

En rapport från
Östsvenska Handelskammaren



Jämställt näringsliv

2025

Förord

Styrelsens roll för företagens utveckling och konkurrenskraft är väl dokumenterad – särskilt i en tid där förändringstakten ökar och kraven blir allt större. Östsvenska Handelskammaren, med sina 800 medlemsföretag, betonar vikten av ett aktivt styrelsearbete och rätt kompetens i styrelserummen för att möta framtidens utmaningar.

Sedan 2014 har vi arbetat med initiativet 100-listan som syftar till att främja jämställdhet och stärka kompetensen i regionens bolagsstyrelser, både genom opinionsbildning och att synliggöra styrelsekompetenta kvinnor. Vår ambition är att visa på de affärsmässiga fördelarna med mångfald och bred kompetens i styrelser. 2015 lanserades den första listan där drygt 40 kvinnor tog plats, nu består listan av närmare 150 kvalificerade kvinnor och vi kan tydligt konstatera att bristen på jämställdhet inte handlar om kompetens – utan om strukturer. Genom att professionalisera styrelsearbetet, rekrytera utanför sitt eget nätverk och se mångfald som en strategisk fråga kan vi skapa verklig förändring.

En avgörande del i detta arbete är att belysa att problematiken kvarstår, visa på de starka fördelarna med jämställdhet och driva opinion inom detta. Därför genomför Östsvenska Handelskammaren årligen en undersökning som kartlägger jämställdheten i regionens bolagsstyrelser och följer utvecklingen över tid. Undersökningen görs i samarbete med våra systerkamrar i södra Sverige, Sydsvenska Industri- och Handelskammaren, Västsvenska Handelskammaren och Handelskammaren i Jönköpings län. Tillsammans arbetar vi för ett jämställt näringsliv.

På våra fyra listor finns idag över 700 styrelsekompetenta kvinnor med en imponerande bredd av erfarenheter och kunskaper. Det innebär att företag som söker kompetens till sin styrelse med stor sannolikhet hittar den hos oss.

I denna rapport presenteras årets undersökning med fokus på vår region, som består av Östergötland, Sörmland och Gotland, men även med vissa jämförelser nationellt. Vi redovisar bland annat andelen kvinnor i styrelserna, andelen kvinnliga vd:ar och ordföranden – samt flera andra nyckeltal. Dessutom har vi också fått värdefulla svar på vår enkät som visar hur företagen egentligen arbetar med och tänker kring jämställdhet. Undersökningen har genomförts i samarbete med P&M Sverige.



Jonna Hedlund
Projektledare näringspolitik
Östsvenska Handelskammaren



Innehåll

Förord	2
Innehåll.....	3
Sammanfattning	4
Bakgrund.....	4
Resultat.....	5
Kvantitativ undersökning	5
Kvalitativ undersökning	5
Kvantitativ undersökning.....	6
Andel kvinnor i regionens bolagsstyrelser	6
Andel kvinnor i södra Sveriges bolagsstyrelser	6
Andel kvinnor i Sveriges bolagsstyrelser	7
Andel jämställda styrelser i regionen	7
Andel jämställda styrelser i södra Sverige	8
Andel jämställda styrelser i Sverige	8
Andel företag med minst en kvinnlig ledamot	9
Andel kvinnor som är vd i regionen	9
Andel kvinnor som är vd i Sverige	10
Om vd är kvinna - andel kvinnor i regionens bolagsstyrelser	10
Andel kvinnor som är ordförande i regionen	11
Andelen kvinnliga ordföranden i Sverige	11
Om ordförande är kvinna - andel kvinnor i regionens bolagsstyrelser	12
Kvalitativ undersökning	13
Andel företag med externa ledamöter	13
Andel företag som har en valberedning.....	13
Hur viktigt det är att uppnå en jämställd styrelse.....	14
Kontinuerligt arbete för jämställd styrelse	15
Svårigheter att hitta rätt kompetens	15
Rangordningsfråga om rekrytering.....	16
Slutord och reflektioner	17
Vita listan	18

Sammanfattning

Undersökningen är uppdelad i två delar för att ge en bred och nyanserad bild av nuläget. Den första delen är kvantitativ och baseras på statistik från ett urval av företag, den andra delen är kvalitativ och utgår från en enkät som skickats via e-post till i stort sett samma urval. Genom att kombinera dessa metoder kompletterar vi fakta med insikter och erfarenheter, vilket ger en mer djupgående förståelse av nuläget och de bakomliggande faktorerna.

Bakgrund

Varje år genomför Östsvenska Handelskammaren en undersökning för att kartlägga hur jämställt vårt regionala näringsliv är, med fokus på bolagsstyrelser. Delar av undersökningen ger en nationell bild då den även omfattar samtliga län i Sverige. Urvalet för varje län utgörs av den en procent största bolag baserat på omsättning, i relation till det totala antalet bolag i respektive län. Företag med färre än två styrelseledamöter har exkluderats, vilket innebär att det kvantitativa urvalet för vår region omfattar 371 företag.

Den kvalitativa delen, enkätundersökningen, skickades till vd på företag. Datainsamlingen och analysen genomfördes under perioden augusti–oktober 2024, medan den fördjupande enkäten riktad till vd:ar skickades ut under oktober–november. Svarsfrekvensen för enkäten uppgick till 17 procent.

Östergötland 207
Södermanland 131
Gotland 33

Resultat

Nedan följer en sammanställning av årets resultat samt en tidsmässig jämförelse för att belysa förändringar och trender som kan vara viktiga för den fortsatta utvecklingen.

Kvantitativ undersökning

Årets kartläggning visar att andelen kvinnor i regionens bolagsstyrelser är oförändrad på 25 procent, vilket innebär stagnation sedan 2022. Gotland har fortsatt högst andel kvinnor, dock men med en liten nedgång, medan Sörmland ökar till 24 procent. Östsverige har fortfarande högst andel i södra Sverige men ligger nu under rikssnittet på 26 procent.

