

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



100

LISTAN

FÖR JÄMSTÄLLDA
BOLAGSSTYRELSE

Så **jämställda** är regionens
bolagsstyrelser **2023**

Förord

Styrelsens betydelse för företags tillväxt och utveckling är välkänd, särskilt i en tid av ökad förändringstakt. Östsvenska Handelskammaren, med sina 850 medlemsföretag från det östsvenska näringslivet, understryker vikten av aktivt styrelsearbete och rätt kompetens i styrelserummen för att anpassa verksamheten till nya förutsättningar.

Sedan 2014 har Östsvenska Handelskammaren arbetat med initiativet 100-listan för att öka kompetensen och främja jämställdhet i regionens bolagsstyrelser. Målet är att belysa fördelarna med jämställdhet och bredd av kompetens i dessa styrelser. Med närmare 150 kvalificerade kvinnor på 100-listan kan vi garantera att styrelsekompetenta kvinnor finns och att orsaker till den snedfördelning som råder inte beror på brist på kompetens, utan något helt annat! Genom att professionalisera styrelsearbetet, rekrytera bortom närmaste nätverk och se mångfald som en kompetens i sig, kan betydande framsteg göras.

En viktig del för att nå förändring är att belysa problematiken och att ständigt driva opinion. 100-listan genomför årligen en undersökning för att kartlägga jämställdheten i regionens bolagsstyrelser och mäta det långsiktiga arbetet. För första gången någonsin genomförs årets undersökning tillsammans med våra kammarsysstrar i Södra Sverige. Det är idag fyra Handelskamrar som driver arbeten som 100-listan, Östsvenska Handelskammaren, Sydsvenska Industri- och Handelskammare, Västsvenska Handelskammaren och Handelskammaren i Jönköpings län och det är vi som står bakom årets undersökning.

Tillsammans finns över 700 styrelsekompetenta kvinnor på våra fyra listor där kandidaterna har en stor bredd av kompetenser, erfarenheter och egenskaper. Detta innebär att alla företag som söker kompetens till sin styrelse till stor sannolikhet kommer kunna hitta den på någon av våra listor.

I denna rapport presenteras undersökningen främst med ett regionalt fokus men i vissa delar även utanför regionens gränser. Årets undersökning inkluderar förutom andelen kvinnor i styrelserna även en jämförelse mellan olika branscher, andelen vd:ar och ordföranden som är kvinnor och mycket mer. Undersökningen har genomförts i samarbete med P&M Sverige.



Jonna Hedlund
Projektledare 100-listan
Östsvenska Handelskammaren

Sammanfattning

Årets undersökning består av två delar för att ge en heltäckande förståelse. Den kvantitativa delen bygger på fakta från ett urval företag, och den kvalitativa delen på en enkät skickad via e-post till samma urval. Kombinationen av kvantitativa och kvalitativa metoder kompletterar varandra på ett effektivt sätt och ger oss en klar och omfattande bild av nuläget.

Bakgrund

Varje år genomför Östsvenska Handelskammaren och 100-listan en undersökning för att kartlägga jämställdheten bland de största företagen baserat på omsättning i Östergötland, Södermanland och Gotland. I år har vi utökat undersökningen genom att analysera ytterligare parametrar i samtliga län i Sverige. Urvalet för respektive län består av de en procent största bolagen (baserat på omsättning), i förhållande till det totala antalet aktiebolag i respektive län. Därefter har företag med färre än två styrelseledamöter tagits bort. Detta innebär att urvalet för regionen består av 338 företag som alla har minst två ledamöter.

Datainsamling och analys genomfördes under perioden augusti-oktober 2023 och den fördjupande enkätundersökning via e-post riktad till vd:ar genomfördes under september-oktober. Svarsfrekvensen för enkätundersökningen uppgick till 23 procent.



Sörmland: 119 st
Östergötland: 184 st
Gotland: 35 st

Resultat

Nedan följer en summering av resultaten från årets undersökning samt en jämförelse över tid för att kort belysa eventuella förändringar och trender.

Statistik undersökning

Sammanfattningsvis visar årets undersökning av andelen kvinnor i bolagsstyrelser i regionen att det inte skett någon utveckling jämfört med 2022. Totalt är fortsatt 25 procent av ledamöterna kvinnor, en andel som har varierat ytterst lite de senaste åren. Gotland behåller sin position som det län med högst andel kvinnor i styrelser, medan län som Östergötland och Sörmland ligger kvar i mitten av tabellen, på 24 procent vilket är strax under rikssnittet.

En mer djupgående analys av företagen visar att andelen företag med minst en kvinnlig ledamot i år är 61 procent och detta innebär en stagnation från föregående år men en viss ökning över tid. Andelen jämställda styrelser är fortsatt låg, med endast 20 procent av företagen som uppfyller kraven för en jämn könsfördelning, 40/60 procent åt något håll drar vi slutsatsen att det är en lång väg kvar till mål.

12 procent av företagen har i år en vd som är kvinna, vilket återigen visar på en marginell förändring. Denna andel har sedan 2018 endast ökat med 1 procent. Undersökningen visar tydligt att andelen kvinnor i styrelserna påverkas av kön på vd, där företag med en vd som är kvinna har en betydligt högre andel kvinnor i styrelsen, 42 procent. Detta stärker att det är viktigt att arbeta med jämställdhet i hela organisationen.

Andelen kvinnliga ordföranden i bolagsstyrelserna är endast 14 procent, vilket innebär en ökning med 4 procent sedan 2022. Företag med en kvinnlig ordföranden har en hög andel kvinnor i styrelsen, och rikssnittet för andelen kvinnor i styrelsen när ordföranden är kvinna är hela 44 procent. Ett län i Sverige toppar denna lista med imponerande 50 procent kvinnliga styrelseledamöter i bolag med ordförande som är kvinna.

Avslutningsvis visar mycket i årets undersökning att utvecklingen har stannat av, detta är oroväckande då vi fortsatt har en lång väg kvar till ett jämställt näringsliv och det är nu dags för företag att ta tag i frågan på riktigt.

Enkätundersökning

I den kvalitativa delen av undersökningen framkommer flera intressanta aspekter angående styrelsearbete i regionen. En positiv trend är att 68 procent av de tillfrågade företagen har externa ledamöter i sina styrelser, vilket representerar en ökning jämfört med de senaste två åren. Majoriteten av de företag som inte har externa ledamöter är inte intresserade av att ta in detta, vilket kan vara en förlorad möjlighet till värdefull kompetens.

Endast 24 procent av företagen har en valberedning vilket innebär att den stora majoriteten saknar en sådan. En strukturerad rekryteringsprocess till styrelsen är viktig för att främst säkerställa rätt kompetens och en valberedning, en jämställd sådan, kan vara en viktig faktor för att främja jämställdhet i bolagsstyrelserna. Resultaten visar att så många företag

som 70 procent fortfarande rekryterar styrelseledamöter via sina närmaste nätverk, vilket kan vara en orsak till den snedfördelning vi ser.

En positiv aspekt är att 69 procent av företagen anser att det är *mycket* eller *ganska viktigt* att uppnå en jämställd styrelse, vilket indikerar en ökad medvetenhet om fördelarna med jämställdhet. Trots detta arbetar endast 34 procent kontinuerligt för att uppnå detta mål och andelen som aktivt arbetar för en jämställd styrelse har minskat från föregående år.

Bristen på kompetens är en övergripande utmaning för regionen och det är glädjande att endast 13 procent upplever svårigheter att hitta rätt kompetens till sina styrelser. Dock är det bekymmersamt att nästan dubbelt så många, 29 procent, upplever svårigheter att hitta kvinnor med rätt kompetens. Detta kan delvis förklaras av en övervikt av män i näringslivets toppskikt och den vanliga rekryteringsmetoden är via nära nätverk. Att adressera dessa utmaningar och aktivt arbeta för en jämställd styrelse är avgörande för att främja mångfald och kompetens i företagsledningen.

