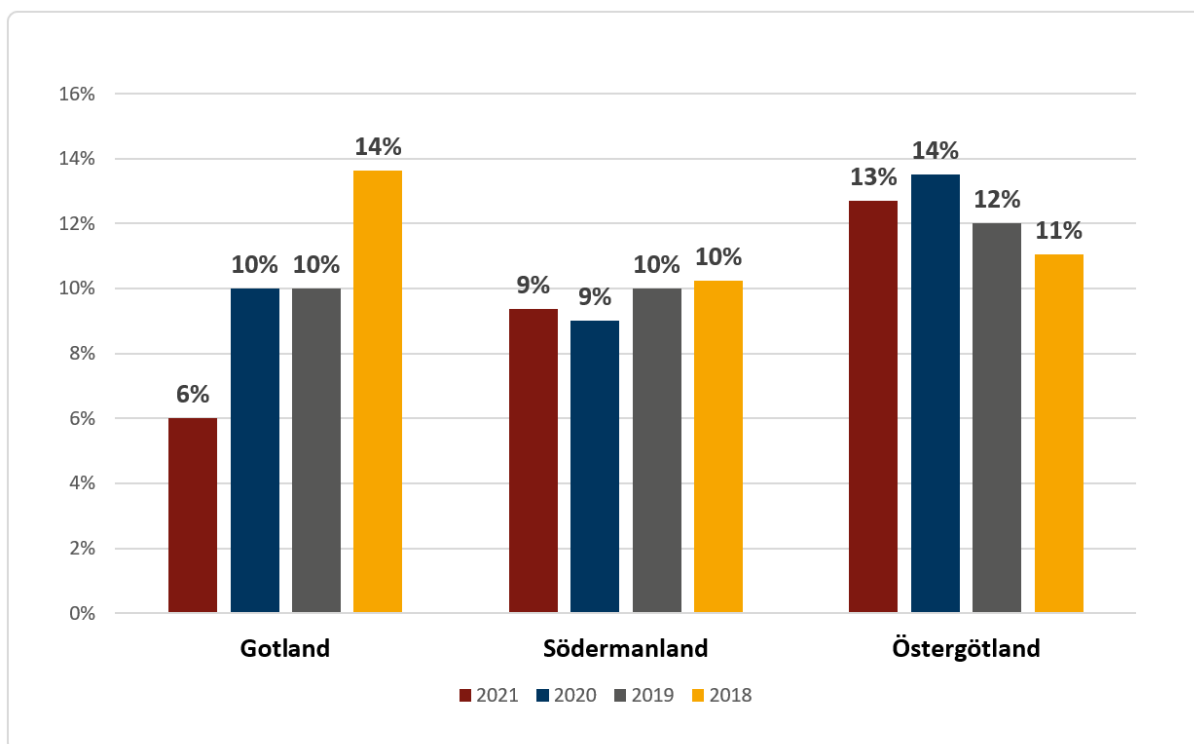


Fördelat på län syns en oförändrad nivå på Gotland med 56 procent, en tydligare ökning i Södermanland med 59 procent och en nedgång till 50 procent i Östergötland.

Andel kvinnor som är vd



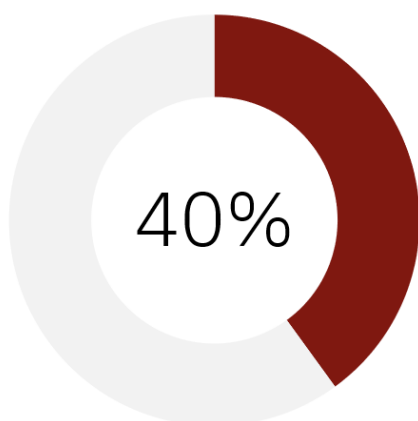
Av de undersökta företagen har 11 procent en kvinnlig vd. I jämförelse med förgående år syns ingen större skillnad och inte heller någon större förändring över tid, där årets resultat är snarlikt med tidigare år.