59 procent av företagen har minst en kvinna i styrelsen, men endast 19 procent av företagen är jämställda (inom 40/60), en minskning med fyra procentenheter. Sörmland toppar med 25 procent jämställda styrelser.

Representationen på ledande poster är fortsatt låg: på vd-nivå ser vi 12 procent kvinnor och 11 procent av regionens ordföranden är kvinnor. När vd är kvinna består styrelsen i snitt av 51 procent kvinnor, jämfört med 22 procent när vd är man – vilket understryker behovet av jämställdhetsarbete i hela organisationen.

Kvalitativ undersökning

Undersökningen visar att många bolag saknar externa ledamöter, även om andelen med extern representation har återhämtat sig till 67 procent. Endast 8 procent har valberedning, och majoriteten rekryterar via egna nätverk, vilket begränsar mångfald och kompetensbredd.

Synen på jämställdhet försämrats – färre bolag anser det viktigt, men 35 procent arbetar aktivt för jämställdhet, en ökning från föregående år. Kompetensförsörjning är mindre problematisk generellt, men 24 procent upplever svårigheter att rekrytera kvinnor med rätt kompetens.

Prioriteringar vid rekrytering har skiftat: specialistkompetens rankas nu högst, medan stort nätverk hamnar längst ner.

Kvantitativ undersökning

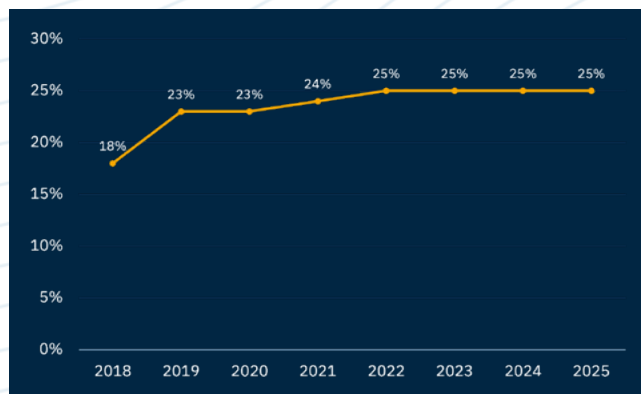
Den kvantitativa delen av undersökningen presenteras nedan, med särskilt fokus på den östsvenska regionen. Analysen koncentreras främst på andelen kvinnor i bolagsstyrelser, kvinnor som innehar vd-rollen samt kvinnor på ordförandeposten. Dessutom belyses andelen bolag som uppfyller kriterier för jämställdhet. För att skapa en bredare kontext kompletteras de regionala resultaten med jämförelser mot södra Sverige och riket som helhet.

Urvalet för den statistiska analysen omfattar de en procent största bolagen (av de totala antalet bolag i respektive län) baserat på omsättning. Bolag med färre än 2 ledamöter exkluderas i urvalet.

Andel kvinnor i regionens bolagsstyrelser

Denna del av kartläggningen undersöker de totala antalet styrelseposter i regionen och hur många av dessa som innehas av kvinnor respektive män.

Andelen kvinnor i regionens bolagsstyrelser är 25 procent, precis som de senaste åren. Utvecklingen har därmed stagnerat och visar inga tecken på förändring sedan 2022. Jämför vi med 2018 har andelen kvinnor ökat, men endast med 7 procentenheter, vilket indikerar en mycket långsam framgångstakt.

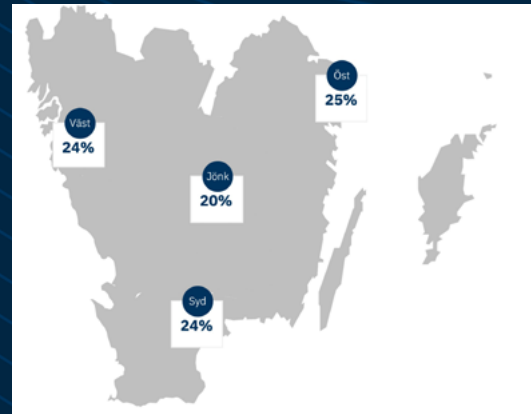


Andel kvinnor i södra Sveriges bolagsstyrelser

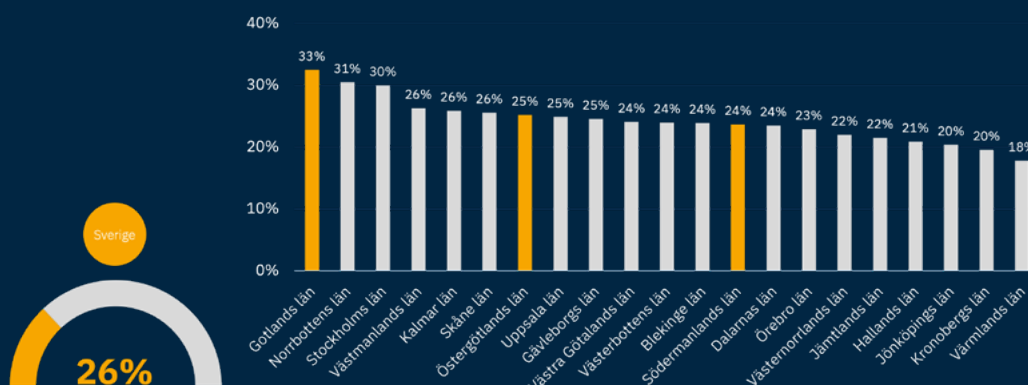
Undersökningen har, liksom tidigare år, genomförts i samarbete med Handelskamrarna i Södra Sverige. Även i dessa regioner ser vi en stagnation och i Jönköping dessutom en minskning på 2 procentenheter på andelen kvinnor i bolagsstyrelser. Sedan första gemensamma mätningen 2023 har västra och södra regionerna ökat med en procentenhet

Andel kvinnor i Sveriges bolagsstyrelser

För att bedöma hur vår region förhåller sig till riket som helhet har vi även analyserat könsfördelningen i bolagsstyrelser på nationell nivå. Resultatet visar att kvinnor utgör i genomsnitt 26 procent, vilket visar en ökning med en procentenhet sedan föregående år. Glädjande då det varit stiltje sedan 2023. Vi kan därmed konstatera att den östsvenska regionen för första gången ligger under rikssnittet.