Innehållsförteckning

Förord	2
Sammanfattning	3
Bakgrund	3
Resultat	4
Statistik undersökning	4
Enkätundersökning	4
Innehållsförteckning	6
Statistisk undersökning	7
Andel kvinnor i regionens bolagsstyrelser:	7
Andel kvinnor i Södra Sveriges bolagsstyrelser:	8
Andel kvinnor i Sveriges bolagsstyrelser:	9
Andel företag med minst en kvinnlig ledamot:	10
Andel jämställda styrelser i regionen:	11
Andelen jämställda styrelser i södra Sverige:	11
Andelen jämställda styrelser i Sverige:	11
Andel kvinnor som är vd i regionen:	12
Vd – andel kvinnor i regionens bolagsstyrelser:	12
Andel kvinnor som är ordförande i regionen:	13
Andel kvinnor i styrelser per bransch:	14
Andel bolag med minst 5% vinst i Sverige:	15
Enkätundersökning via e-post	16
Andel företag med externa ledamöter:	16
Andel företag som har en valberedning:	16
Hur viktigt det är att uppnå en jämställd styrelse:	18
Aktivt arbete för jämställd styrelse:	18
Svårigheter att hitta rätt kompetens:	19
Rangordningsfråga om rekrytering:	21
Slutord	22
Vita listan – en lista med goda exempel	23

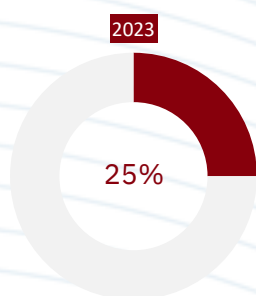
Statistisk undersökning

Nedan redovisas den kvantitativa delen av årets undersökning, med huvudfokus på hur det ser ut hos regionens företag när det gäller jämställdhet i styrelsen, på vd- och ordförandenivå samt hur många av regionens och Sveriges styrelser som är jämställda. Detta är främst en rapport om region öst och därmed kommer data för detta område i huvudsak att presenteras. Samma undersökning har genomförts för hela södra Sverige och därmed belyses vissa frågor även utanför regionens gränser.

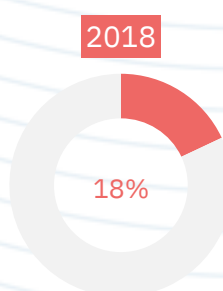
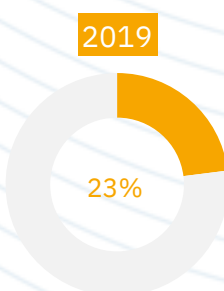
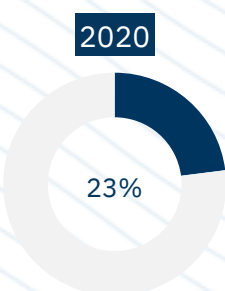
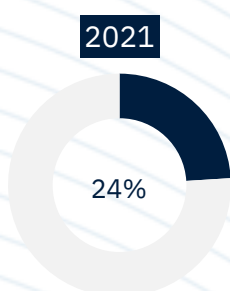
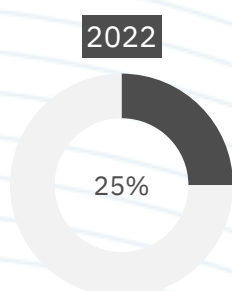
Urvalet för respektive län består av de en procent största bolagen (baserat på omsättning), i förhållande till det totala antalet aktiebolag i respektive län och som har minst två ledamöter.

Andel kvinnor i regionens bolagsstyrelser:

I år är 25 procent av ledamöterna i regionens bolagsstyrelser kvinnor, detta innebär att av det totala antalet styrelseposter som finns i regionen innehåller dessa till 25 procent av kvinnor.

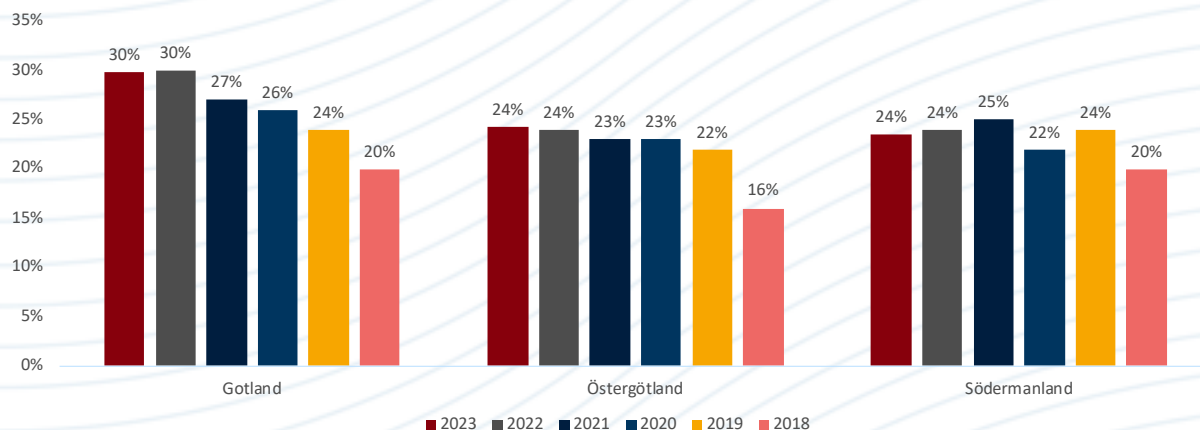


Årets resultat är precis som 2022, vilket visar på att utvecklingen av andelen kvinnor i regionens styrelser verkar ha stannat av. Att det sedan 2019 endast ökat med totalt två procent visar att utvecklingen går långsamt. Blickar vi istället tillbaka till 2018 har det totalt ökat med 7 procent vilket är positivt, men nu är det dags för näringslivet att kavla upp ärmarna och arbeta mer aktivt för att ta de stora kliv som behövs.



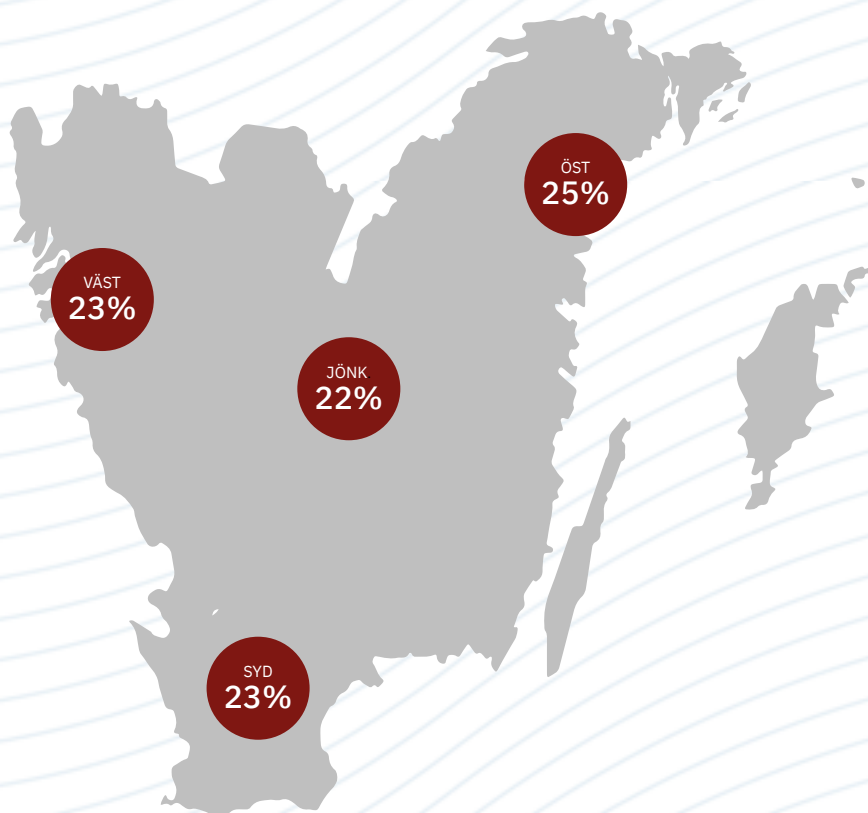
Då årets totala andel kvinnor i bolagsstyrelserna är exakt som 2022, 25 procent, är det inte helt oväntat att vi även ser en totalt oförändrad andel även vid en jämförelse mellan regionens tre län. Gotland som tidigare haft den starkaste ökningen av andelen år för år står nu kvar på 30 procent, glädjande dock att Gotland som 2022 var bäst i landet håller sig kvar på samma höga nivå. Östergötland och Sörmland däremot som tidigare har haft en mer varierad utveckling är även de kvar på samma nivå som tidigare år, på 24 procent.

Av dessa tre län har Gotland ökat som mest sedan 2018, då första undersökningen genomfördes, med 10 procent. Sörmland har endast ökat med 4 procent.