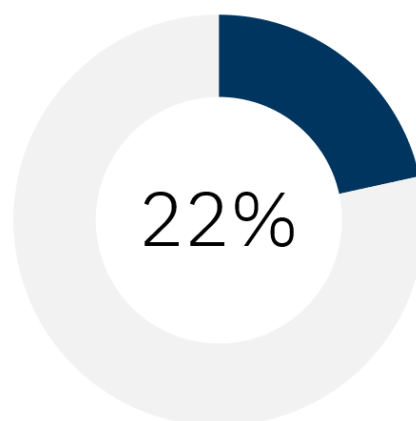
Fördelat på län syns en tydligare minskning på Gotland. Av de undersökta företagen är de gotländska företagen minst till antalet vilket kan förklara nedgången till 6 procent där små skillnader får stort utslag i undersökningen. I Södermanland är resultatet snarlikt över tid, men störst utveckling syns i Östergötland, till skillnad mot utvecklingen av kvinnliga ledamöter där Östergötland inte har lika distinkt utveckling som Gotland och Södermanland.

Vd: andel kvinnor i regionens bolagsstyrelser

Kvinna som vd

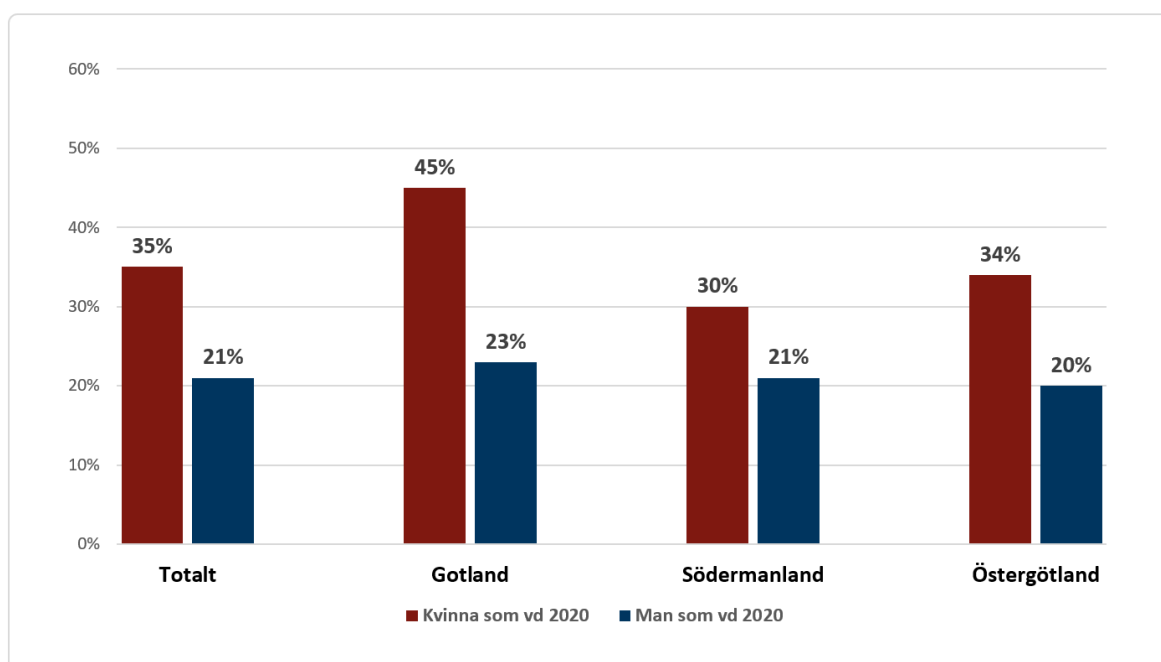
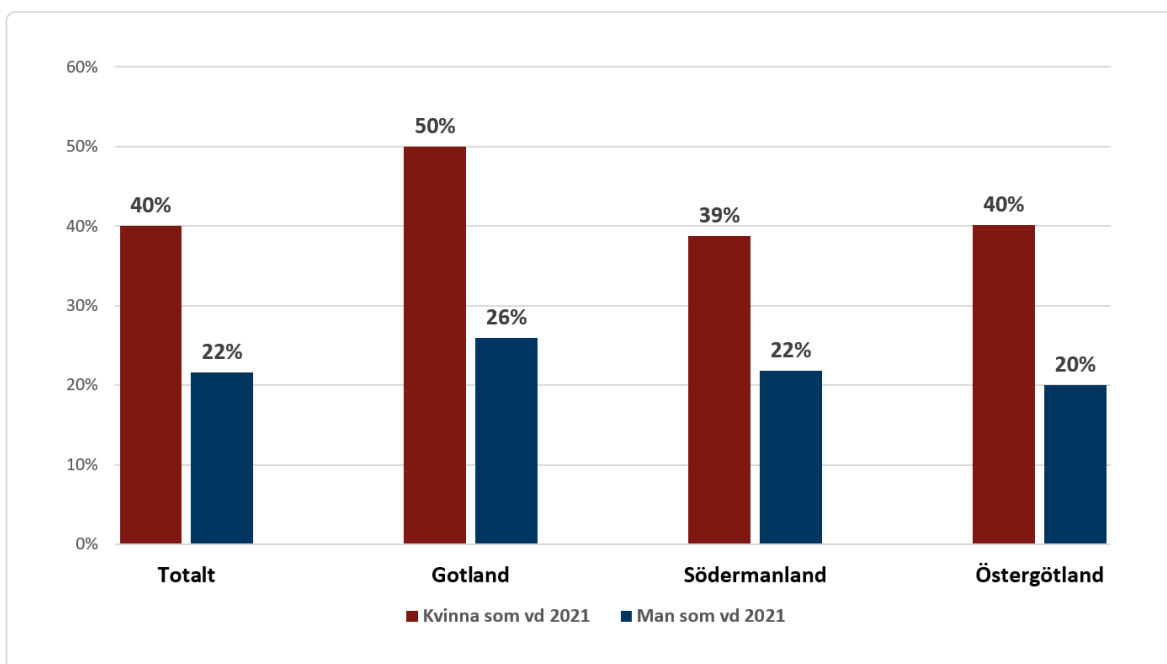