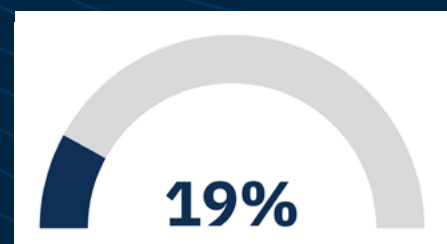
Bryter vi ner det nationella resultatet på länsnivå ser vi en stor bredd i andelen kvinnor. Gotland ligger i topp på 33 procent och Värmland ligger i botten på 18 procent.



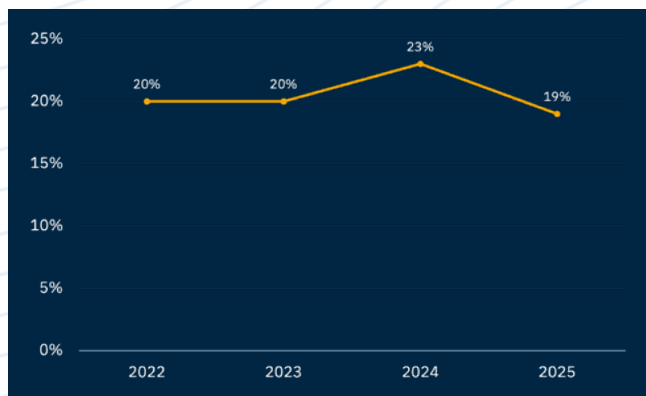
Vid en jämförelse över tid ser vi för första gången tre län som nått minst 30 procent, Norrbotten har ökat med tre procent sedan föregående år och gör därmed sällskap med Gotland och Stockholm med minst 30 kvinnor i bolagsstyrelserna. I övrigt så ser vi att det är i den inbördes ordningen som den stora förändringen har skett, men sammanfattningsvis har alla län mycket att förändra för att uppnå ett jämställt näringsliv.

Andel jämställda styrelser i regionen

Som ett komplement till analysen av andelen kvinnor i regionens bolagsstyrelser undersöker vi även andelen styrelser som är jämställda, för att få reda på hur många av regionens bolag som är goda förebilder. Jämställdhet definieras här med en könsfördelning inom intervallet 40/60, åt något håll.

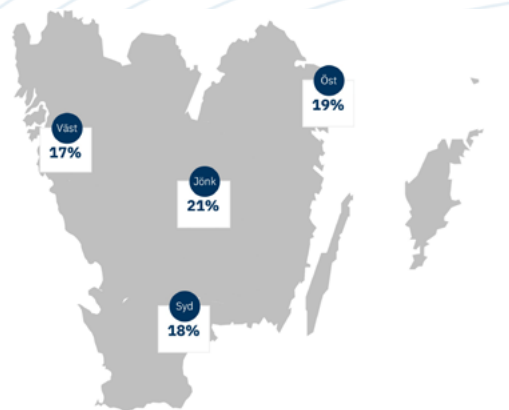


Andelen jämställda styrelser i regionen har för första gången minskat och är nu på en lägre nivå än något av föregående år, endast 19 procent av regionens bolagsstyrelser är jämställda. Oroväckande att vi fortfarande har så få bolag som är jämställda och något vi måste förändra.



Andel jämställda styrelser i södra Sverige

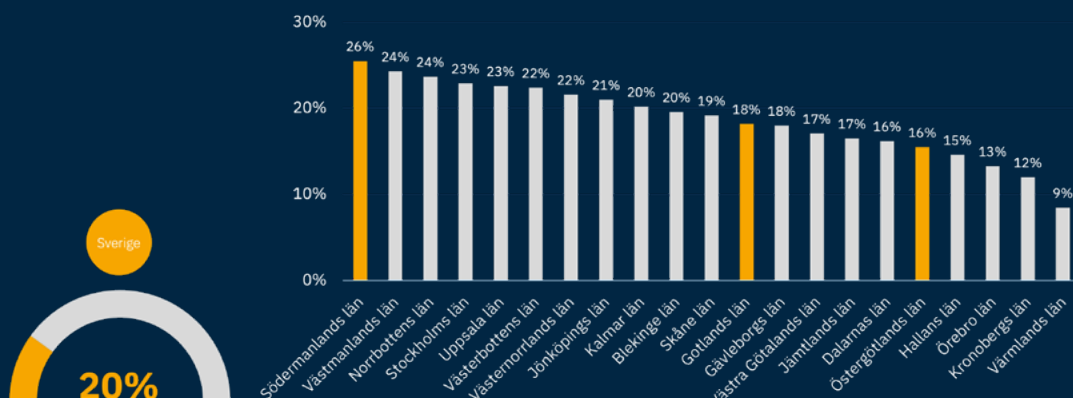
När vi undersöker andelen jämställda styrelser i södra Sverige så ser vi en viss spridning, men gemensamt för oss alla är att det är långt under den nivå vi önskar. Att vår region har backat med 4 procent är olyckligt och inte en riktning vi bör ha. Jönköping däremot är de län som haft positiv utveckling sedan föregående år, och ökat med 4 procentenheter.



