



# Så jämställda är regionens bolagsstyrelser - 2022

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

# 100LISTAN

FÖR JÄMSTÄLLDA BOLAGSSTYRELSE

## Förord

Att styrelsen är en avgörande resurs för bolags tillväxt och utveckling vet vi sedan länge och vi är många som är överens om att det har blivit extra kännbart de senaste åren. I tider som dessa där förändringstakten i näringslivet har ökat avsevärt är styrelsen en viktig resurs för att kunna anpassa verksamheten efter nya förutsättningar. Östsvenska Handelskammaren, med ca 850 medlemsföretag från det östsvenska näringslivet, tycker därmed att ett aktivt styrelsearbete med rätt kompetens i styrelserummen är något alla bolag bör sträva efter.

Sedan 2014 har Östsvenska Handelskammaren drivit ett arbete med att höja kompetensen bland regionens bolagsstyrelser i allmänhet och öka jämställdheten i styrelserummet i synnerhet, genom 100-listan. Initiativet syftar till att öka jämställdheten genom att belysa fördelarna med mångfald och bredd av kompetens i bolagsstyrelser. 100-listan vill på ett positivt sätt inspirera och påverka för en förändring.

På 100-listan finns över 150 styrelsekompetenta kvinnor redo att bidra till bolags utveckling. Tillsammans med våra Handelskammarsystrar i södra Sverige, som också driver arbeten likt 100-listan, synliggör vi över 700 kvinnor. Om allt fler börjar professionalisera sitt styrelsearbete, rekryterar bortom sitt närmaste nätverk och ser mångfald som en kompetens i sig tror jag att vi kommer ta stora kliv framåt inom kort.

Varje år genomför 100-listan en undersökning för att kartlägga hur jämställda regionens bolagsstyrelser är och för att mäta det långsiktiga arbetet. Årets undersökning påminner mycket om tidigare undersökningar men nytt för i år är att vi har blickat utanför regionens gränser, undersöker hur företags resultat påverkas om styrelsen är jämställd samt andelen kvinnliga styrelseordföranden. Undersökningen har genomförts i samarbete med P&M Sverige.

**Jonna Hedlund, projektledare 100-listan**  
Östsvenska Handelskammaren

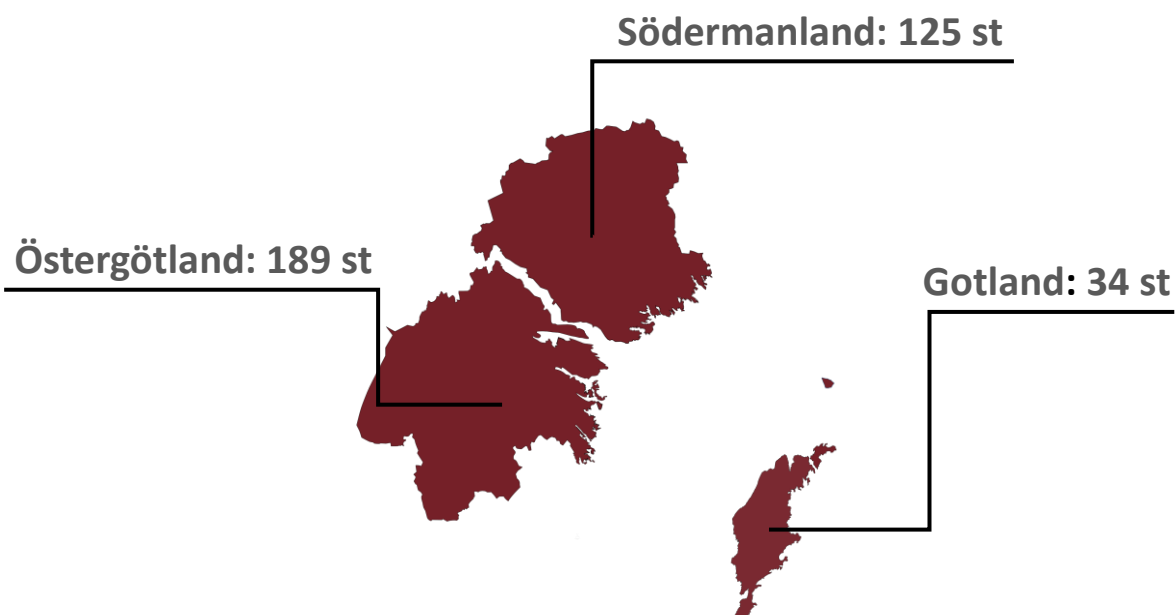
## Sammanfattning

Undersökningen består i år av två delar – en kvalitativ del där vi utgått från fakta på ett urval av företag samt en kvalitativ del bestående av en enkät via e-post till samma urval. Dessa två delar kompletterar varandra väl och ger oss en tydlig bild av nuläget.

### Bakgrund

Varje år undersöker Östsvenska Handelskammaren och 100-listan hur jämställdheten ser ut bland de största företagen baserat på omsättning belägna i Östergötland, Södermanland och Gotland. I år har dessutom andelen kvinnor i bolagsstyrelser undersökts i Sveriges alla län. Årets urval av företag har justerats något från tidigare år för att förbättra undersökningen och möjliggöra en jämförelse med hela Sverige. Urval för samtliga län består av de en procent största bolagen, av det totala antalet aktiebolag i respektive län, som har minst två styrelseledamöter.

Datainsamling och analysarbete har genomförts under perioden augusti-september 2022. Den fördjupande enkätundersökning via e-post, riktad till vd i de 348 största företagen har genomförts under september. Svarefrekvensen för enkätundersökningen var 23 procent.



## Resultat

Nedan presenteras en sammanställning av de resultat som årets undersökning visat samt en jämförelse över tid.

### Statistikundersökning

Hos de företag som analyserats, är 25 procent av styrelseledamöterna kvinnor. Andelen är en procentenhet högre jämfört med föregående år. När vi tittar på de olika länen, syns en liten variation i andelen styrelseledamöter som är kvinnor. Högst andel styrelseledamöter som är kvinnor finns på Gotland (30 procent), i jämförelse med Södermanland och Östergötland (24 procent vardera). Värt att notera är att Gotland återigen särskiljer sig genom att andelen kvinnliga styrelseledamöter ökat konsekvent sedan mätningarna startade 2018.

För första gången har andelen kvinnor i hela Sveriges bolagsstyrelser undersökts. Rikssnittet är 25 procent kvinnor och i toppen ligger Gotland (30 procent) samt Stockholm och Värmland (29 procent vardera). I botten ligger Dalarna och Gävleborg (20 procent vardera) strax efter Jönköping och Halland (21 procent vardera).

2022 har 61 procent av företagen minst en kvinnlig styrelseledamot, vilket är en ökning med åtta procent från 2021. Här ser vi den största ökningen i årets undersökning samt den historiskt högsta andelen företag som har minst en kvinnlig ledamot. Tidigare har 2019 års resultat på 55 procent varit den högsta andelen. Samtliga län i vår region har gjort en klar förbättring, Gotland ligger i topp även i detta avseende.

13 procent av företagen har en kvinnlig vd vilket gör årets resultat något bättre än tidigare år. Historiskt är Östergötland det län som haft en starkast positiv trend. Medan Gotland är det län som har ökat mest mot föregående år, dock backade de rejält 2021 (från tio till sex procent) och har nu påbörjat en återhämtning och är nästan tillbaka på nivån för 2020. Värt att notera är dock att urvalet för Gotland är mindre (34 bolag) vilket gör att små förändringar ger större utslag. Nio procent motsvarar tre kvinnliga vd:ar.