Man som vd



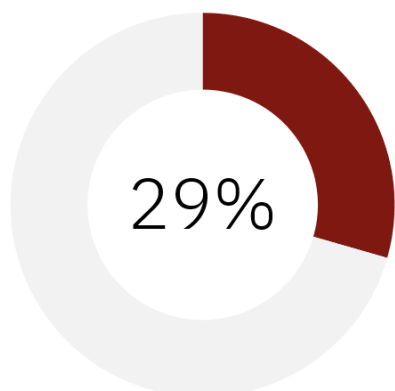
Andelen kvinnliga styrelseledamöter är högre bland de företag som har en kvinnlig vd än bland företagen med manlig vd. Över lag är skillnaden betydande mellan företagen som har en kvinnlig vd och en manlig vd, vilket även speglas i uppdelningen per län, där Gotland når 50 procent kvinnliga ledamöter bland företagen som har en kvinnlig vd. Något lägre i Södermanland och Östergötland.

Sett över tid är skillnaden relativt stor i jämförelse med 2020 där andelen på totalen har ökat med 5 procentenheter bland företagen med kvinnlig vd. Bland företagen med en manlig vd ökade siffran med en procentenhet, vilket tyder på att kvinnliga vd:ar står för den största förändringen.



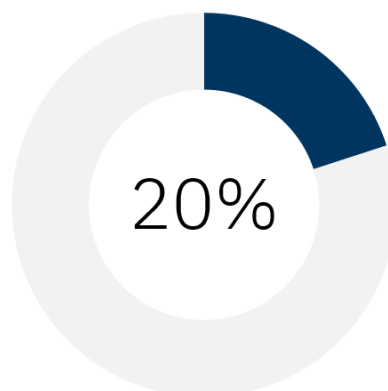
Topp 50: andel kvinnor i regionens bolagsstyrelser

Största företagen



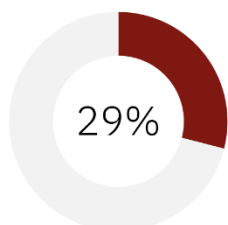
2021

Minsta företagen



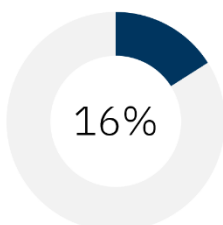
Av de 350 företag som har analyserats så har de 50 största företagen jämförts med de 50 minsta företagen i undersökningen, baserat på omsättning. Årets resultat visar att de största företagen har en högre andel kvinnliga styrelseledamöter än de mindre bolagen. I en jämförelse med föregående år syns ingen större skillnad bland de största företagen, men de minsta företagen står för en större utveckling, från 16 procent till 20 procent.