Andel jämställda styrelser i Sverige

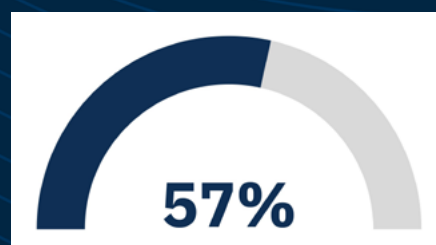
Precis som vi har analyserat andelen kvinnor i bolagsstyrelser per län, har vi även granskat andelen jämställda styrelser i respektive län i Sverige. Årets resultat visar en total andel på 20 procent, vilket var helt i linje med både år 2024 och 2023.

Dock vi en stor förändring i placeringen på vissa län, Gotland som tidigare år legat i topp har nu halkat ner rejält och ligger nu under rikssnittet. Årets resultat visar att det nu är Sörmland som är bäst i landet och toppar listan på 25 procent.

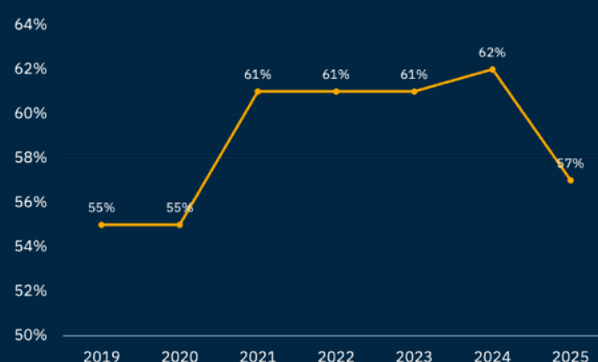


Andel företag med minst en kvinnlig ledamot

Andelen företag med minst en kvinnlig styrelseledamot uppgår till 59 procent i regionen. Det innebär att hela 41 procent av styrelserna helt saknar representation av kvinnor.

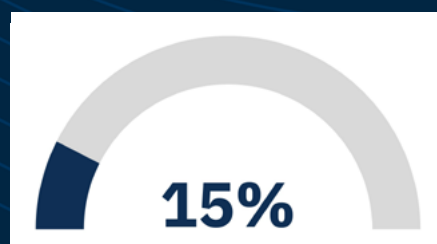


Jämfört över tid har andelen företag med minst en kvinnlig ledamot varierat något i en positiv riktning, nu ser vi för första gången en negativ utveckling då andelen minskat med 5 procentenheter sedan föregående år.

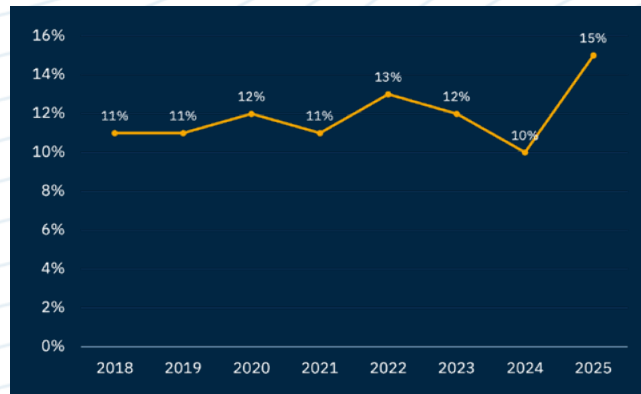


Andel kvinnor som är vd i regionen

Mycket i undersökningen har visat en stagnation, men vi kan ana några ljusglimtar. Som att andelen kvinnor som är vd i regionen har ökat med två procentenheter och nu ligger på 12 procent. En andel vi såg 2023 men som minskade förra året.

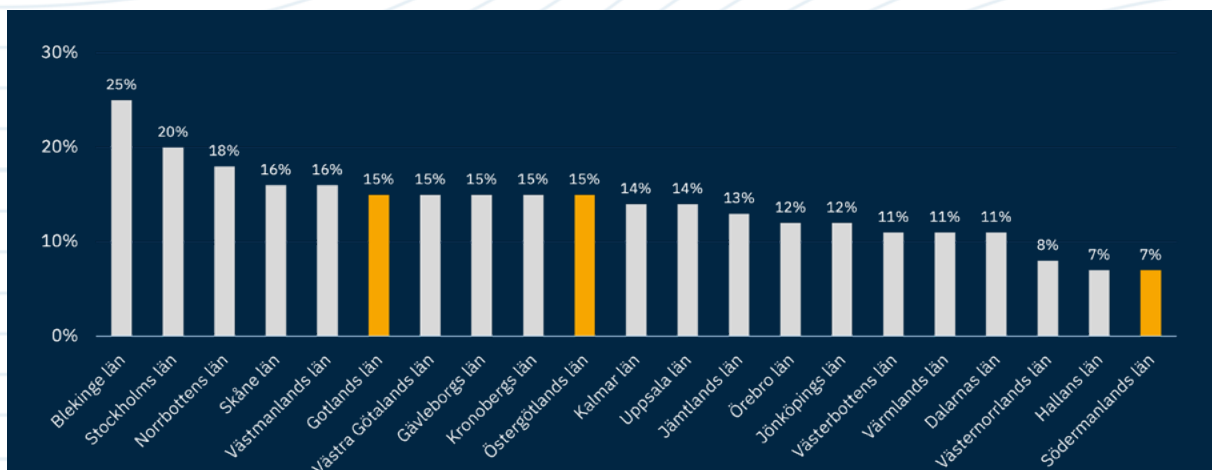


Blickar vi tillbaka över tid är det små förändringar som skett och nivån har varit snarlik sedan starten av undersökningen 2018 men nu ser vi en bra återhämtningen efter föregående års bottenmätning.