Återigen är andelen kvinnliga styrelseledamöter betydligt högre bland de företag som har en kvinna som vd än de som har en manlig, 41 procent respektive 22 procent - vilket är väldigt likt andelen 2021. I år har vi även undersökt sambandet mellan andelen kvinnliga styrelseledamöter om ordförande är kvinna eller man. Resultatet är oerhört likt andelen om vd är kvinna, 41 procent om ordförande är en kvinna mot 21 procent om ordförande är en man. Vi ser ett samband mellan kön på vd och styrelseordförande, om styrelseordförande är kvinna har 33 procent av bolagen en kvinnlig vd.

### Enkätundersökning via e-post

Även i år har den statistiska analysen kompletterats med en enkätundersökning som skickats ut via e-post till urvalet. 65 procent av de tillfrågade företagen uppger att de har externa ledamöter i sina styrelser, en klar ökning från föregående år där 50 procent hade externa ledamöter.

Av de som svarar nej på frågan om externa ledamöter i styrelsen, är 17 procent intresserade av att ta in externa ledamöter, vilket är en ökning från föregående år. Av de som svarar ja är endast 15 procent intresserade av att ta in ytterligare externa ledamöter.

20 procent av de tillfrågade företagen har en valberedning som arbetar för att hitta nya styrelsekandidater. 77 procent har inte någon valberedning och av dessa rekryterar 70 procent ledamöter via sitt eget nätverk.

På frågan "*Hur viktigt det är att uppnå en jämställd styrelse*" svarar 33 procent *mycket viktigt* och 27 procent svarar *ganska viktigt*. Vid jämförelse med föregående år ser vi att fler tycker att det är *mycket viktigt* samt att fler även tycker det är *inte särskilt viktigt* i år.

44 procent av de tillfrågade företagen svarar att de arbetar kontinuerligt för att uppnå eller behålla en jämställd styrelse. Lika många arbetar inte för detta. 13 procent vet inte.

På frågan "*Vad är viktigast för er när ni rekryterar till er styrelse?*" har respondenterna fått rangordna fyra alternativ kopplat till rekrytering i styrelsesammanhang. Specialistkompetens är det alternativ som rangordnas högst och mångfald rangordnas lägst.

69 procent av de tillfrågade företagen upplever inga svårigheter att hitta rätt kompetens till styrelsen och 20 procent upplever svårigheter (11 procent vet inte). Vid samma fråga med tillägget *kvinnor* med rätt kompetens svara 49 procent att de inte upplever svårigheter medan 36 procent upplever svårigheter. Det vill säga att fler upplever svårigheter att hitta kvinnor med kompetens än kompetens i stort.

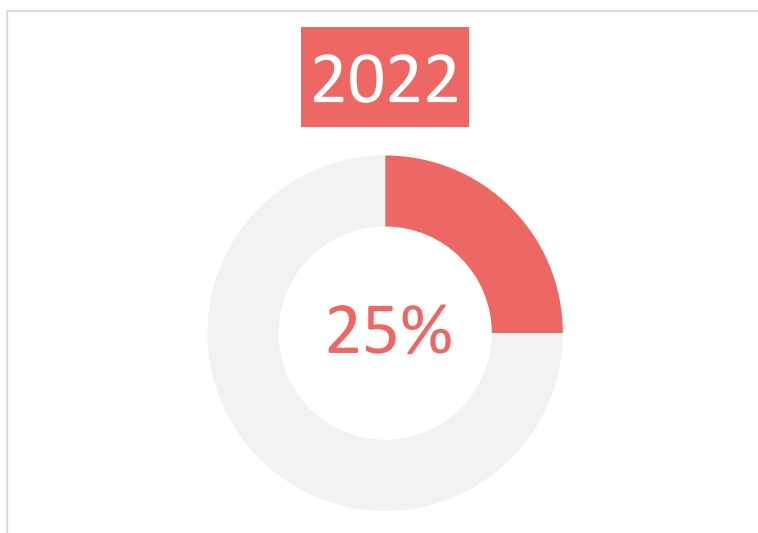
# Innehållsförteckning

Förord .....	2
Sammanfattning .....	3
Statistisk undersökning .....	7
<i>Andel kvinnor i regionens bolagsstyrelser:.....</i>	<i>7</i>
<i>Andel kvinnor i Sveriges bolagsstyrelser: .....</i>	<i>8</i>
<i>Andel företag med minst en kvinnlig ledamot: .....</i>	<i>9</i>
<i>Andel jämställda styrelser:.....</i>	<i>10</i>
<i>Andel kvinnor som är VD:.....</i>	<i>11</i>
<i>VD – andel kvinnor i regionens bolagsstyrelser: .....</i>	<i>12</i>
<i>Ordförande – andel kvinnor i regionens bolagsstyrelser:.....</i>	<i>14</i>
<i>Ordförande – andel kvinnor som vd om ordförande är kvinna: .....</i>	<i>14</i>
<i>Resultat – om jämställda styrelser vs icke jämställda styrelser: .....</i>	<i>15</i>
Enkätundersökning via e-post.....	16
<i>Andel företag med externa ledamöter:.....</i>	<i>16</i>
<i>Andel företag som har en valberedning: .....</i>	<i>17</i>
<i>Hur viktigt det är att uppnå en jämställd styrelse:.....</i>	<i>18</i>
<i>Svårigheter att hitta rätt kompetens:.....</i>	<i>19</i>
<i>Aktivt arbete för jämställd styrelse: .....</i>	<i>19</i>
<i>Rangordningsfråga om rekrytering: .....</i>	<i>20</i>
Slutord .....	21
Vita listan – en lista med goda exempel .....	22

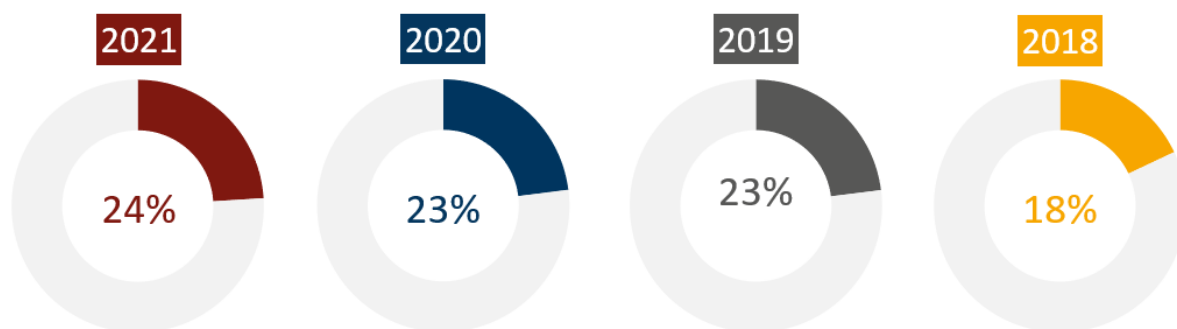
## Statistisk undersökning

Nedan presenteras den kvalitativa delen av undersökningen som främst har fokus på regionens företag vad avser jämställdhet men vid vissa tillfällen även utanför regionens gränser.