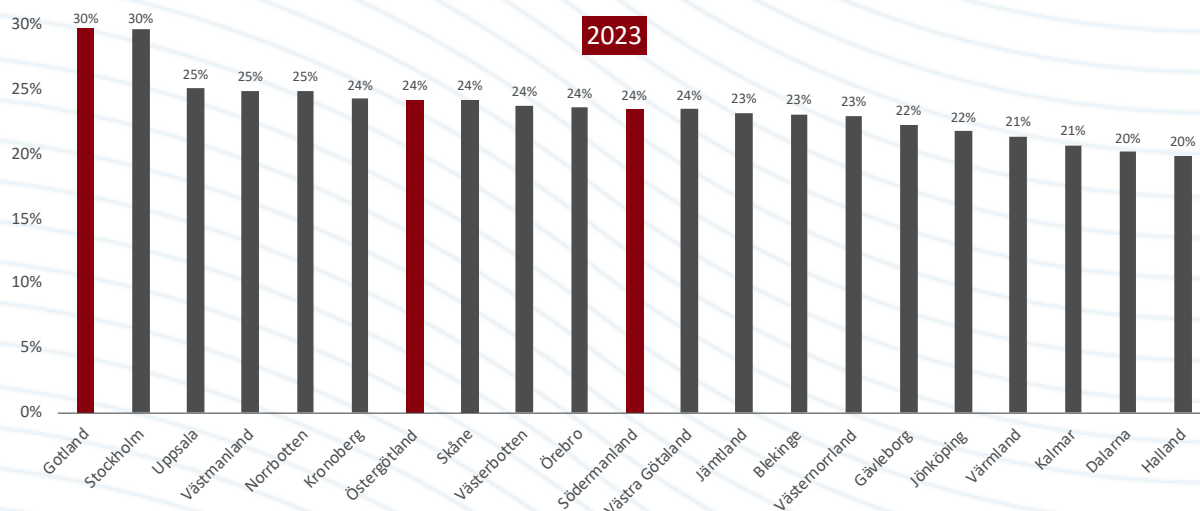
Andel kvinnor i Södra Sveriges bolagsstyrelser:

Undersökningen har i år genomförts tillsammans med Handelskamrar i Södra Sverige och vi kan då se en viss skillnad mellan dessa regioner, även om alla har en stor snedfördelning. Hela Södra Sverige har mycket att arbeta för, och det är glädjande att vi fyra Handelskamrar driver arbeten som 100-listan för att tillsammans vara med och påverka. Den totala andelen kvinnor i södra Sverige är 23 procent.

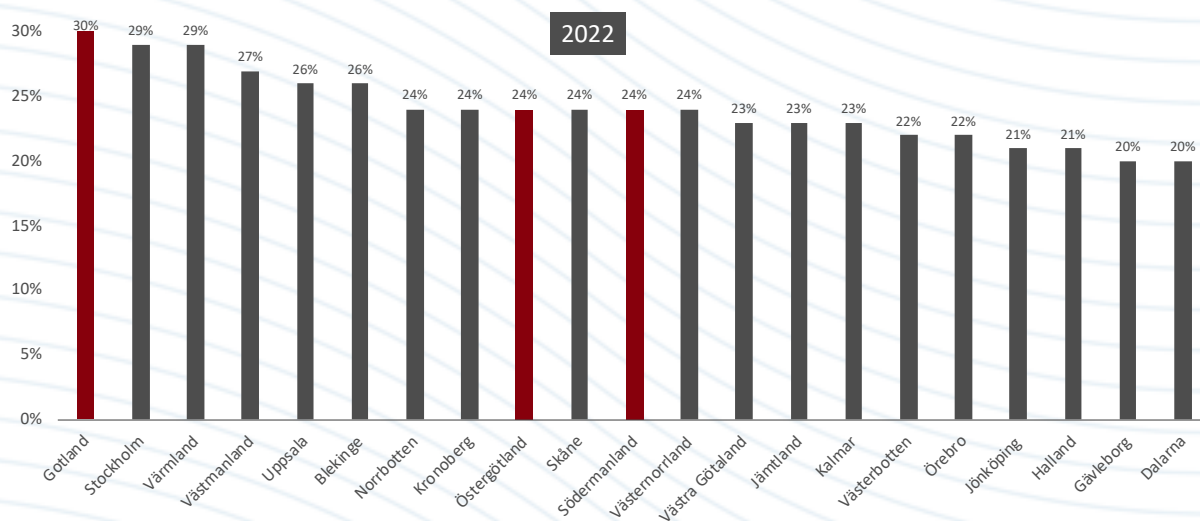


Andel kvinnor i Sveriges bolagsstyrelser:

Förra året undersöktes för första gången andelen kvinnor i hela Sveriges bolagsstyrelser, detta har undersökts även i år och återigen är Gotland bäst i landet men nu på delad första plats med Stockholms län. Rikssnittet i år är 25 procent, precis samma andel som föregående år.

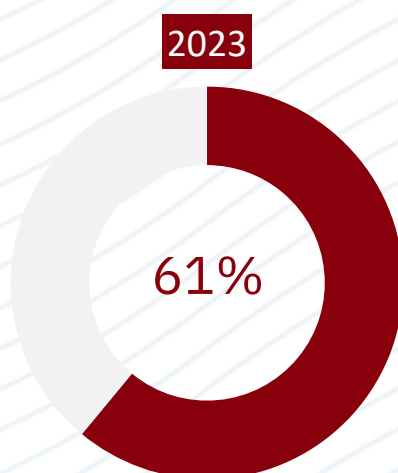


Dock ser vi en hel del förändringar på många av Sveriges län. Det är totalt 6 län som har ökat andelen kvinnor i styrelserna mot föregående år, medan hela 7 län har en lägre andel i år. Samma antal, 7, har en oförändrad andel, bland dessa län finns Östergötland, Sörmland och Gotland. Västerbotten och Gävleborg är de län som ökat mest, med två procent. Värmland har den största negativa förändringen, på hela 8 procent.

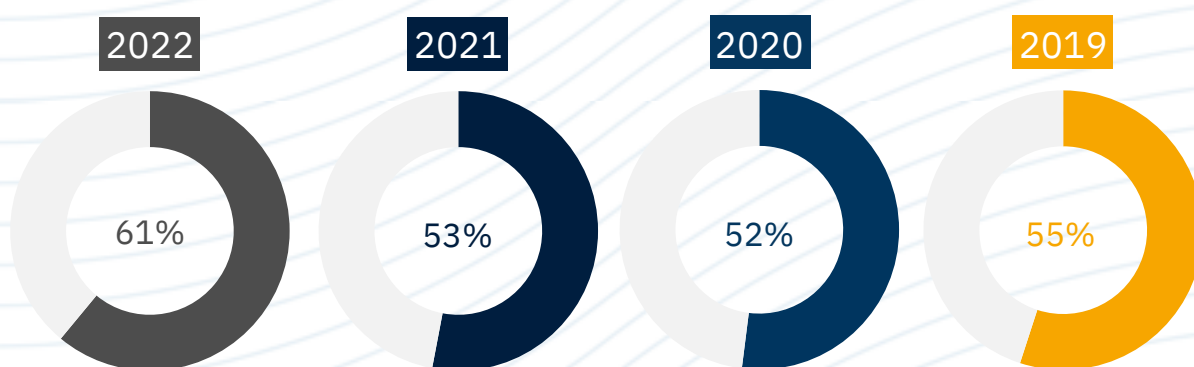


Andel företag med minst en kvinnlig ledamot:

Återigen ser vi en totalt oförändrad andel, även i år är andelen företag med minst en kvinnlig ledamot 61 procent. Trots att mycket i årets undersökning visar att utvecklingen har stannat av är det glädjande att denna andel inte har minskat, då den tidigare har legat på en lägre nivå, mellan 52 och 55 procent.



Att andelen i år och 2022 är högre än tidigare indikerar att utvecklingen går åt rätt håll och det är positivt att majoriteten av företagen har minst en kvinna i sin styrelse och därmed åtminstone tagit det första steget mot en jämställd styrelse.

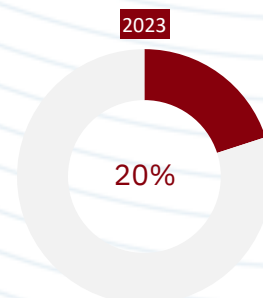


Vid en jämförelse per län visas att Sörmland nu är det län med högst andel företag som har minst en kvinnlig ledamot, där har nu 65 procent av bolagen minst en kvinna. På Gotland är denna andel 63 procent och i Östergötland 58 procent.

Sörmland var förra året tillbaka på den nivå, 63 procent, som 2019 vilket var första gången detta undersöktes. Därmed har Sörmland nu den högsta andelen någonsin för länet.