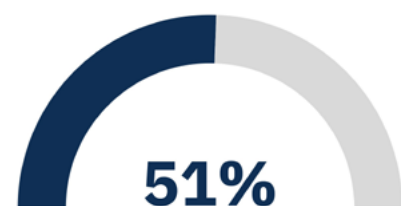
Andel kvinnor som är vd i Sverige

Att studera andelen kvinnliga vd:ar är relevant eftersom det ger en indikation på hur den östsvenska regionen står sig i jämförelse med övriga regioner i Sverige. Analysen ger även en nationell överblick och visar att andelen kvinnor på vd-poster generellt är låg. I årets mätning varierar andelen mellan 7 och 25 procent. Inom vår region är Gotland den starkaste aktören, följt av Östergötland, medan Sörmland placerar sig längst ned i jämförelsen.



Om vd är kvinna - andel kvinnor i regionens bolagsstyrelser

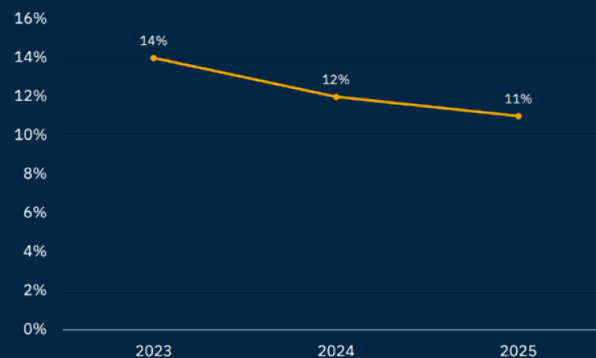
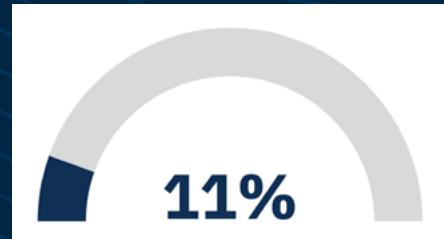
Att det finns samband mellan könsfördelning på olika nivåer i ett bolag är väl känt. I denna undersökning kan vi se att i de bolag som har en kvinna som vd är andelen kvinnor i styrelsen hela 51 procent. Det visar på vikten av



att jobba med jämställdhet på olika nivåer i organisationen, en jämställd styrelse rekryterar i större utsträckning kvinnor på vd-posten vilket i sin tid troligtvis kommer spridas vidare i organisationen.

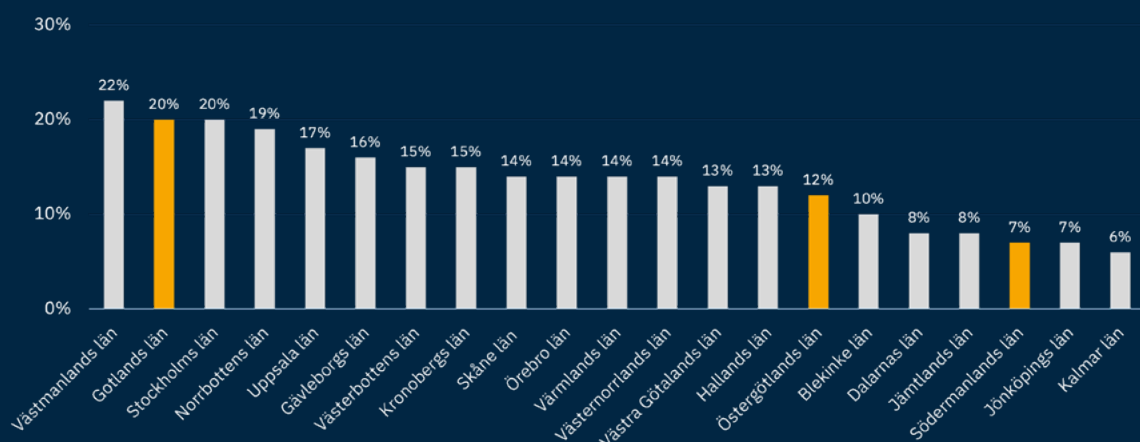
Andel kvinnor som är ordförande i regionen

En styrelseordförande sitter på mycket mandat, både som ytterst ansvarig för verksamheten och vad gäller styrelsens sammansättning då denne ofta är involverad i rekrytering, som kan göras på olika sätt. Andelen kvinnor som är ordförande i regionen är 11 procent.



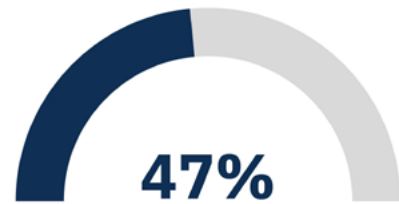
Andelen kvinnliga ordföranden i Sverige

Sett till en nationell nivå är fördelningen väldigt lik andelen kvinnliga vd:ar nationellt, vi ser en spridning mellan på 6 och 22 procent. I vår region är det återigen Gotland som placerar sig bäst följt av Östergötland och Sörmland långt ned i listan.



Om ordförande är kvinna - andel kvinnor i regionens bolagsstyrelser

Det finns som nämnt tydliga samband mellan könsfördelning på olika nivåer i bolag. I vår undersökning ser vi att i de bolag där styrelseordföranden är kvinna uppgår andelen kvinnor i styrelsen till hela 47 procent. Även detta understryker vikten av att arbeta med jämställdhet på flera nivåer i organisationen. En jämställd styrelse tenderar att rekrytera kvinnor till ledande positioner, vilket i sin tur skapar positiva effekter som sprider sig vidare i organisationen.