### Andel kvinnor i regionens bolagsstyrelser:

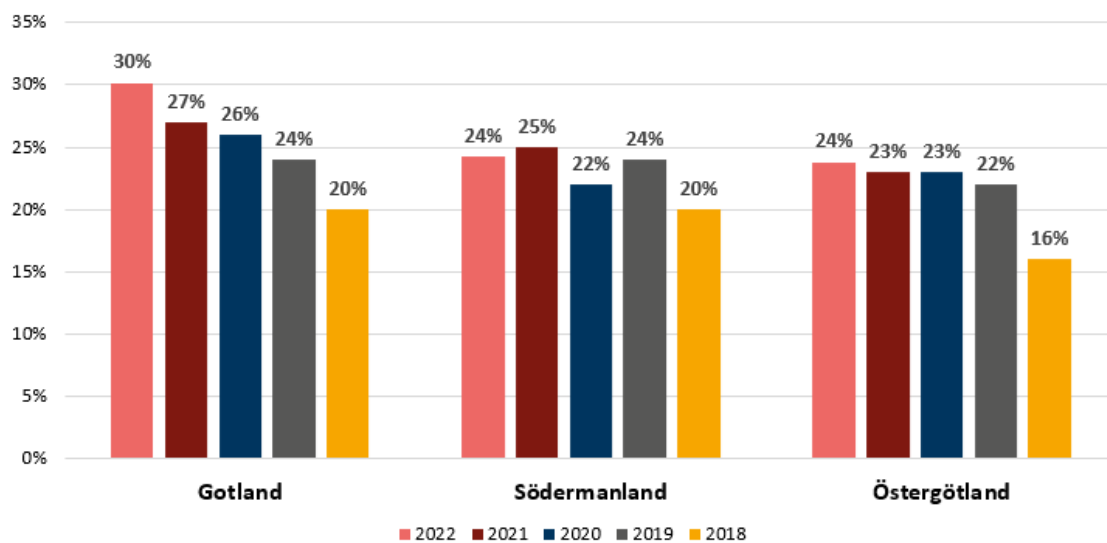


I år är 25 procent av ledamöterna i den östsvenska regionens bolagsstyrelser kvinnor. Årets resultat är en procent högre jämfört med förgående år. En förändring som visar att utvecklingen går åt rätt håll även om ökningen är knapp. Vid en jämförelse mellan 2022 och 2018 där tidsperspektivet blir längre så syns en tydligare uppgång och en positiv trend anas.

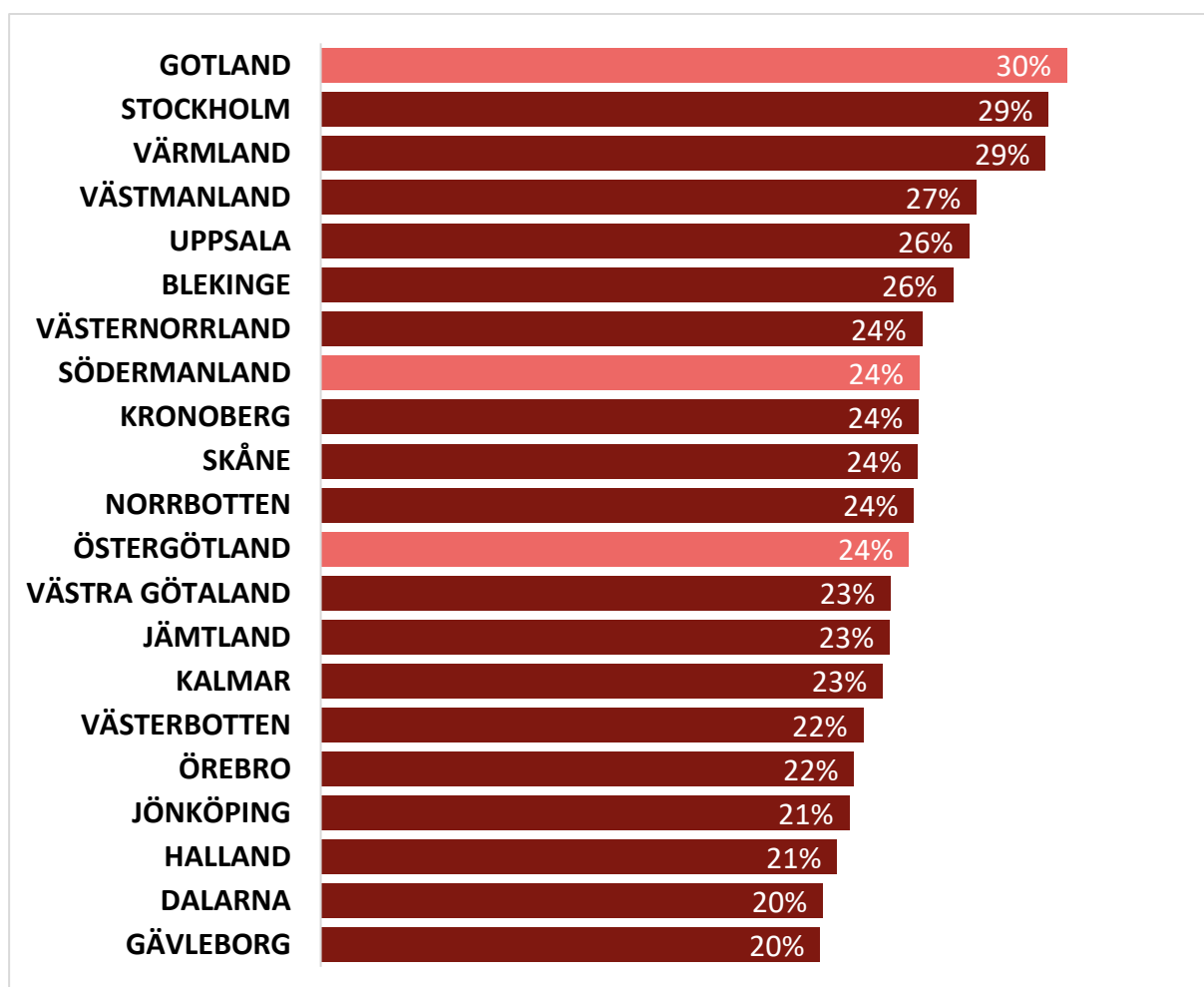


I en jämförelse mellan länen syns den högsta ökning på Gotland, med tre procent. Östergötland har en ökning på en procent medan Södermanland har backat med en procent mot förgående år.

Över tid har Gotland haft en positiv förändring medan utvecklingen i Södermanland har varit varierande. Tidigare har Östergötland varit de län som tagit det största klivet framåt sedan 2018 men från årets resultat är det numera Gotland som gjort den största totala förbättringen, på tio procent.



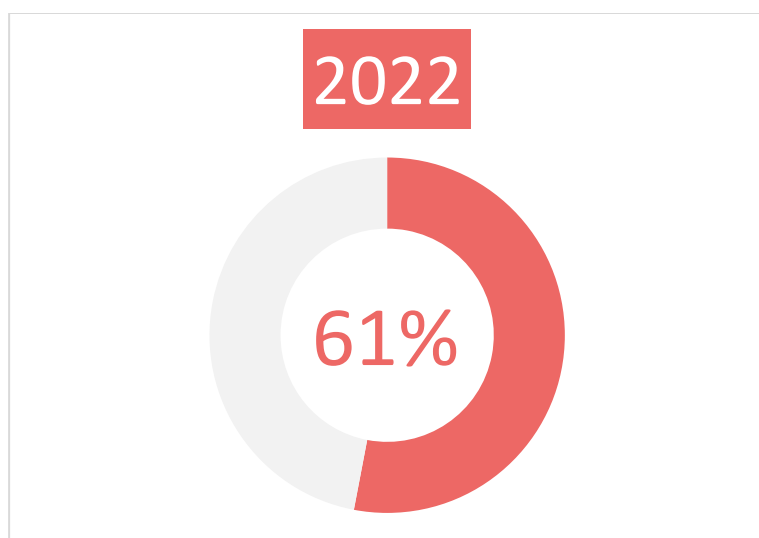
### Andel kvinnor i Sveriges bolagsstyrelser:



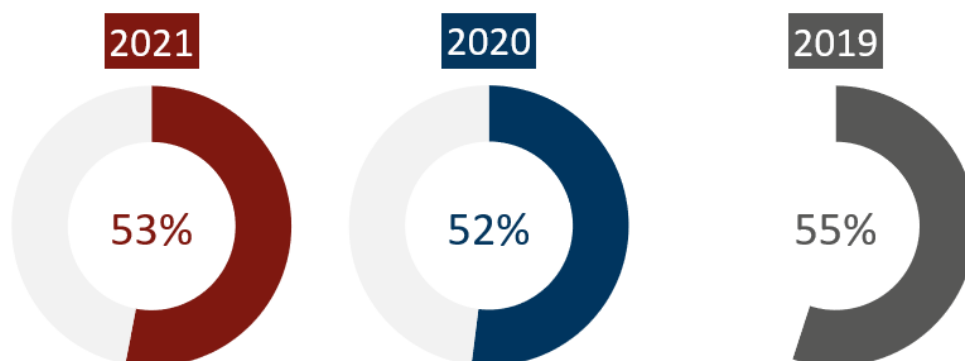


För första gången blickar vi utanför regionens gränser och har undersökt andelen kvinnor i bolagsstyrelser i samtliga av Sveriges län. Resultatet visar en variation mellan 20 och 30 procent. Gotland är i topp på 30 procent tätt följt av Stockholm och Värmland på 29 procent. I botten ligger Dalarna och Gävleborg på 20 procent. Sammantaget ger detta ett riksnitt på 25 procent.