Största företagen



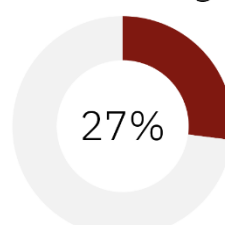
2020

Minsta företagen



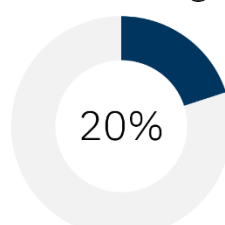
16%

Största företagen



2019

Minsta företagen



20%

Enkätundersökning via e-post

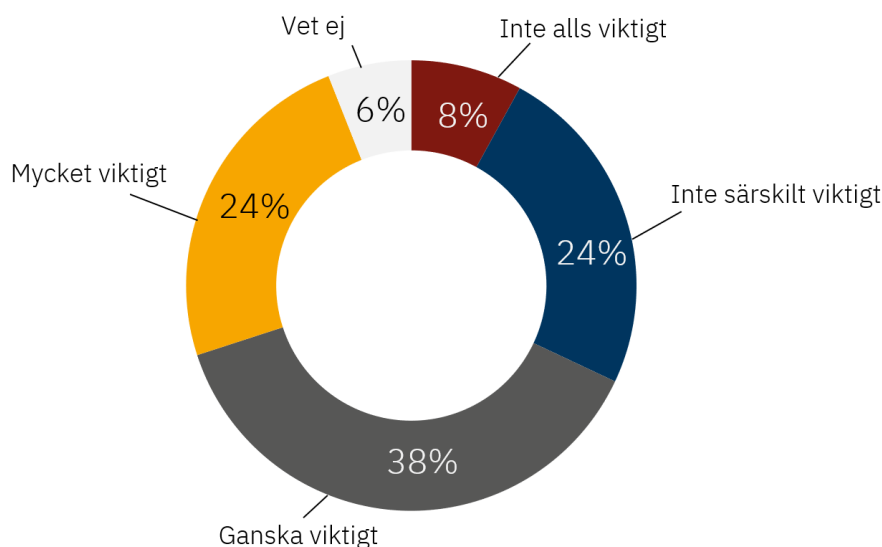
För att komplettera den statistiska undersökningen har fördjupande frågor via e-post skickats ut till vd:ar bland de undersökta företagen, med en svarsfrekvens på 23 procent. Statistiken visar en högre benägenhet att svara bland de största företagen, med högst svarsfrekvens från Östergötland och Gotland med aningen lägre svarsfrekvens i Södermanland.



En betydande andel av de tillfrågade företagen svarar att de inte har externa ledamöter, hela 50 procent. Företagen som redan har externa ledamöter är mer benägna att ta in ytterligare ledamöter i jämförelse med de som inte har externa ledamöter idag, där endast 7 procent är intresserade. I en djupdykning av siffrorna kan en påverkande faktor vara företag vars moderbolag eller koncern har säte i ett annat land. Bland företagen utan utländskt moderbolag eller koncern är hela 65 procent intresserade av att ta in externa ledamöter.

”Vårt bolag är en del av en större koncern och det är koncernens VD samt CFO som utgör vår styrelse”

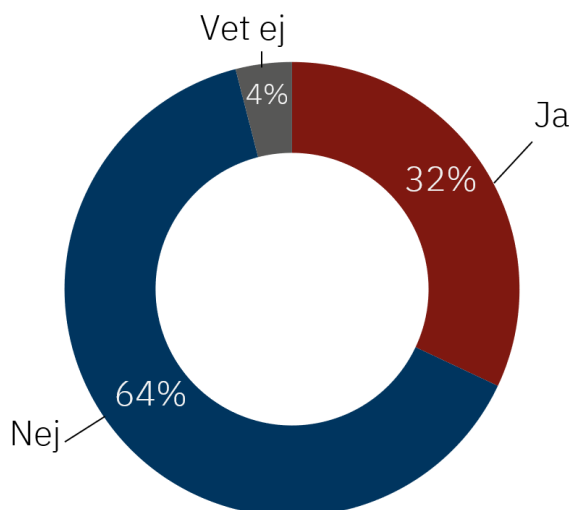
Hur viktigt är det för er att uppnå en jämställd styrelse?



En framstående andel, 62 procent, anger att det är *mycket viktigt* eller *ganska viktigt* att uppnå en jämställd styrelse. Däremot menar 24 procent att det *inte är särskilt viktigt* och en mindre andel markerar att det *inte alls är viktigt*.