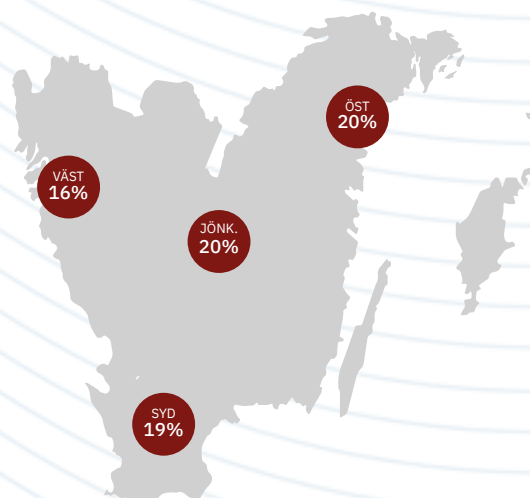
Andel jämställda styrelser i regionen:

Tidigare i rapporten har andelen totala styrelseposter som innehas av kvinnor presenteras. För att fördjupa undersökningen har vi även undersökt andelen företag i regionen som har en jämställd styrelse, det vill säga hur många företag som har en styrelse med en könsfördelning inom 40 till 60 procent, åt något håll. Undersökningen visar att endast 20 procent av företagen uppnår detta och även denna andel är helt oförändrad sedan förra året. De företag som är jämställda presenteras i slutet av rapporten, på "vita listan" som finns på sida 23.



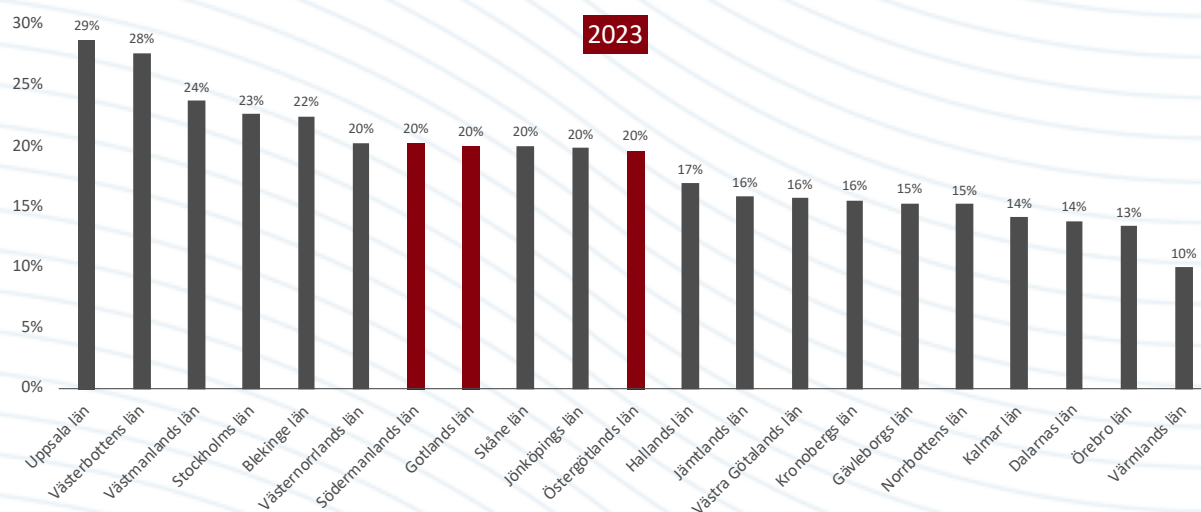
Andelen jämställda styrelser i södra Sverige:

Vår regions andel för jämställda styrelser är 20 procent, om vi blickar utanför regionens gränser och undersöker detta för södra Sverige ser vi att 18 procent av företagen är jämställda.



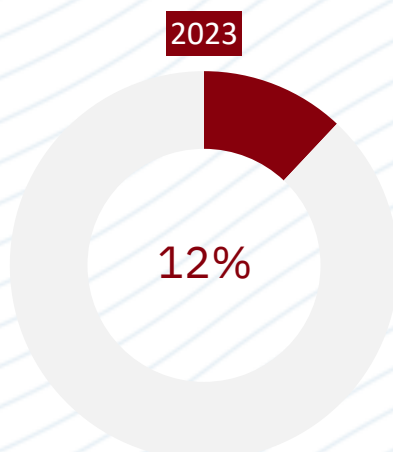
Andelen jämställda styrelser i Sverige:

Andelen jämställda styrelser har för första gången undersökts på hela Sverige och rikssnittet är även det på 20 procent, bäst i landet är Uppsala län på 29 procent och längst ned på listan ser vi Värmland. Att rikssnittet är precis lika lågt, 20 procent, som i regionen visar att hela 80 procent av undersökta företag i Sverige behöver arbeta med frågan.

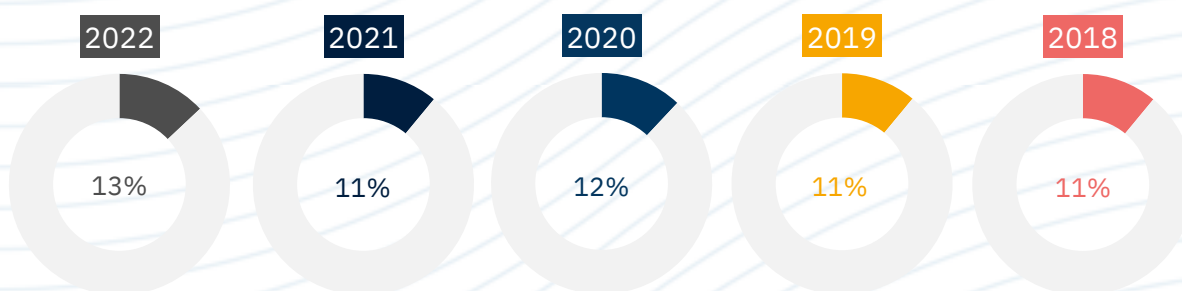


Andel kvinnor som är vd i regionen:

Av företagen i undersökningen har 12 procent en vd som är kvinna. Denna andel har varierat marginellt de senaste åren och från att tidigare ha ökat med en procent nu minskat med samma andel. Vi har tidigare år konstaterat att kön på vd spelar stor roll när det kommer till andelen kvinnor i styrelsen. Årets resultat på andelen kvinnor i styrelsen om vd är en kvinna presenteras på nästa sida.



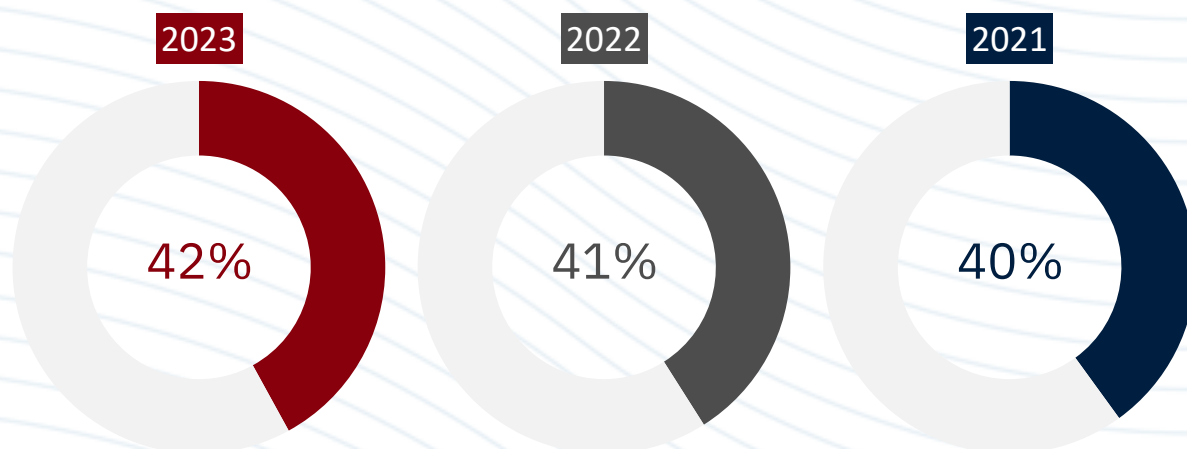
Östergötland är det län i regionen som har högst andel vd:ar som är kvinna, 14 procent, vilket är en nedgång på 1 procent sedan förra året. Gotland är regionens enda län som har ökat denna andel sedan förra året, i år är andelen vd:ar som är kvinnor på Gotland 11 procent mot förra årets 9 procent. Sörmland har likt Östergötland backat med en procent och håller sig nu på 10 procent.