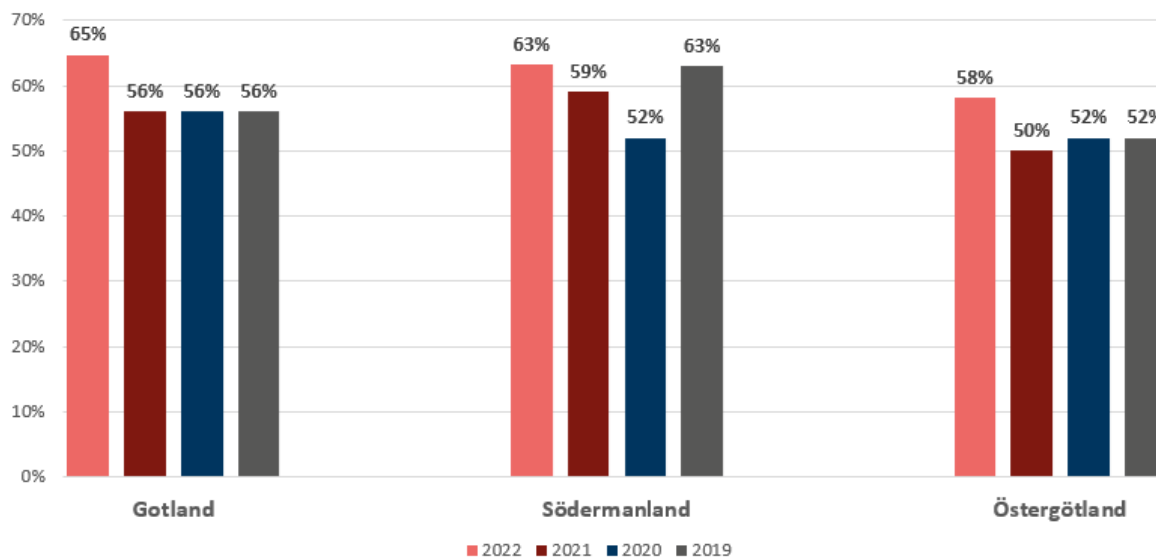
### Andel företag med minst en kvinnlig ledamot:



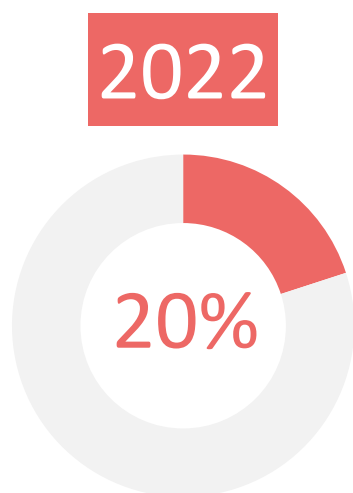
I årets undersökning har 61 procent av företagen i region öst minst en kvinnlig styrelseledamot, där är andelen hela 8 procent högre jämfört med föregående år. Detta är den största förändringen som har skett i årets undersökning. Årets resultat indikerar att utvecklingen går åt rätt håll och att allt fler bolagsstyrelser åtminstone tagit det första steget att rekrytera en kvinna till styrelsen. Historiskt har detta varierat något men där årets resultat på 61 procent är den högst någonsin. I detta avseende har dock det justerade urvalet en liten inverkan och kan förklara den kraftiga ökningen, troligtvis hade ökningen varit något mindre vid samma urval som tidigare år.



För samtliga län ser vi en ökning sedan föregående år, på mellan fyra och nio procent. Gotland och Östergötland har tidigare hållit sig på en nivå men nu fått en märkbar förbättring. Södermanland har de senaste året ökat men årets resultat på 63 procent är en återgång till resultatet 2019.

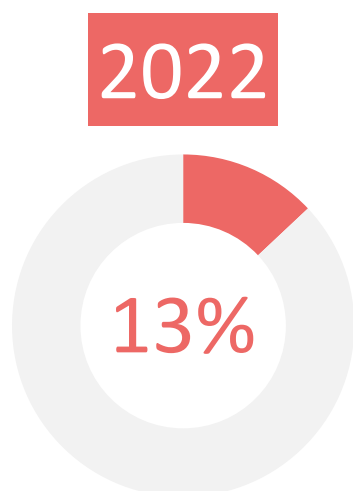


Andel jämställda styrelser:

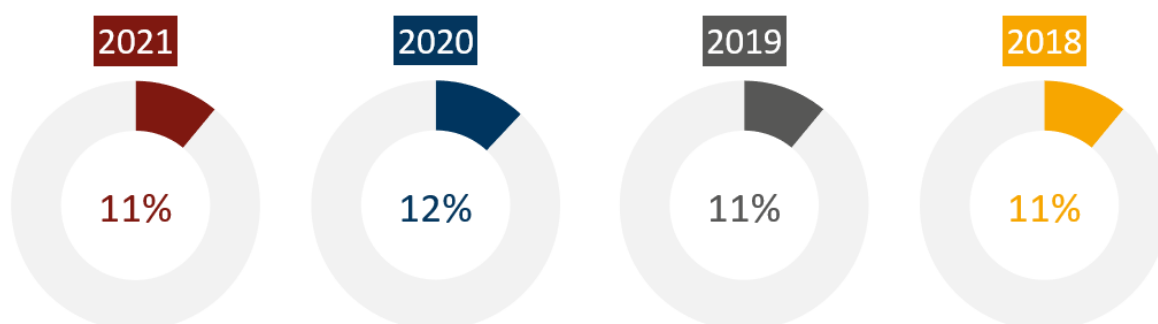


I år har andelen företag som är jämställda undersökts, det vill säga företag har en könsfördelning inom 40 till 60 procent åt något håll i styrelsen. Undersökningen visar att 20 procent av företagen är jämställda. Dessa företag listas i slutet av rapporten på "vita listan" som finns på sida 18.