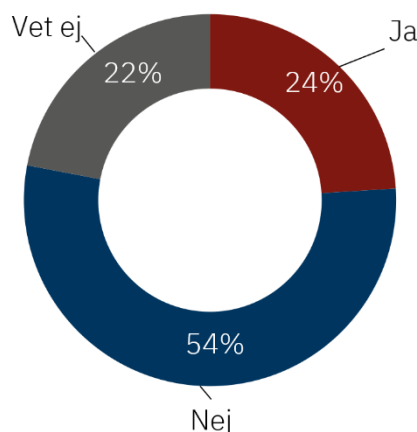
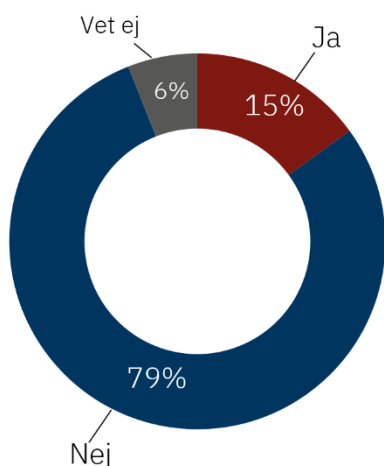
32 procent anger att ett aktivt arbete för att uppnå jämställdhet bedrivs. Och den största andelen svarar nej. Delar av förklaringen kan vara bland de företag där styrelsen tillsätts av huvudbolaget så bedrivs inget aktivt arbete, men att företaget har en positiv inställning till jämställdhet, vilket i sådana fall tydliggör att andelen som tycker det är viktigt är högre i förhållande till hur många företag som arbetar med frågan aktivt.

Bedriver ni ett aktivt arbete för att uppnå/vidmakthålla en jämställd styrelse?



Uppléver ni svårigheter att hitta rätt kompetens till er styrelse?

Uppléver ni svårigheter att hitta kvinnor med rätt kompetens till er styrelse?



79 procent anger att det inte är svårt att hitta nya ledamöter med rätt kompetens, men färre anger samma svar på frågan om att hitta kvinnliga ledamöter med rätt kompetens, även om 54 procent inte upplever svårigheter. En förklaring till skillnaden kan vara vart nya ledamöter eftersöks. Är det exempelvis främst bland befintliga nätverk och tidigare kontakter, och att ledamöter inte eftersöks i andra och nya miljöer och sammanhang?

Vad är viktigast för er i den utvecklingsfas ert företag befinner sig i just nu?

| Alternativ | Övergripande Rangordning | Rangordningens Fördelning |
|--|--------------------------|---------------------------|
| Att vi kan rekrytera styrelseledamöter med lång branscherfarenhet | 1 | |
| Att vi kan rekrytera styrelseledamöter med specialistkompetens | 2 | |
| Att vi kan rekrytera styrelseledamöter med ett stort nätverk | 3 | |
| Att vi kan rekrytera styrelseledamöter som leder till mångfald i styrelsen | 4 | |

Lägsta Rankning Högsta Rankning

I en del av enkäten har de tillfrågade företagen fått rangordna alternativ kopplat till rekrytering av nya styrelseledamöter för att se i vilken utsträckning jämställdhet och mångfald prioriteras framför andra faktorer. Nedan sammanställning ger oss en liten samlad bild över vad som prioriteras, där erfarenhet och kompetens prioriteras högst och

jämställdhet och mångfald lägst. Värt att notera är att några av respondenterna rangordnade det alternativet högst. En viktig poäng som nämns är betydelsen av kompetens framför andra alternativ - att styrelsen är rätt sammansatt är givetvis angeläget för företagets fortsatta utveckling, men en jämställd styrelse kan vara en viktig del i detta.

”*Nätverk och kompetens är alltid viktigast***”**

Djupintervjuer

Tre fördjupande telefonintervjuer har genomförts bland ett urval av de som har svarat på e-postenkäten. Syftet har varit att hitta exempel och få en större förståelse på orsaker bakom vissa svar. Intervjupersonerna har fått svara på och resonera kring frågor om externa ledamöter, valberedning och rekrytering och vikten av jämställdhet.

Externa styrelseledamöter

Intervjuperson 1 (IP1) arbetar på ett företag där det inte ingår externa ledamöter i styrelsen. Orsaken till det sägs vara att styrelsen tillsätts av moderbolaget som finns i ett annat nordiskt land. "Allt sätts där, vi har ingen dialog om det och jag blir ej insatt i hur valberedningen arbetar".