Rikssnittet är 13 procent för företag med kvinnlig vd och bäst i landet är Stockholms län på 19 procent.

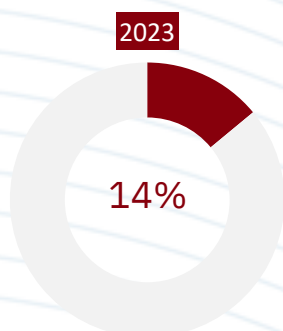
Vd – andel kvinnor i regionens bolagsstyrelser:

För tredje året i rad visar undersökningen att andelen kvinnor i styrelsen påverkas mycket av kön på vd. Hos de företag som har en vd som är kvinna är andelen kvinnor i styrelsen hela 42 procent enligt årets undersökning, denna andel var 41 procent 2022 och 40 procent 2021. Som redovisades tidigare är det dock endast 12 procent av alla företag som har en vd som är kvinna.



Att undersökningen återigen visar att de företag som har en vd som är kvinna uppnår kraven för en jämställd styrelse (minst 40 procent) visar att det är viktigt att arbeta med jämställdhet på flera nivåer inom näringslivet, inte minst på vd-nivå.

Denna andel har för första gången undersökts för hela Sverige och där ser vi att hela 48 procent i styrelsen är kvinnor i de företag som har en vd som är kvinna. Vilket stärker teorin om att jämställdhet i en del av organisationen föder jämställdhet i hela organisationen på sikt. Vi ser även att 33 procent av de bolag med en vd som är kvinna är jämställda (mot 20 som är rikssnittet, när både vd som man och kvinna undersöks).

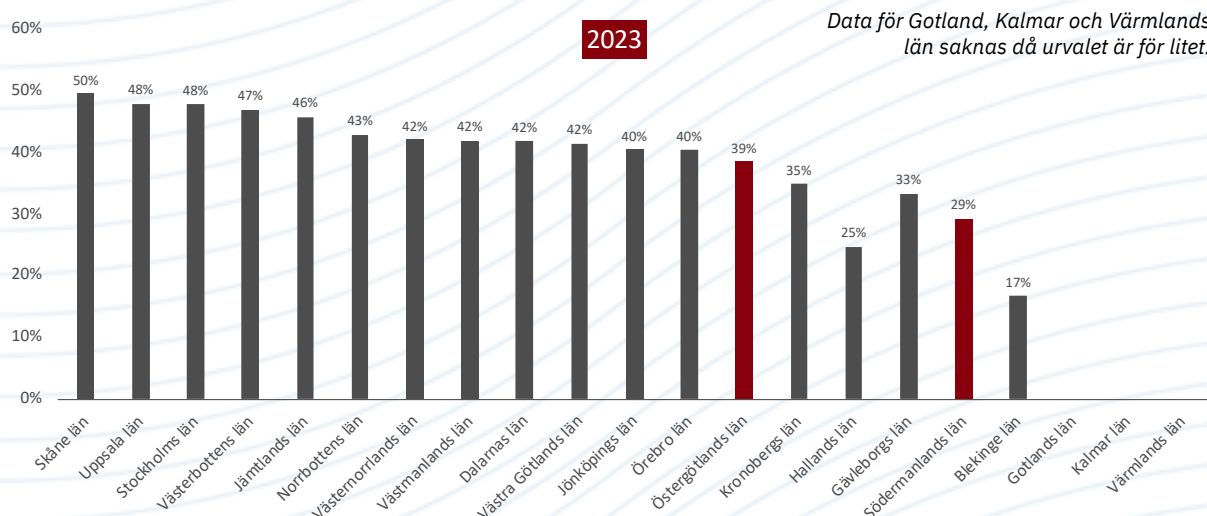


Andel kvinnor som är ordförande i regionen:

Andelen ordföranden som är kvinna har undersökts, detta undersöktes för första gången 2022 och resultatet för detta är i år 14 procent, vilket innebär en ökning på hela 4 procent mot förra året. Det är positivt att denna andel har ökat ur flera aspekter. Dels då styrelseordföranden ofta har stor möjlighet att påverka styrelsens sammansättning samt att likt hur andelen kvinnor i styrelsen påverkas av kön på vd påverkas denna andel även av kön på ordförande. I de företagen med en ordförande som är kvinna är det i regionen 36 procent kvinnor i styrelsen.

I regionen ser vi en variation mellan 12 och 16 procent ordföranden som är kvinna, Sörmland i topp på 16 procent följt av Gotland och sedan Östergötland på 14 procent respektive 12 procent.

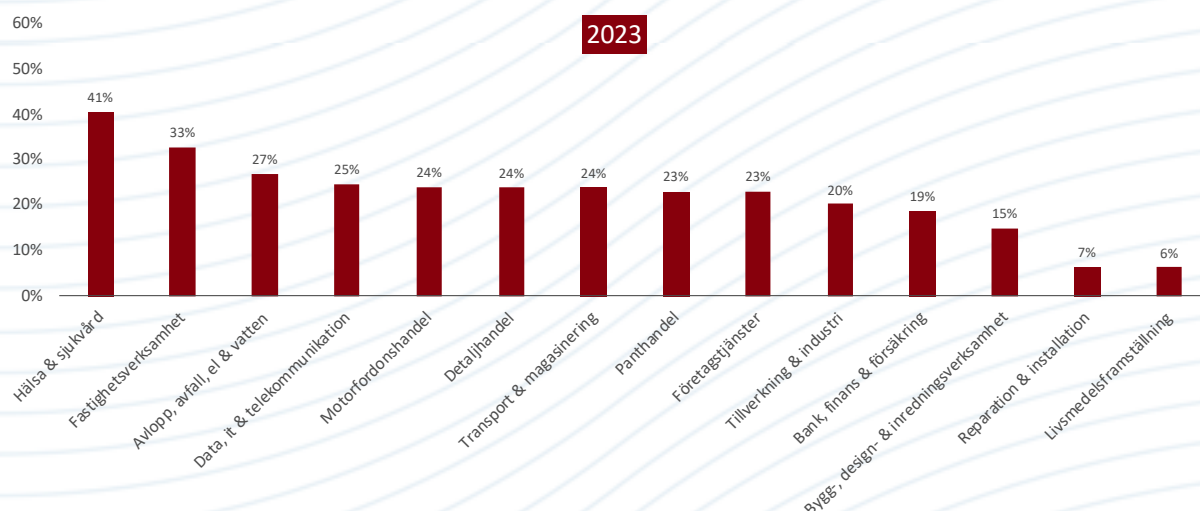
Rikssnittet av andelen ordförande som är kvinna är 14 procent och i dessa styrelser är andelen kvinnor så hög som 44 procent och i Skåne ser vi precis 50 procent kvinnor i styrelserna hos dessa bolag.



Andel kvinnor i styrelser per bransch:

Nytt för i år att vi undersökt både andelen kvinnor i styrelsen och andelen jämställda styrelser per bransch, för att kunna se vilka branscher som har kommit längst respektive de som har mest att jobba på.

Den bransch i regionen som ligger i topp när det kommer till andelen kvinnor i styrelsen är *Hälsa och sjukvård* där är 41 procent kvinnor. Tätt därefter kommer *Fastighetsverksamhet* på 33 procent och sedan *Avlopp, avfall, el och vatten* på 27 procent. Detta är alltså de branscher som är i topp, värt att notera är dock att urvalet för branschen *Hälsa och sjukvård* är relativt liten vilket gör att små förändringar kan påverka resultatet mycket. I botten ser vi *Reparation* och installation samt *livsmedelsframställning* på 7 respektive 6 procent.