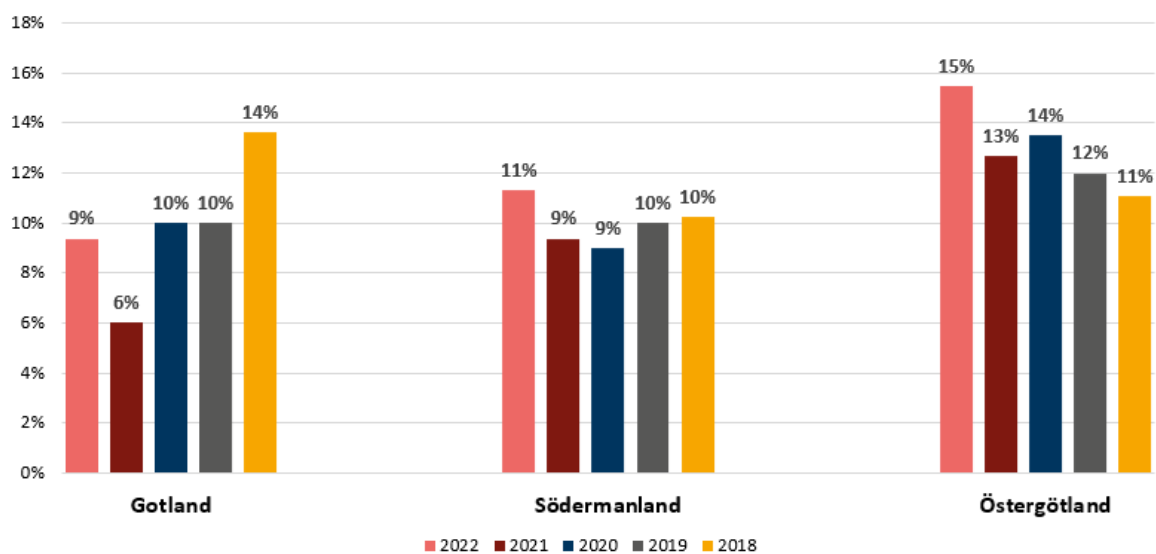
Andel kvinnor som är VD:



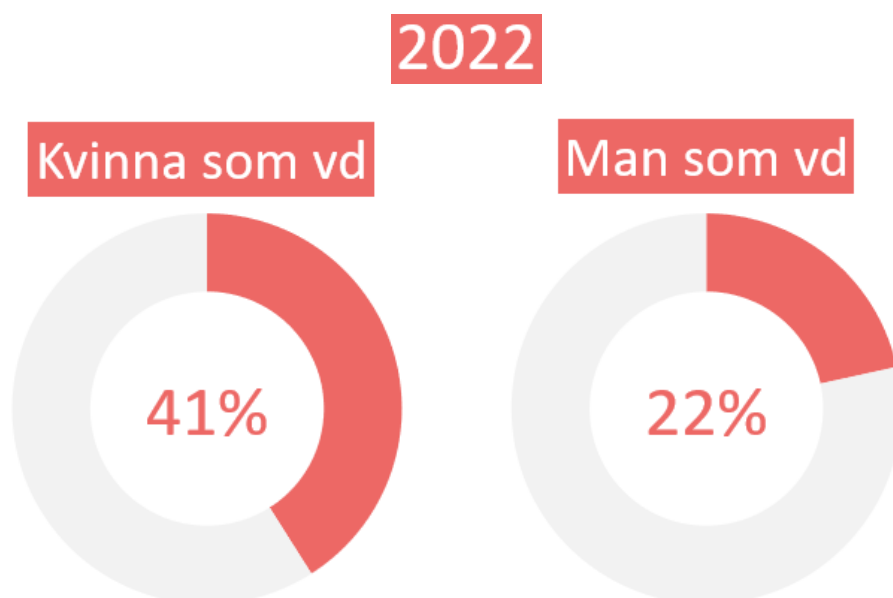
Av de undersökta företagen har 13 procent en kvinnlig vd. I jämförelse med föregående år har andelen ökat med två procent. Över tid har andelen varierat mellan elva och tolv procent vilket visar att årets resultat på 13 procent är den största andelen historiskt. Även om det är en fortsatt låg andel.



Fördelat på län syns en återhämtning på Gotland. I urvalet för undersökningen är det lägst antal bolag på Gotland, vilket kan förklara variationerna där små skillnader får stort utslag. I Södermanland är resultatet snarligt över tid och i Östergötland har det i stort sätt varit en förbättring över tid. Både Södermanland och Östergötland har ökat med två procent.



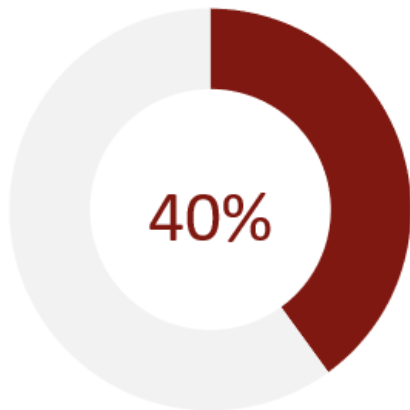
VD – andel kvinnor i regionens bolagsstyrelser:



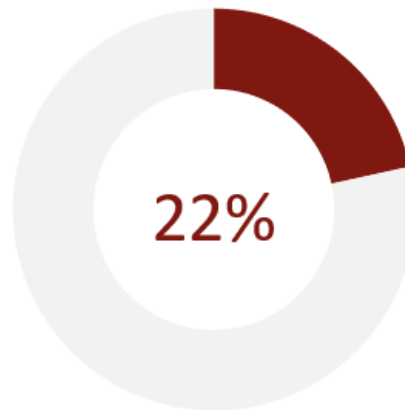
Även årets undersökning visar att andelen kvinnliga styrelseledamöter är högre bland de företag som har en kvinnlig vd än bland företagen med manlig vd. 41 procent mot 22 procent. Värt att komma ihåg är att tidigare resultat visar att endast 13 procent av regionens vd:ar är kvinnor.