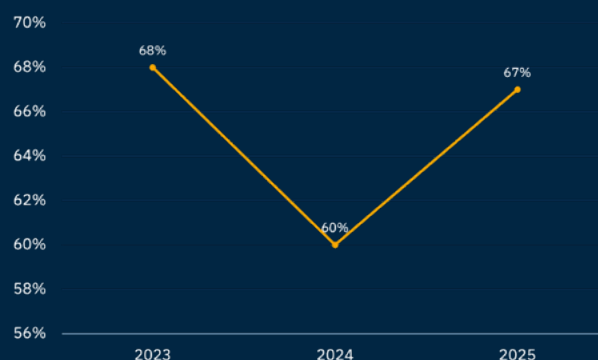
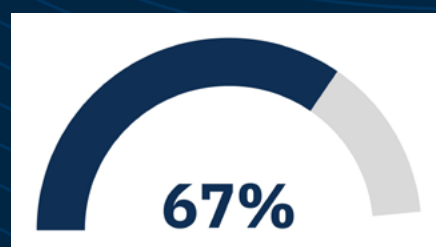


Kvalitativ undersökning

Den kvalitativa delen av undersökningen utgörs av en enkät som skickats till vd:ar i regionens företag. Syftet är att komplettera den kvantitativa analysen med ytterligare insikter. Årets svarsfrekvens uppgick till 17 procent. Samma enkät har även gått till vd:ar till företagen i södra Sverige (inom de områden vi fyra handelskamrar verkar i) och i vissa analyser kan därmed en jämförelse göras mot söder Sverige, men vi saknar data för hela Sverige i denna del.

Andel företag med externa ledamöter

67 procent av bolagen har externa ledamöter i sin styrelse, glädjande att det är en majoritet av bolagen och att det efter förra årets nedåtgång nu är tillbaka på ungefär samma nivå som tidigare. Vi anser att extern kompetens i styrelsen är en central del i innovativa och konkurrenskraftiga företag, vårt mål är att alla bolag ska ha externa ledamöter.



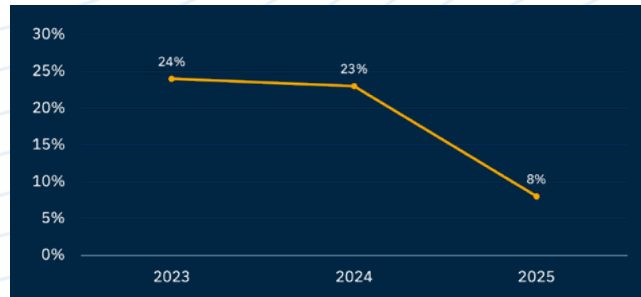
Andel företag som har en valberedning

Ytterligare en central del av ett professionellt styrelsearbete är att bolagen har en valberedning som möjliggör rekrytering av externa styrelseledamöter baserat på kompetens. Mot den bakgrunden är det bekymmersamt att endast 8 procent av de svarande företagen har en valberedning. Andelen är lägre än någonsin, tidigare år har andelen varit mellan 23-24 procent.

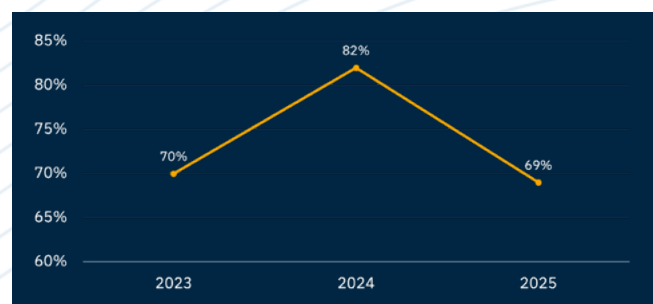


En välfungerande valberedning är avgörande för att säkerställa att styrelsen får rätt kompetens och erfarenhet. Den skapar transparens i urvalsprocessen, minskar risken

för att rekrytering enbart sker inom befintliga nätverk och bidrar till ökad mångfald och jämställdhet. Kort sagt är valberedningen ett viktigt verktyg för att stärka bolagets långsiktiga konkurrenskraft och kvalitet i beslutsfattandet.



Företagen som angett att de saknar valberedning får en följdfråga kring hur de rekryterar ledamöter till sin styrelse. Endast 5 procent använder sig av ett rekryteringsföretag och hela 67 procent via sitt eget nätverk. Dock visar detta den lägsta nivån sedan start då det tidigare har varit 70 respektive 82 procent som rekryterar inom sitt nätverk, i år utmärker sig även svaret vet ej då hela 28 procent svarar detta.

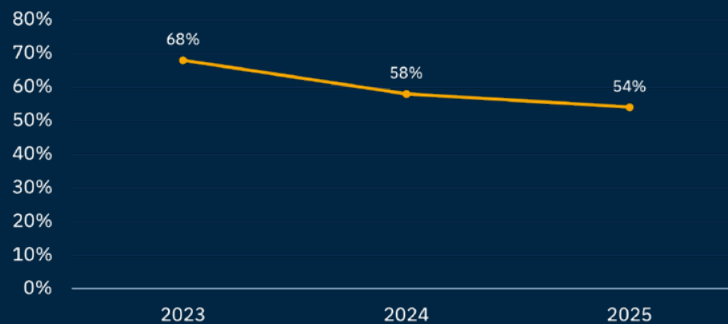


Hur viktigt det är att uppnå en jämställd styrelse

En knapp majoritet av bolagen, 54 procent, anser att det är ganska viktigt eller mycket viktigt att uppnå en jämställd styrelse. Det är därmed oroväckande många som inte anser att det är viktigt att uppnå detta.

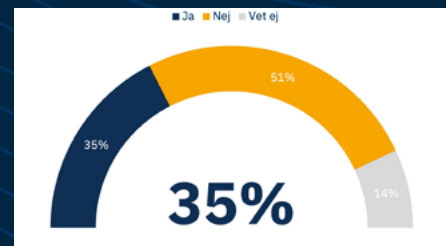


Över tid ser vi en negativ trend, sedan 2023 har andelen minskat med 14 procent. Att nästan hälften av företagen inte anser att det är viktigt att uppnå en jämställd styrelse kan vara ett svar på varför utvecklingen över lag går så långsamt. Den riktningen vi nu håller måste vända, för framtidens näringsliv.