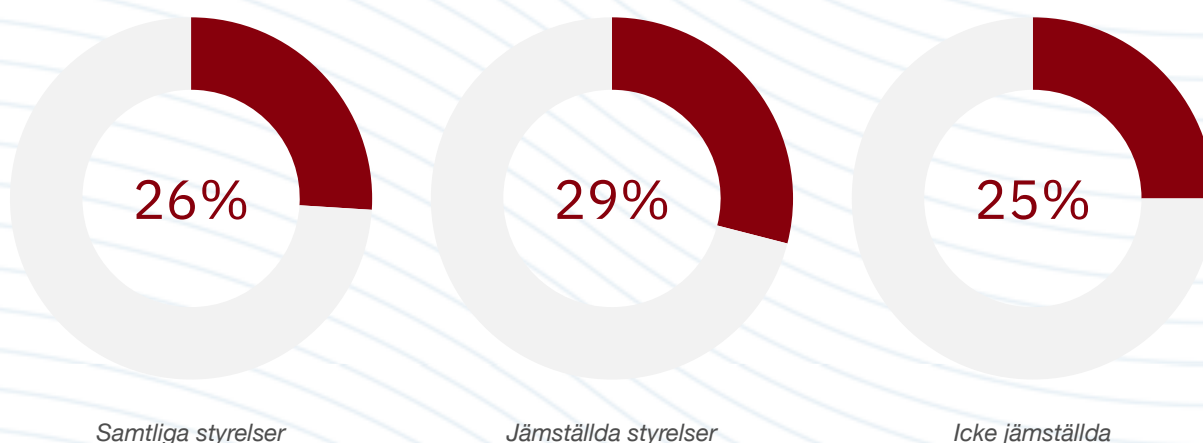


Andel bolag med minst 5% vinst i Sverige:

Det finns många studier som på en mer djupgående nivå undersöker hur jämställdheten påverkar olika nyckeltal hos företag. Våra tidigare undersökningar har delvis undersökt andelen jämställda och icke jämställda företag som har ett negativt resultat och där har vi kunnat dra slutsatsen att det finns en skillnad. Färre bolag med en jämställd styrelse har ett negativt resultat jämfört med de som har en icke jämställd styrelse.

I år undersöker vi för första gången andelen bolag som har en vinst på minst 5 procent och hur deras styrelsesammansättning är. Detta har undersökts på både regional och nationell nivå men resultatet i denna rapport visas endast på nationell nivå då urvalet för regionen i detta fall var relativt litet. Vilket gör det svårt att dra några slutsatser baserat på detta. På nationell nivå är urvalet betydligt större och därmed kan mer tillförlitliga slutsatser dras.

26 procent av de undersökta företagen har en vinst på minst 5 procent. Det är glädjande att vi ser en skillnad mellan andelen företag med minst 5 procents vinst om styrelsen är jämställd eller inte. 29 procent av företagen med en jämställd styrelse har denna vinst och 25 procent av företag med en icke jämställd styrelse uppfyller detta.



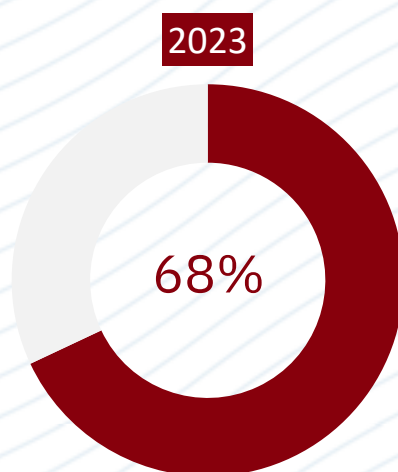
Enkätundersökning via e-post

För att få en fördjupad bild av nuläget har den statistiska undersökningen kompletterats med en kvalitativ del, genom en enkät via e-post som har skickats till vd:ar bland regionens största företag. Svarsfrekvens var 23 procent. Detta år är tredje gången rapporten kompletteras med en enkät där liknande frågor har ställts och vi kan nu börja ana trender.

Andel företag med externa ledamöter:

Av tillfrågade företag har 68 procent minst en extern ledamot i sin styrelse. Det är positivt att majoritet av regionens företag har externa ledamöter i sin styrelse då det är en viktig del i företags utveckling, vårt mål är att alla företag i regionen ska ha en extern och jämställd styrelse.

Har ni externa ledamöter i er styrelse?



Har externa ledamöter

Årets andel är den högsta andelen under de tre åren som denna del av undersökningen har genomförts. 2022 var det 65 procent och 2021 var det 50 procent som hade externa ledamöter. Av de som idag har externa ledamöter har 17 procent svarat att de är intresserade av att ta in ytterligare ledamöter medan hela 76 procent inte önskar ta in ytterligare ledamöter.

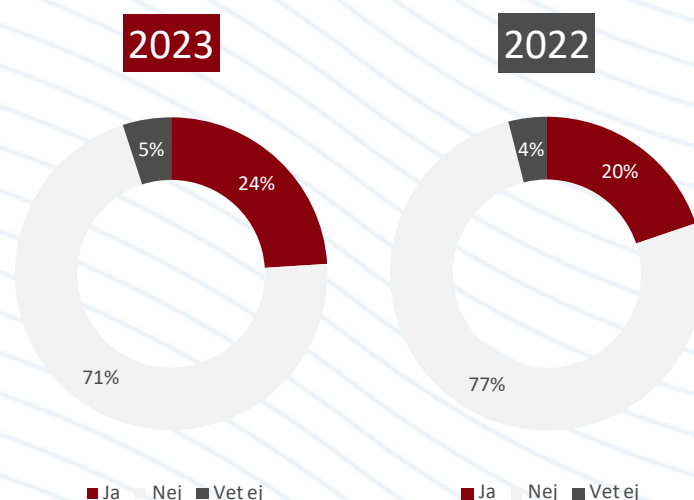
Av de 33 procent som angett att de inte har externa ledamöter har endast 20 procent svarat att de är intresserade av att ta in detta. Hela 73 % önskar inte ta in extern kompetens

Andel företag som har en valberedning:

En valberedning är en grupp personer som är utsedda till att hitta nya kandidater till styrelsen. Valberedning, eller motsvarande, har en viktig roll för att säkerställa att rätt

kompetens finns i styrelserummet. Endast 24 procent av tillfrågade företag har en valberedning och att hela 71 procent saknar en valberedning är oroväckande.

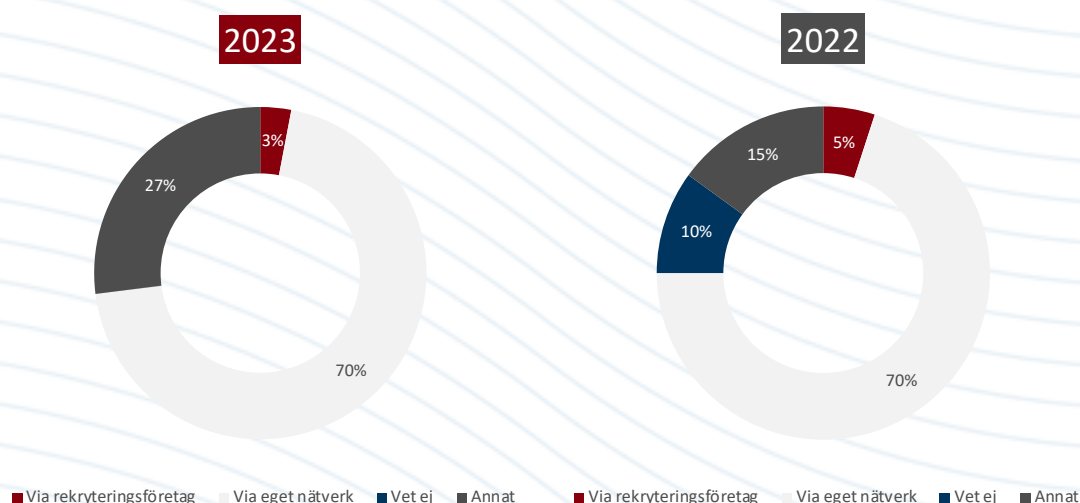
Har ni en valberedning som arbetar med att hitta nya styrelsekandidater?



Föregående år var andelen snarlik årets, då svarade 20 procent att de har en valberedning och 77 procent att de inte har det. Vi tror starkt på att arbeta strukturerat med rekrytering till sin styrelse för att säkerställa att rätt kompetens och erfarenhet tillförs och där är en valberedning, eller motsvarande, en möjlig väg att gå. En jämställd valberedning som arbetar på rätt sätt för att hitta styrelsekandidater skulle kunna skynda på utvecklingen mot jämställda bolagsstyrelser.

De personer som svarat att de inte har en valberedning har fått en följdfråga kring hur man rekryterar till sin styrelse. Resultatet visar att en klar majoritet, hela 70 procent rekryterar via sitt närmsta nätverk.

Hur rekryterar ni nya styrelseledamöter?