2021

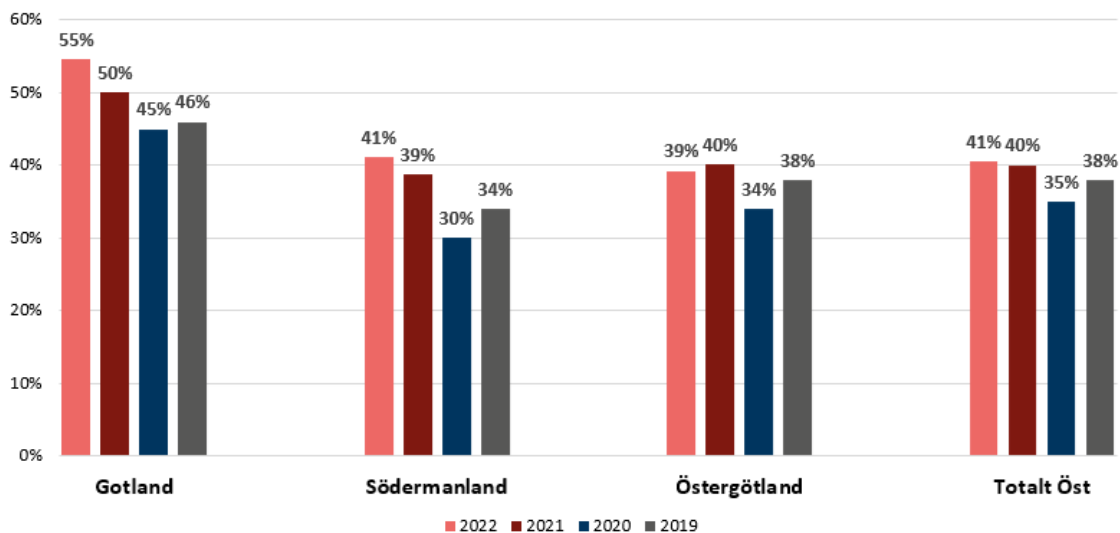
Kvinna som vd



Man som vd

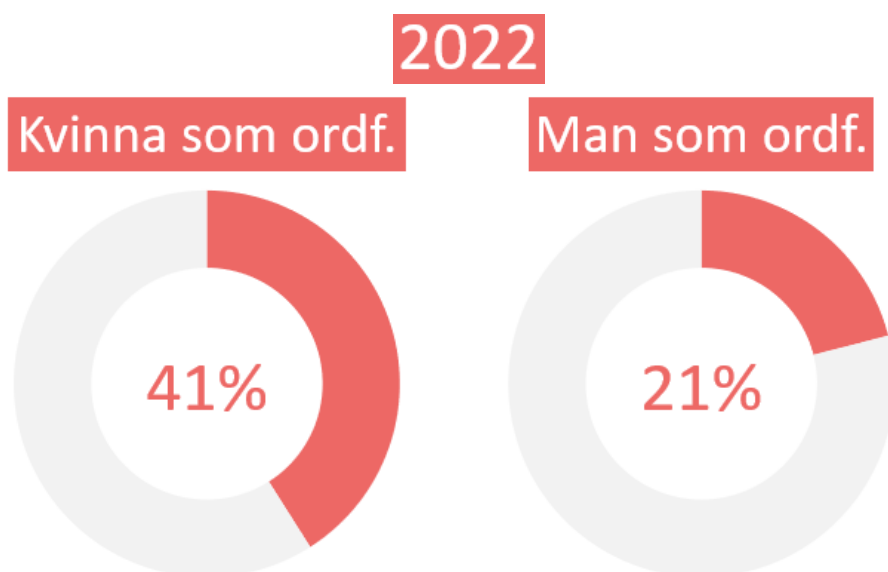


Årets resultat är oerhört likt resultatet för 2021, då det endast skiljer en procent om vd är kvinna. Att resultatet återigen visar att andelen kvinnor i styrelsen är så pass mycket högre om vd är kvinna visar att det finns ett samband mellan andelen kvinnor i styrelsen och i ledande positioner i företaget i stort.



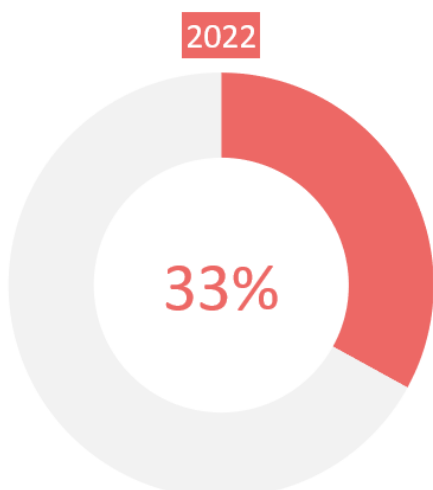
Gotland är det län som historiskt ökat mest i andel, med nio procent. Södermanland har ökat med sju procent vilket innebär att båda dessa län gjort en klar förbättring sedan 2019. Östergötland däremot har endast ökat tre procent under samma tidsperiod. Mest glädjande är att Gotland når 55 procent kvinnliga ledamöter bland företagen som har en kvinnlig vd.

Ordförande – andel kvinnor i regionens bolagsstyrelser:



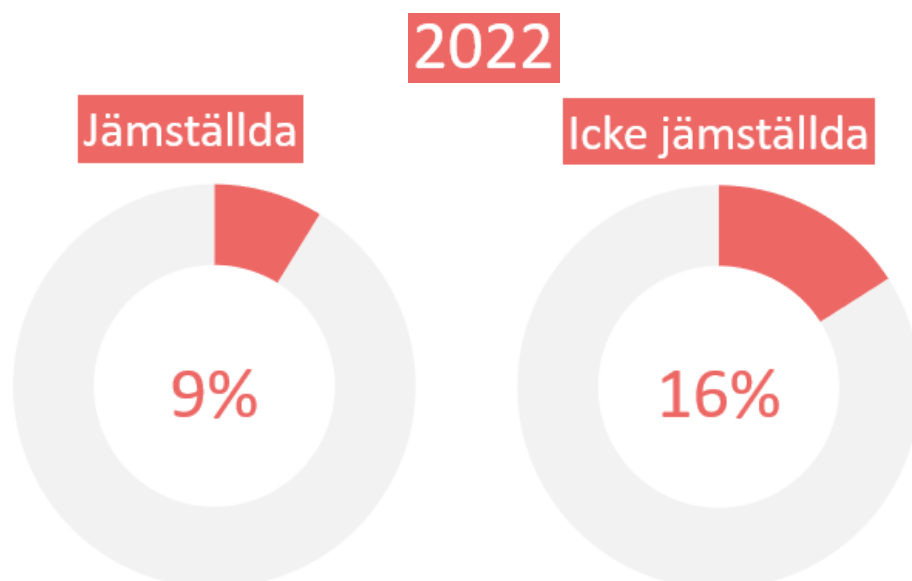
Nytt för årets undersökning är att andelen kvinnliga ordföranden och förhållandet mellan dessa och andelen i styrelsen har undersökts. Resultatet visar att om företag har en kvinnlig ordförande är andelen kvinnor i styrelsen 41 procent mot 21 procent om ordförande är män. Undersökningen visar även att endast tio procent av företagen har en kvinnlig ordförande. Resultatet är oerhört likt andelen i styrelsen om vd är kvinna respektive man.

Ordförande – andel kvinnor som vd om ordförande är kvinna:

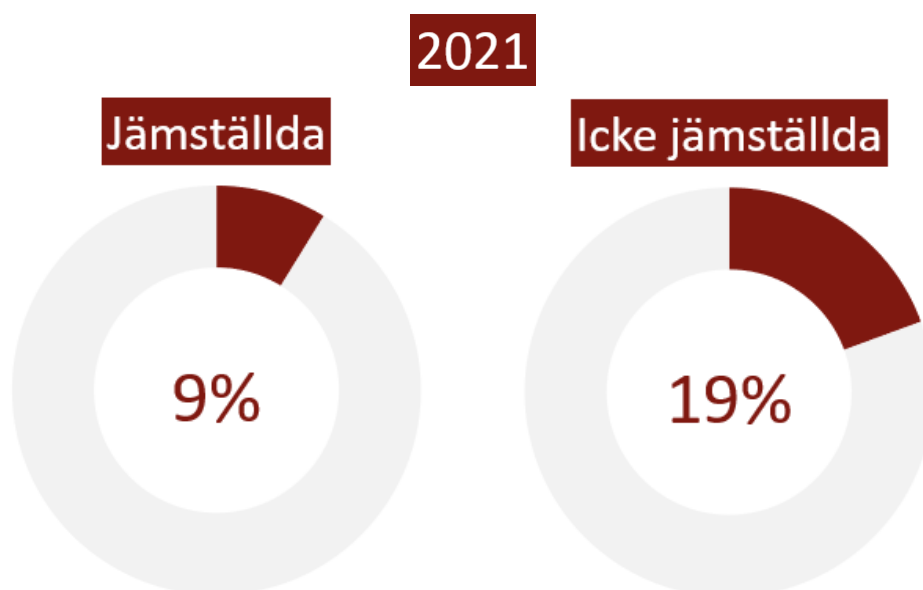


Undersökningen visar att de bolag med en kvinnlig styrelseordförande, är den totala andelen kvinnor i styrelsen 33 procent. Vilket är en något högre än andelen i stort (25 procent), vilket visar att även i styrelser med en kvinnlig ordföranden behövs fler kvinnor för att uppnå jämställdhet.

Resultat – om jämställda styrelser vs icke jämställda styrelser:



Sedan 2021 undersöks hur företags resultat påverkas av att styrelsen är jämställd eller icke jämställd, även i år visar undersökningen att endast nio procent av företag med en jämställd styrelse har ett negativt resultat. Jämfört med företag som inte har en jämställd styrelse är det 16 procent som har ett negativt resultat.



2021 var andelen vid jämställda styrelser precis samma som årets resultat, 9 procent medan det för icke jämställda styrelser var 19 procent. Vi ser därmed för andra året i rad ett tydligt att jämställdhet ökar företags förutsättningar för ökad lönsamhet så färre bolag har ett negativt resultat om styrelsen är jämställd än om styrelsen inte är det.

## Enkätundersökning via e-post

För att få en bättre bild av nuläget har den statistiska undersökningen även i år kompletterats med fördjupande frågor genom en enkät via e-post som har skickats till vd:ar bland regionens största företag. Svarsfrekvens var 23 procent.