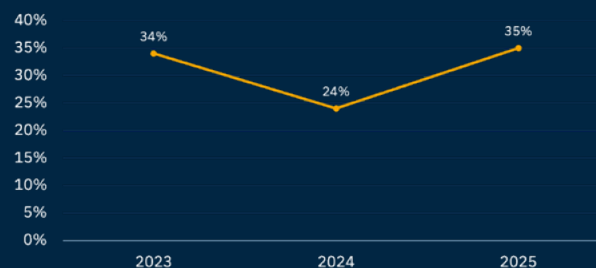


Kontinuerligt arbete för jämställd styrelse

35 procent anger att de arbetar kontinuerligt för att uppnå/behålla en jämställd styrelse och hela 51 anger att de inte arbetar för detta. Det är oroväckande många företag som inte har jämställdhet på agendan och kan vara en förklaring till den övergripande negativa trend vi ser i undersökningen.



Årets andel är en ökning med 11 procent från föregående år. Dock såg vi då en minskning med 10 procentenheter från 2023 så vi är nu tillbaka på likande nivå som 2023. För att vi ska uppnå målet att alla bolagsstyrelser i regionen ska vara jämställda krävs det att företagen ständigt arbetar med jämställdhetsfrågan i deras organisation, det finns goda exempel men många företag måste börja agera nu.

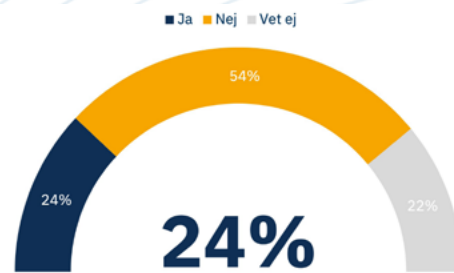


Svårigheter att hitta rätt kompetens

Kompetensbrist nämns ofta som det största hindret för näringslivets tillväxt i regionen vilket gör det är något oväntat att det bara är 11 procent har svårigheter att hitta kompetens till sin styrelse. Dock ser vi en problematik då många fler anger att de har svårigheter att hitta kvinnor med rätt kompetens till styrelsen, 24 procent.



upplever svårigheter med att hitta rätt kompetens till sin styrelse.

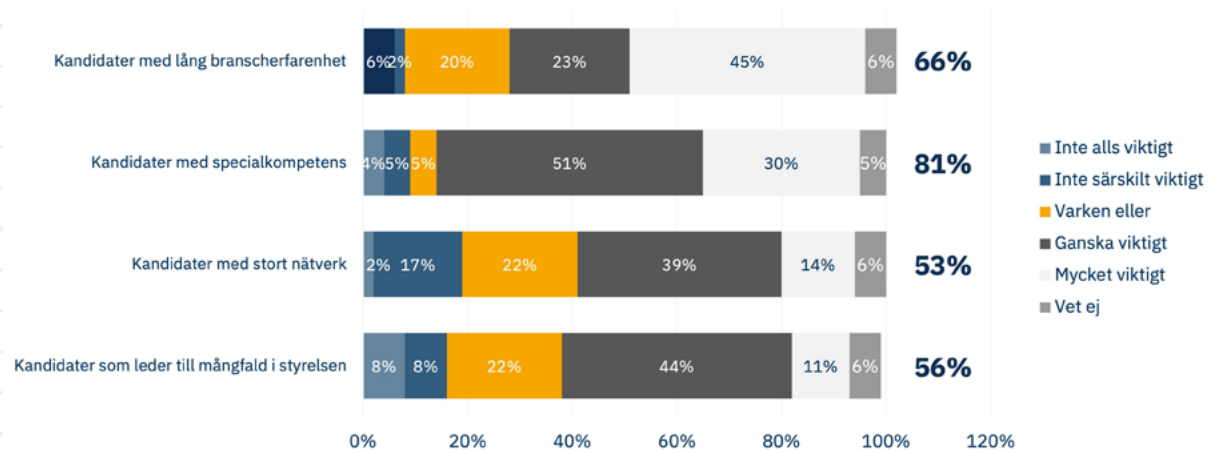


upplever svårigheter med att hitta kvinnor med rätt kompetens till sin styrelse.

Rangordningsfråga om rekrytering

De som svarat på enkäten har fått rangordna vilka faktorer som är viktigast vid rekrytering av nya styrelseledamöter. Det som tidigare har värderas högst är att kandidaterna har ett stort nätverk, medan det som har ansetts minst viktigt är att de bidrar till mångfald i styrelsen.

I år ser det annorlunda ut, för första gången ser vi att det viktigaste är att rekrytera ledamöter med specialistkompetens. Och kandidater med ett stort nätverk är lägst prioriterat. 56 procent av de svarande anser att det är ganska eller mycket viktigt att rekrytera kandidater som leder till mångfald i styrelsen.



Slutord och reflektioner

Årets undersökning visar tydligt att utvecklingen mot jämställda bolagsstyrelser går långsamt – i många avseenden står den helt stilla och i vissa fall till och med backat. Att andelen kvinnor i regionens styrelser inte har förändrats på fyra år är ett tydligt tecken på stagnation. I år har dessutom andelen jämställda styrelser minskat, ner till 19 procent vilket är långt ifrån tillräckligt.