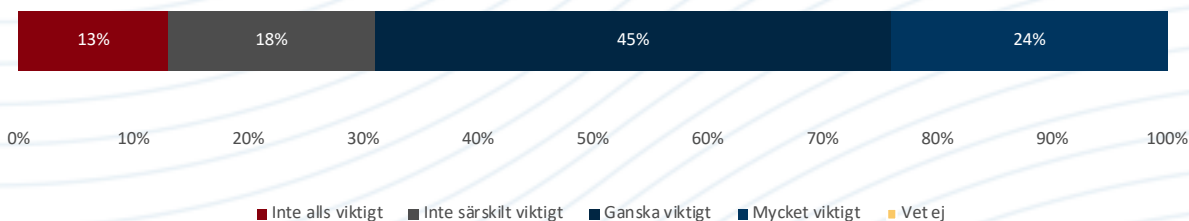
Det är i år exakt samma andel som föregående år som svarade att de rekryterar via sitt närmsta nätverk. En skrämmande hög andel och även om det inte alltid är dåligt att rekrytera via sitt närmsta nätverk finns det stor risk att värdefull kompetens går förlorad.

Hur viktigt det är att uppnå en jämställd styrelse:

Det är glädjande att så stor andel som 69 procent anger att det är mycket viktigt eller ganska viktigt att uppnå en jämställd styrelse. Detta visar på att många företag nu har förstått de stora fördelarna med jämställdhet och att de är en strategisk fråga att arbeta med.

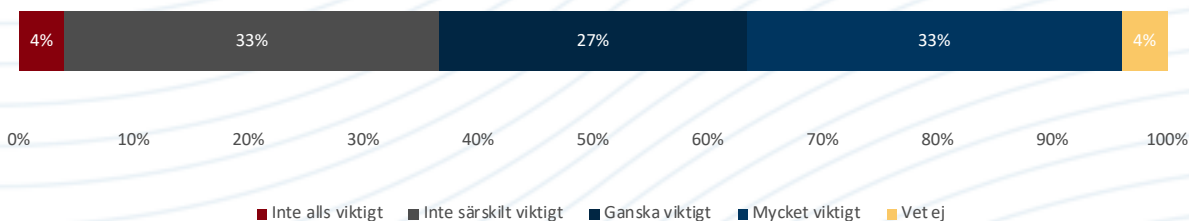
Hur viktigt är det för er att uppnå en jämställd styrelse?

2023



Andelen som tyckte det var mycket viktigt eller ganska viktigt föregående år var 60 procent vilket innebär att detta har ökat med några procent.

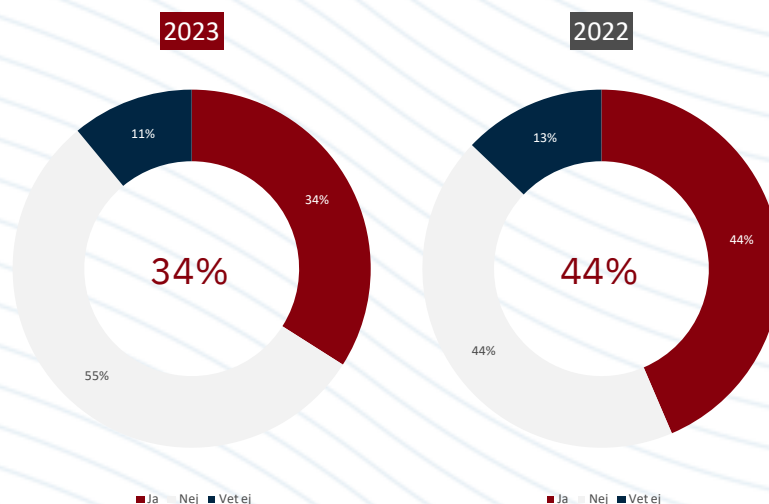
2022



Aktivt arbete för jämställd styrelse:

Endast 34 procent anger att de arbetar kontinuerligt för att uppnå en jämställd styrelse och att hela 55 procent anser att de inte arbetar för att uppnå detta, vilket är oroväckande många. Ovan presenterades att 68 procent svarar att det är *mycket viktigt* eller *ganska viktigt* att uppnå en jämställd styrelse men knappt hälften, 34 procent, av dem arbetar för det säger en del om varför utvecklingen går långsamt. Här drar vi slutsatsen att allt fler företag måste hitta arbetssätt och verktyg för att ta sig ann frågan på riktigt. Sker detta kommer vi se en stor förändring.

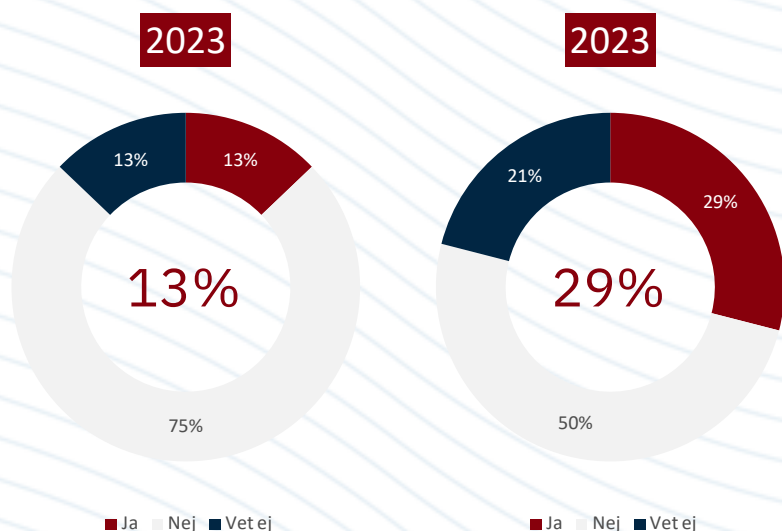
Arbetar ni kontinuerligt för att uppnå/behålla en jämställd styrelse?



Det är också oroväckande att andelen som svarat att de arbetar med att uppnå en jämställd styrelse har minskat från föregående år, då var det 44 procent som svarade ja på denna fråga.

Svårigheter att hitta rätt kompetens:

Bristen på kompetens är en av vår regions största utmaning och en fråga hela Sveriges näringsliv ofta anger som viktig och kritisk. På så sätt är det glädjande att endast 13 procent svarar att de upplever svårigheter att hitta kompetens till sin styrelse. Det som däremot inte är lika glädjande är att andelen som svarar att de upplever svårigheter att hitta kvinnor med rätt kompetens till sin styrelse är betydligt högre. Mer än dubbelt så många svarar ja på denna fråga, närmare bestämt 29 procent.

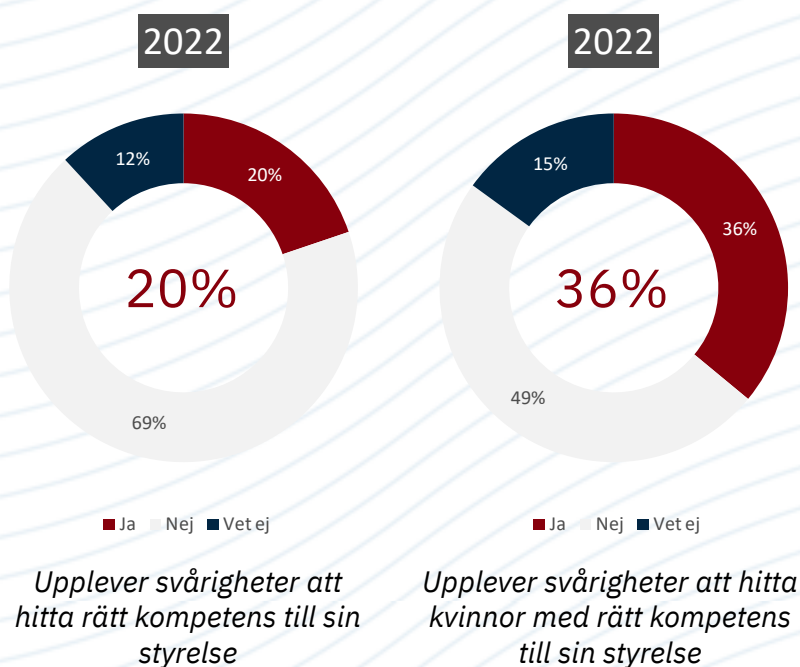


Upplever svårigheter att hitta rätt kompetens till sin styrelse

Upplever svårigheter att hitta kvinnor med rätt kompetens till sin styrelse

Tidigare i rapporten kan vi se att de allra flesta rekryterar styrelseledamöter via sitt närmsta nätverk och i den statistiska undersökningen som presenterades i inledning av denna rapport ser vi att det är en klar övervikt av män i regionens styrelser, på vd- och ordförandenivå. Att undersökningen visar att det är en klar majoritet av män i näringslivets toppskikt i kombination med att de flesta rekryterar via sitt närmsta nätverk kan vara en orsak till den snedfördelning vi ser.