### Andel företag med externa ledamöter:

*Har ni externa ledamöter i er styrelse?*



*Av de som svarar nej är 17% intresserade av att ta in externa ledamöter.*

*(6% vet ej)*

*Av de som svarar ja är 15% intresserade av att ta in ytterligare externa ledamöter.*

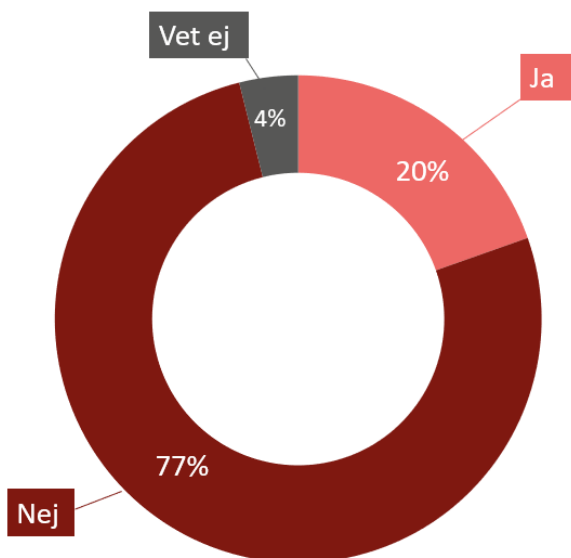
*(24% vet ej)*

Majoriteten av de tillfrågade bolagen har externa ledamöter, 65 procent. En ökning sedan föregående år då det var 50 procent som hade respektive inte hade externa ledamöter. Av de som idag har externa ledamöter har 15 procent svarat att de planerar att ta in ytterligare ledamöter medan 17 procent inte planerar att ta in ytterligare.



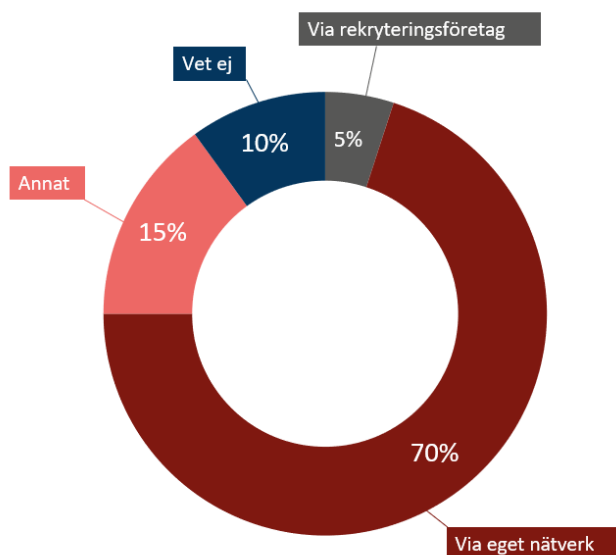
## Andel företag som har en valberedning:

Har ni en valberedning som arbetar med att hitta nya styrelsekandidater?



En valberedning är en sammansättning personer som har i syfte att hitta nya kandidater till styrelsen. Hela 77 procent har inte någon valberedning utan endast 20 procent har en valberedning.

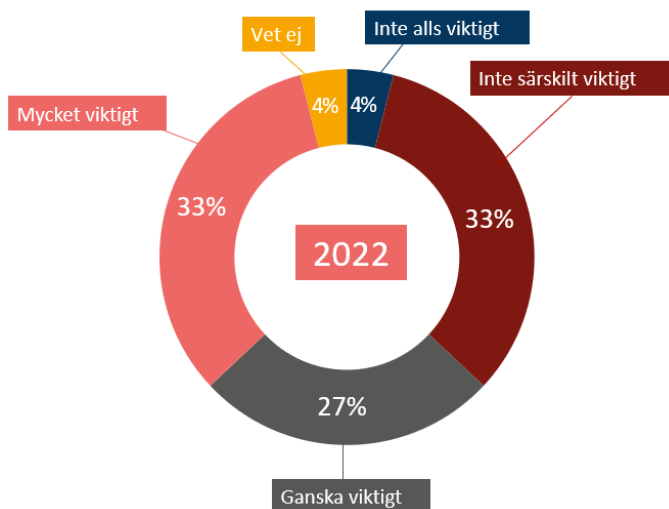
Hur rekryterar ni nya styrelseledamöter?



De företag som inte har någon valberedning har fått följdfrågan hur man rekryterar till sin styrelse. Resultatet visar att en klar majoritet, 70 procent rekryterar via sitt eget nätverk. Endast fem procent använder ett rekryteringsföretag och 15 procent svarar annat, vilket i detta fall var övervägande att styrelsen är politiskt sammansatt. Detta resultat skulle kunna vara en förklaring till den snedfördelning som råder i bolagsstyrelserna.

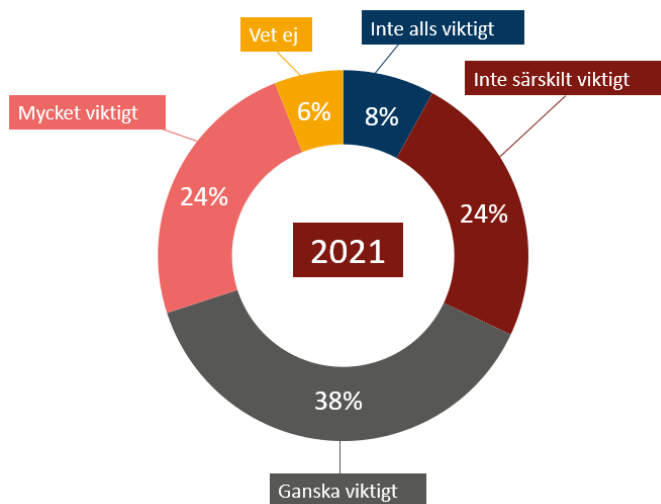
## Hur viktigt det är att uppnå en jämställd styrelse:

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



Totalt 60 procent, anger att det är *mycket viktigt* eller *ganska viktigt* att uppnå en jämställd styrelse. Däremot menar 33 procent att det *inte är särskilt viktigt* och en mindre andel markerar att det *inte alls är viktigt*.

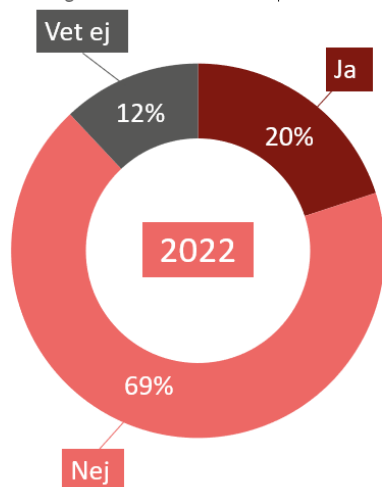
Hur viktigt är det för er att uppnå en jämställd styrelse?



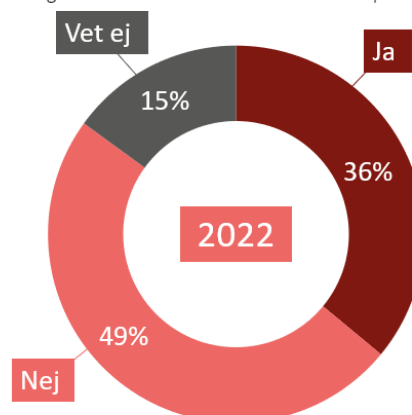
Jämfört med 2021 är andelen som tycker det är *mycket viktigt* eller *ganska viktigt* är relativt lika, två procent fler tyckte det var viktigt föregående år. Dock har andelen som svarat *inte särskilt viktigt* ökat med nio procent.

## Svårigheter att hitta rätt kompetens:

Upplever ni svårigheter att hitta rätt kompetens till er styrelse?