Att endast 19 procent av regionens styrelser är jämställda, en minskning mot föregående år, men andelen kvinnor i regionens samtliga styrelser ligger kvar på 25 procent ger en indikation på att fler företag har påbörjat sin resa. Vi ser att fler företag än tidigare har åtminstone 30 procent kvinnor i sin styrelse, vilket visar att de är på god väg. I år ser vi även för första gången att fler företag har över 60 procent kvinnor i sin styrelse, vilket betyder ojämställdhet fast i omvänd ordning. Det är en fördel att kvinnor får möjlighet till erfarenheter i styrelserummen men att rekrytera jämställt för ett konkurrenskraftigt näringsliv innebär en jämn könsfördelning, åt båda håll.

Någon enstaka ljusglimt kan vi se men flera resultat pekar på en negativ trend, andelen jämställda styrelser går ner, färre bolag ser jämställdhet som en prioriterad fråga och rekrytering sker fortfarande i stor utsträckning inom befintliga nätverk. Att 41 procent av bolagen helt saknar kvinnor i styrelsen är särskilt oroande.

En förklaring till att det stagnerat och övergripande negativa trend kan vara att allt färre företag arbetar för att uppnå en jämställd styrelse, färre har externa ledamöter och fler upplever det svårt att hitta kvinnor med rätt kompetens jämfört med att hitta män med rätt kompetens. Det sistnämnda är något som borde kunna lösas genom att öppna upp för externa ledamöter och använda exempelvis 100-listan, där 150 kompetenta kvinnor står redo för styrelseuppdrag.

Vi vill understryka att jämställda bolag ofta är mer lönsamma, vilket gör jämställdhetsarbetet till en strategisk investering – inte en motsättning till ekonomiska mål. Östsvenska Handelskammaren och 100-listan kommer att fortsätta driva frågan tills vi ser verkliga framsteg. Vi är övertygade om att styrelsen är en nyckelresurs för lönsamhet, innovation och konkurrenskraft.

Ett stort tack riktas till våra partners och kandidater på 100-listan, samt till våra tre Kammarsysstrar i södra Sverige som driver liknande initiativ. Tillsammans för ett jämställt näringsliv!

Vita listan

Vi har många goda exempel i regionen som uppfyller en jämställd styrelse, dessa listas nedan.

Företagsnamn	Andel kvinnor i styrelsen	Andel män i styrelsen
S.P.M. Instrument Aktiebolag	60%	40%
Flens Kommunfastigheter AB	60%	40%
Pressgrannar AB	60%	40%
Gotlands Elnät Aktiebolag	57%	43%
HSB Sörmlandsbostäder AB	57%	43%
Väderstad AB	57%	43%
Järnaktiebolaget Södertorg	50%	50%
Gotland Promotion AB	50%	50%
Bilcompaniet & C/O AB	50%	50%
ASSA ABLOY Opening Solutions Sweden AB	50%	50%
Gustaf Bengtssons Livsmedels Aktiebolag	50%	50%
Stafsjö Valves AB	50%	50%
Storköksgruppen Öst Svenska Aktiebolag	50%	50%
Bilgruppen i Mälardalen AB	50%	50%
Thorni i Vingåker AB	50%	50%
Tumbo Husvagnar AB	50%	50%
Kustbostäder i Oxelösund Aktiebolag	50%	50%
Stenbergs Bil i Katrineholm AB	50%	50%
Överlöparen AB	50%	50%
Svenska Undervattensentreprenader AB	50%	50%
Stopp Matmarknad i Gnesta AB	50%	50%
Doktor.Se Vingåkers Vårdcentral AB	50%	50%
Konfektyrfabriken Aroma AB	50%	50%
Schaktpartner i Eskilstuna AB	50%	50%
Svenska Gummihuset Aktiebolag	50%	50%
Katrineholms Stormarknad AB	50%	50%
Great Products Motor i Strängnäs AB	50%	50%
Ljungberg Fritzo AB	50%	50%
Ekängens Matmarknad AB	50%	50%

Magnus Billow Entreprenad AB	50%	50%
Svenska Bilnet AB	50%	50%
Bilbörsen i Nyköping AB	50%	50%
Colmec AB	50%	50%
Östenssons Livs Aktiebolag	50%	50%
SGS Analytics Sweden AB	50%	50%
Krossteknik i Linköping Aktiebolag	50%	50%
Qstar Försäljning Aktiebolag	50%	50%
Linköpings Skogstjänst Aktiebolag	50%	50%
Bilbörsen i Norrköping AB	50%	50%
Askling Bil AB	50%	50%
BGF-Butikerna i Linköping AB	50%	50%
Bilbörsen i Linköping AB	50%	50%
PC Byggarn Mjölby AB	50%	50%
Asm Foods Aktiebolag	50%	50%
Swisslog Technology Center Sweden AB	50%	50%
Toyota Industries Finance International AB (Publ)	50%	50%
PLC Invest AB	50%	50%
Energifabriken i Sverige AB	50%	50%
Himmelsta Byggentreprenad AB	50%	50%
PLW Elteknik AB	50%	50%
Fritidsfordon Öst AB	50%	50%
Medius Sverige AB	50%	50%
KL Industri AB	50%	50%
Borgs Specerier AB	50%	50%
Premedic Skåne Distrikt 2 AB	50%	50%
Solör Bioenergi Strängnäs AB	45%	55%
Aktiebolaget Gotlandshem	43%	57%
CTT Systems AB	43%	57%
Aktiebolaget Svafo	43%	57%
Arla Plast AB	43%	57%
Stadium Aktiebolag	43%	57%
Nyköpingshem Aktiebolag	42%	58%
Payex Sverige AB	40%	60%
Aktiebolaget Ericssbergs Säteri	40%	60%

Blomberg & Stensson Aktiebolag	40%	60%
Folktandvården Sörmland AB	40%	60%
Pvi Segerström AB	40%	60%
Forsbecks Eftr. Aktiebolag	40%	60%
Ida Infront AB	40%	60%
Ed Bygg Sverige AB	40%	60%
Stormarknaden i Norrköping AB	40%	60%