Företaget som intervjuperson (IP2) arbetar på har sedan länge inkluderat externa ledamöter i företagets styrelse, där det finns planer på att tillsätta ytterligare externa ledamöter.

Intervjuperson 3 (IP3) arbetar på ett företag utan externa ledamöter i styrelsen. IP3 uppger att företaget inte har tagit in externa ledamöter i styrelsen under de senaste 25–30 åren. "Vi är ett familjeägt tyskt bolag med 50 000 anställda. Kompetensen finns internt. Det finns dock styrelsemedlemmar som ingår i andra styrelser."

Valberedning och rekrytering

IP2 beskriver att det är ägaren och ordförande som ägnar sig åt rekrytering av ledamöter men att styrelsen formellt sett inte har utsett någon valberedning. Delvis förs resonemang om jämställdhet, men frågan om kompetens är viktigast och väldigt aktuell för företaget, där IP2 uppger att digitalisering är den största utmaningen. "När vi börjar diskutera vad vi behöver, så är det inte lätt att hitta externa ledamöter [...]. Just nu är digitaliseringen den största utmaningen för oss, där behöver vi rätt kompetens i form av externa ledamöter."

IP3 beskriver att företaget tidigare har haft en egen valberedning som arbetat aktivt med vissa frågor för Norden. Detta för att få en samsyn kring styrelsearbetet i den delen av världen. IP3 förklarar att respektive bolag i koncernen väljer sin egen strategi, men att mycket styrs från Tyskland.

Jämställdhet och mångfald

IP1 anser att frågan om jämställdhet är "superviktig", att det handlar om representation och att återspegla samhället i stort. "Om gruppen är homogen med samma åsikter utmanas aldrig det man gör".

IP3 förklarar att företaget fokuserar på mångfald inklusive jämställdhet och inkludering, att det arbetet är globalt och att Sverige ligger långt fram i koncernen. "Vi vill arbeta aktivt för att få in fler kvinnor, inte bara i styrelser, snarare mer fokus på att attrahera kvinnor till produktionen."

IP1 och IP2 uppger att de inte sett någon forskning eller data som kopplar samman just jämställdhet med vinst, produktivitet eller liknande.

IP3 anger samma sak men berättar att företaget just nu arbetar med att försöka mäta mångfald i bolagen och vad som kan vara bra KPI:er för detta.

Slutord

Resultatet av 2021 års undersökning av andelen kvinnor i den östsvenska regionens bolagsstyrelser kan sammanfattas som ett litet men viktigt steg i rätt riktning. Det påvisar att utvecklingen för jämställdhet i styrelserummen kommer att ta tid och att arbetet för förändring är långsiktigt. Förhoppningen från 100-listan är självklart att den goda, om än något långsamma, utvecklingen fortsätter framåt.

Sett över lite längre tid, från 2018 till 2021, är förändringen i styrelserna tydligare från 18 procent till 24 procent. Och 6 procentenheter närmare målet på fyra år får ändå betraktas som en framgång. Bryter vi ner siffrorna per region har Östergötland bäst progression (från 16 till 23 procent kvinnor i bolagsstyrelser), samtidigt som de östgötska bolagen började på lägst nivå och alltså ligger lägre jämfört med Södermanland och Gotland. I samtliga tre regioner noteras uppgång i andelen kvinnor i styrelserummen.

Andelen bolag med en kvinna som vd tycks ha parkerats vid 11 procent, med vissa variationer inom respektive region. Sammantaget är det en viktig fråga för 100-listan att arbeta vidare med. Dels ur ett jämställdhetsperspektiv – att fler kvinnor ska våga och vilja leda bolag framåt, dels för att bolag med en kvinna som vd tenderar ha mer jämställda styrelser (40 procent, jämfört med 22 procent av bolagen med en man som vd). Det är också i bolag med en kvinna som vd som utvecklingen för jämställdhet i styrelsen går snabbast.

Centralt är också att lyfta fram fördelarna med extern kompetens. Arbetet för mer jämställda bolagsstyrelser är således tätt sammankopplat med kunskapshöjande insatser för bredare syn på kompetens som kan gynna ett bolags positiva utveckling.

För 100-listan fortsätter det viktiga arbetet med att lyfta vikten av jämställdhet bland regionens bolagsstyrelser samt att framhäva den positiva inverkan som mångfald och jämställdhet har på både ett företags lönsamhet, tillväxt, image och attraktionskraft.