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

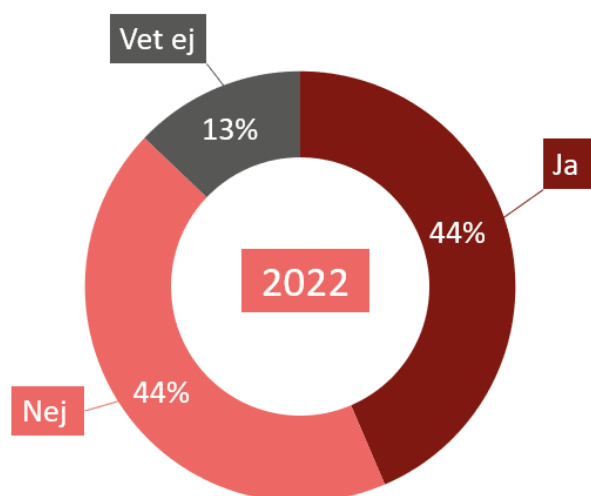


69 procent anger att det inte är svårt att hitta nya ledamöter med rätt kompetens medan 20 procent anser att det är svårt. På samma fråga med tillägget *kvinnor* med rätt kompetens svarar en lägre andel nej och en högre andel ja, 49 procent respektive 36 procent. 16 procent anser därmed att det är svårare att hitta kvinnor med rätt kompetens än kompetens i stort.

” *Kvinnor är 50% av befolkningen.  
Om de inte hittas så letar man inte* ”

## Aktivt arbete för jämställd styrelse:

Arbetar ni kontinuerligt för att uppnå en jämställd styrelse?



44 procent anger att de kontinuerligt arbetar för att uppnå en jämställd styrelse, exakt samma andel svarar att de inte gör det. 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.

Föregående år var frågan formulerad på ett något annat sätt vilket gör att årets resultat inte fullt ut går att jämföra mot 2021.

## Rangordningsfråga om rekrytering:

Vad är viktigast för er när ni rekryterar till er styrelse?



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. Ovan sammanställning ger oss en samlad bild över vad som prioriteras, där spetskompetens prioriteras högst och jämställdhet och mångfald lägst. 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.

” *Kön spelar ingen roll, det är kompetens som räknas* ”

## Slutord

Återigen summerar vi årets undersökning genom att konstatera att utvecklingen går framåt, om än långsamt. I samtliga delar av undersökningen ser vi en förbättring mot tidigare år vilket ger en känsla av att allt fler företag har förstått vikten av en aktiv och jämställd styrelse och har börjat att agera. Den knappa förbättringen vi ser år efter år visar att det här är ett arbete som kommer att ta tid och att det krävs att många personer och aktörer tillsammans arbetar med frågan.

Att årets undersökning har utökats med att blicka utanför regionens gränser har adderat en intressant aspekt. Vår regions långsamma utveckling står sig fortfarande likt rikssnittet, även om det är en bra bit under den nivå vi känner oss nöjda med. Att Gotland är i bäst i landet ger dock en känsla av hopp och förhoppningsvis kan de inspirera andra län att arbeta mer aktivt för att påskynda processen.

De nya frågorna i enkäten kring styrelserekrytering ger en tydlig bild av det fokus 100-listan bör ha framåt. Att en så stor andel som 70 procent (av de som inte har en valberedning) rekryterar via sitt närmaste nätverk är oroväckande, även om det inte alltid innebär att det är dåligt. Att lyfta blicken från jämställdhetsperspektivet och att fokusera på att professionalisera styrelsearbetet i stort skulle vara en möjlig väg för att nå ett jämställt styrelsearbete. För visst är jämställhet en självklarhet i samhället 2022?

100-listan kommer att fortsätta belysa vikten av jämställdhet bland regionens bolagsstyrelser tills utvecklingen har gått markant framåt. Att styrelsen är en avgörande resurs för att öka lönsamheten, innovationen, konkurrens- och attraktionskraft är vi på Östsvenska Handelskammaren övertygade om.

Avslutningsvis är vi väldigt tacksamma för alla våra partners och de på 100-listans som tillsammans med oss arbetar för att skapa förändring, ni möjliggör 100-listans arbete!

**Jonna Hedlund, projektledare 100-listan**  
**Östsvenska Handelskammaren**

## Vita listan – en lista med goda exempel

Av de 348 undersökta företagen har 20 procent en jämställd styrelse, nedan är en sammanställd lista med företag som utgör goda exempel i vår region kopplat till andel kvinnor i styrelsen. I bolagsstyrelserna nedan är andelen kvinnliga ledamöter respektive manliga 40 till 60 procent eller jämnare.

Företag	Andel män i styrelsen (procent)	Andel kvinnor i styrelsen (procent)
P.M. Instrument Aktiebolag	40	60
Dynamic Code AB (publ)	40	60
Folktandvården Sörmland AB	43	57
Norrköpings Tidnings Media AB	47	53
Toyota Material Handling Manufacturing Sweden AB	50	50
Skill Rekrytering & Bemanning AB	50	50
A & O Ansvar och Omsorg Aktiebolag	50	50
AB Svenska Spel	50	50
Nyköpingshem Aktiebolag	50	50
Aviseq Critical Communication AB	50	50
Botrygg Bygg AB	50	50
Östenssons Livs Aktiebolag	50	50
Premedic Skåne AB	50	50
Tekniska verken Linköping Nät AB	50	50
Renall AB	50	50
Qstar Försäljning Aktiebolag	50	50
Fria Läroverken i Sverige AB	50	50
Medius Sverige AB	50	50
Colmec AB	50	50
Nordic International School AB	50	50
Svenska Entreprenad & Förvaltningsaktiebolag	50	50
ASKLING BIL AB	50	50
Kenova AB	50	50
Järnaktiebolaget Södertorg	50	50
Stille AB	50	50
ED Bygg Sverige AB	50	50
Cyclife Sweden AB	50	50
Stopp Matmarknad i Gnesta AB	50	50
Himmelsta Byggentreprenad AB	50	50
K A Project AB	50	50
Swedfarm AB	50	50
Bilgruppen i mälardalen AB	50	50
Billbörsen i Linköping AB	50	50
Casall Sport Aktiebolag	50	50
Recipharm Strängnäs AB	50	50
EPC Sverige AB	50	50
Ekängens Matmarknad AB	50	50
Tumbo Husvagnar AB	50	50

Överlöparen AB	50	50
Energifabriken i Sverige AB	50	50
PC Byggarn Mjölby AB	50	50
PLC Invest AB	50	50
Linköpings Skogstjänst Aktiebolag	50	50
Gustaf Bengtssons Livsmedels Aktiebolag	50	50
Verisure Logistics AB	50	50
Botrygg Förvaltningsfastigheter AB	50	50
Thorni i Vingåker AB	50	50
AB Lindstams Bygg	50	50
Bilcompaniet & C/O AB	50	50
Ljungberg Fritzoë AB	50	50
Rederiaktiebolaget Gotland	50	50
Food for Progress Sweden AB	50	50
Fritidsfordon Öst AB	50	50
Eskilstuna Byggtjänst O Lie Aktiebolag	50	50
Great Products Motor i Strängnäs AB	50	50
Specialfastigheter Sverige Aktiebolag	55	45
Flens Bostadsaktiebolag	55	45
Aktiebolaget Gotlandshem	57	43
Orio AB	57	43
Alltransport i Östergötland AB	57	43
Väderstad AB	58	42
HSB Sörmlandsbostäder AB	60	40
Industri-Matematik International AB	60	40
Katrineholms Stormarknad AB	60	40
Bixia AB	60	40
Wahlstedts Bilaktiebolag	60	40
CTT Systems AB	60	40
Forsbecks Eftr. Aktiebolag	60	40
Studentbostäder i Linköping AB	60	40