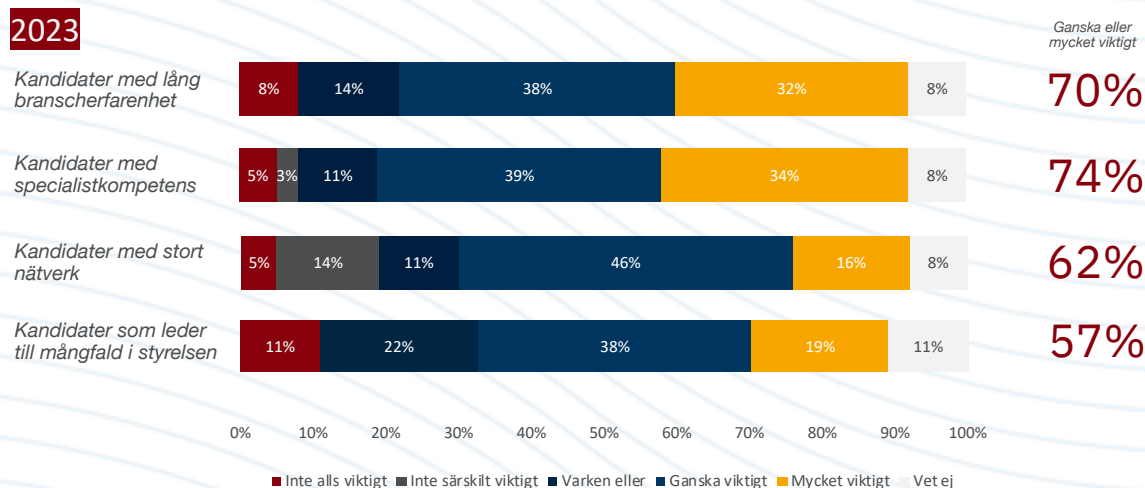
Andel som svarade att de upplever svårigheter att hitta kompetens respektive kvinnor med kompetens till sin styrelse föregående år är väldigt snarlik årets resultat. Då angav 20 procent att de upplever svårigheter att hitta kompetens och 36 procent angav att de upplever svårigheter att hitta kvinnor med rätt kompetens.



Rangordningsfråga om rekrytering:

I undersökningarna från 2021 och 2022 har en de svarande fått rangordna vad som är viktigast vid rekrytering till styrelsen. Då har resultatet varit att kandidater som leder till mångfald i styrelsen varit lägst prioriterat och specialistkompetens eller lång branscherfarenhet i topp. I årets undersökning har frågan gjorts om något för att istället ta reda på hur viktigt respektive perspektiv är vid styrelserekrytering. Flest företag tycker det är viktigt med specialistkompetens i styrelsen, hela 74 procent. Lägst andel ser vi återigen på svaret för mångfald i styrelsen, 57 procent.

Hur viktigt är följande när ni rekryterar till er styrelse?



Viktigast vid styrelserekrytering är kompetens, det anser vi också, och det är därmed glädjande att det är i topp. Dock ser vi en stor problematik i att många företag inte inser att kompetensen finns hos båda könen samt att jämställdhet och mångfald i sig borde anses om en kompetens. Att fler perspektiv och infallsvinklar finns med när viktiga strategiska beslut tas kan vara en avgörande faktor för framgång.

Slutord

Årets undersökning ger en övergripande bild av en utveckling inom bolagsstyrelser som i stort sett verkar ha stannat av. Resultaten indikerar att fler företag inser vikten av att ha en aktiv och jämställd styrelse men få företag tar steg i den riktningen. Trots att förbättringen är marginell, tyder den på ett pågående arbete där många aktörer och individer samverkar för att främja jämställdhet inom bolagsstyrning.

Det är särskilt intressant att undersökningen har utökats för att inkludera en blick utanför regionens gränser. Trots den generella långsamma utvecklingen, jämförbar med rikssnittet, utgör Gotlands framstående position en källa till inspiration. Förhoppningen är att Gotlands framgång kan motivera andra regioner att aktivt arbeta för att påskynda processen mot jämställdhet i sina bolagsstyrelser.

Frågorna om styrelserekrytering och om arbetet för att uppnå en jämställd styrelse ger värdefull insikt, särskilt den oroväckande observationen att 70 procent av företagen som saknar valberedning rekryterar genom sina närmaste nätverk. Att lyfta blicken och aktivt fokusera på att professionalisera rekryteringsprocessen och styrelsearbetet är en möjlig strategi för att främja jämställdhet.

100-listan kommer fortsätta att betona vikten av jämställdhet inom regionens bolagsstyrelser tills betydande framsteg har uppnåtts. Östsvenska Handelskammaren är övertygad om att styrelsen är en avgörande resurs för att öka lönsamhet, innovation, konkurrenskraft och attraktionskraft.

Slutligen riktas ett stort tack till alla partners och kandidaterna som utgör 100-listan, ni möjliggör vårt arbete och är en viktig del för att främja förändring inom styrelsearbete. Även tack till våra tre Kammarsystrar i södra Sverige som nu också driver arbeten likt 100-listan, det är en kraft att göra denna resa tillsammans. Framåt tillsammans för ett jämställt näringsliv!



Jonna Hedlund
Projektledare 100-listan
Östsvenska Handelskammaren

Vita listan – en lista med goda exempel

Av de 338 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 kvinnor i styrelsen (procent)	Andel män i styrelsen (procent)
S.P.M. Instrument Aktiebolag	60	40
Studentbostäder i Linköping AB	60	40
Scenkonst Öst AB	57	43
Gotlands Elnät Aktiebolag	55	45
Norrköpings Tidningars Media AB	53	47
Gotlands Energi Aktiebolag	50	50
Bilcompaniet & C/O AB	50	50
Järnaktiebolaget Södertorg	50	50
Kenova AB	50	50
Visby Antenn AB	50	50
Ekängens Matmarknad AB	50	50
Cyclife Sweden AB	50	50
Tumbo Husvagnar AB	50	50
Kärnkraftsäkerhet och Utbildning Aktiebolag	50	50
Omsorg & Behandling 1 AB	50	50
Stopp Matmarknad i Gnesta AB	50	50
Hexagon Metrology Nordic AB	50	50
Frense Living Bygg AB	50	50
Carpenter Powder Products AB	50	50
Assa OEM AB	50	50
Sörmlands Grafiska AB	50	50
Ljungberg Fritzo AB	50	50
Doktor.se Vingåkers Vårdcentral AB	50	50
Folktandvården Sörmland AB	50	50
Bilgruppen i mälardalen AB	50	50
Great Products Motor i Strängnäs AB	50	50
Toyota Material Handling Manufacturing Sweden AB	50	50

ASKLING BIL AB	50	50
Qstar Försäljning Aktiebolag	50	50
Medius Sverige AB	50	50
Swea Energi AB	50	50
Östenssons Livs Aktiebolag	50	50
Expert Sverige AB	50	50
Specialfastigheter Sverige Aktiebolag	50	50
AB Lindstams Bygg	50	50
Asfaltgruppen Öst AB	50	50
Energifabriken i Sverige AB	50	50
Skill Rekrytering & Bemanning AB	50	50
PLC Invest AB	50	50
Bilbörsen i Linköping AB	50	50
ED Bygg Sverige AB	50	50
Swisslog Technology Center Sweden AB	50	50
Borgs Specerier AB	50	50
Bygg OM Linköping AB	50	50
Fria Läroverken i Sverige AB	50	50
Svenska Entreprenad & Förvaltningsaktiebolag	50	50
Bilbörsen i Norrköping AB	50	50
Linköpings Skogstjänst Aktiebolag	50	50
Casall Sport Aktiebolag	50	50
Premedic Skåne AB	50	50
Industri-Matematik International AB	50	50
Nordic International School AB	50	50
PLW Elteknik AB	50	50
Väderstad AB	45	55
Tekniska verken i Linköping AB (publ)	45	55
ASSA ABLOY Opening Solutions Sweden AB	43	57
Nyköpingshem Aktiebolag	42	58
Visby Bilcity Aktiebolag	40	60
Energiengagemang Sverige AB	40	60
Katrineholms Stormarknad AB	40	60
HSB Sörmlandsbostäder AB	40	60
Katrineholms Fastighetsaktiebolag	40	60
CTT Systems AB	40	60
Bixia AB	40	60
Aktiebolaget Östgötatrafiken	40	60
Forsbecks Eftr. Aktiebolag	40	60
Wahlstedts Bilaktiebolag	40	60