Emma Meijer, projektledare 100-listan
Östsvenska Handelskammaren

Vita listan – en lista med goda exempel

Av de 350 undersökta företagen har vi sammanställt en lista med de företag som utgör goda exempel i vår region kopplat till jämställda styrelser. I nedan listade företagsstyrelser är fördelningen mellan kvinnliga respektive manliga ledamöter 40/60 procent eller jämnare.

| Företag | Andel män i styrelsen (procent) | Andel kvinnor i styrelsen (procent) |
|--|---------------------------------|-------------------------------------|
| Norrköpings Tidningars Media AB | 40 | 60 |
| S.P.M. Instrument Aktiebolag | 40 | 60 |
| Toyota Material Handling Europe Logistics AB | 40 | 60 |
| Gottlands Media AB | 44 | 56 |
| Bilcompaniet & C/O AB | 50 | 50 |
| JOMATICA LIVS AB | 50 | 50 |
| Järnaktiebolaget Södertorg | 50 | 50 |
| Rederiaktiebolaget Gotland | 50 | 50 |
| ED Bygg Sverige AB | 50 | 50 |
| Svenska Entreprenad & Förvaltningsaktiebolag | 50 | 50 |
| Toyota Material Handling Manufacturing Sweden AB | 50 | 50 |
| Himmelsta Byggentreprenad AB | 50 | 50 |
| A & O Ansvar och Omsorg Aktiebolag | 50 | 50 |
| ASKLING BIL AB | 50 | 50 |
| Aviseq Critical Communication AB | 50 | 50 |
| Bilbörsen i Linköping AB | 50 | 50 |
| Bilgruppen i Mälardalen AB | 50 | 50 |
| Botrygg Bygg AB | 50 | 50 |
| Casall Sport Aktiebolag | 50 | 50 |
| Colmec AB | 50 | 50 |
| Ekängens Matmarknad AB | 50 | 50 |
| Energifabriken i Sverige AB | 50 | 50 |
| EPC Sverige AB | 50 | 50 |
| Fria Läroverken i Sverige AB | 50 | 50 |
| Fritidsfordon Öst AB | 50 | 50 |
| Glitter International AB | 50 | 50 |
| IFS Sverige AB | 50 | 50 |
| Invite Europe AB | 50 | 50 |
| Linköpings Skogstjänst Aktiebolag | 50 | 50 |
| Norrköpings Hamn AB | 50 | 50 |
| Orio AB | 50 | 50 |
| PC Byggarn Mjölby AB | 50 | 50 |
| PLC Invest AB | 50 | 50 |
| Premedic Skåne AB | 50 | 50 |
| Qstar Försäljning Aktiebolag | 50 | 50 |
| Saltängens Mekaniska Verkstad Aktiebolag | 50 | 50 |
| Skill Rekrytering & Bemanning AB | 50 | 50 |
| Specialfastigheter Sverige Aktiebolag | 50 | 50 |
| Studsvik Nuclear Aktiebolag | 50 | 50 |

| | | |
|--|----|----|
| Svenska Glitter AB | 50 | 50 |
| Tekniska verken Linköping Nät AB | 50 | 50 |
| Tumbo Husvagnar AB | 50 | 50 |
| Vingåkers Factory Outlet AB | 50 | 50 |
| Väderstad AB | 50 | 50 |
| Östenssons Livs Aktiebolag | 50 | 50 |
| Överlöparen AB | 50 | 50 |
| AB Svenska Spel | 54 | 46 |
| Aktiebolaget Stångåstaden | 54 | 46 |
| Nyköpingshem Aktiebolag | 56 | 44 |
| Aktiebolaget Gotlandshem | 57 | 43 |
| Alltransport i Östergötland AB | 57 | 43 |
| ASSA ABLOY Opening Solutions Sweden AB | 57 | 43 |
| CTT Systems AB | 60 | 40 |
| Forsbecks Eftr. Aktiebolag | 60 | 40 |
| HSB Sörmlandsbostäder AB | 60 | 40 |
| Katrineholms Stormarknad AB | 60 | 40 |
| Studentbostäder i Linköping AB | 60 | 40 |
| Tage Rejmes i Linköping Bil Aktiebolag | 60 | 40 |
| Wahlstedts Bilaktiebolag | 60 | 40 |