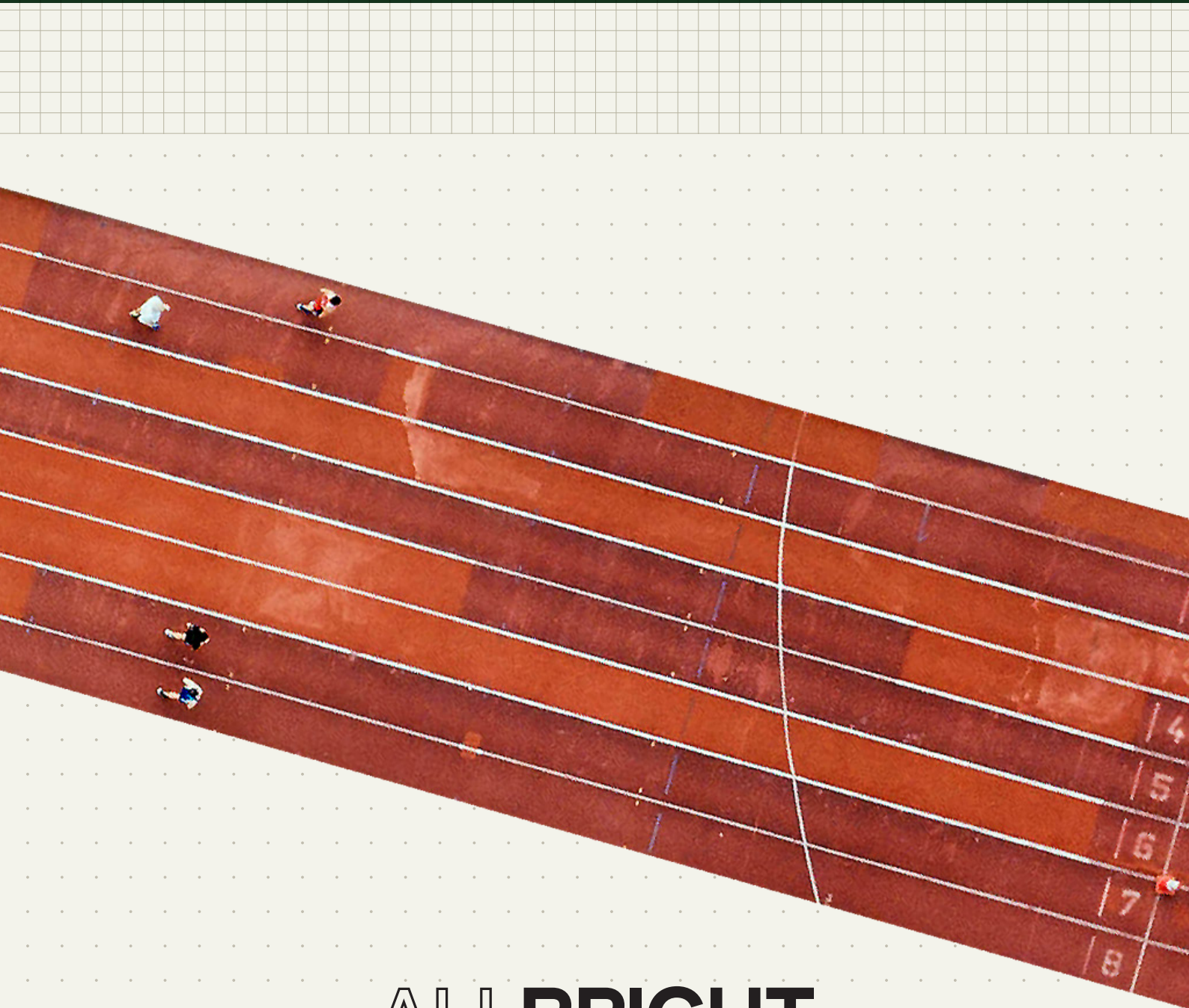


ALLBRIGHTRAPPORTEN
OKTOBER 2019

FASTIGHET FÖRST I MÅL



ALLBRIGHT

ETT GLASTAK HAR KROSSATS

Ett glastak har krossats och en historisk milstolpe är ett faktum. Efter år av uthålligt jämställdhetsarbete har fastighetsbranschen äntligen nått upp till nivån för en jämn könsfördelning. Fastighetsbranschen kan därmed stolt titulera sig som Sveriges första jämställda bransch med sina 40 procent kvinnor i toppen.



När fastighetsbranschen nu hissas som vinnare går medaljen framförallt till de större fastighetsbolagen. Här kan könsfördelningen nästan inte bli jämnare, storbolagen briljerar med 49 procent kvinnor i ledningsgrupperna - en maratons seger. Applåderna upphör inte där, branschen har dessutom uppnått 25 procent kvinnor på VD-posterna, vilket bör jämföras med ett generande börssnitt på 10 procent. Förnimmelsen om ett jämställt näringsliv har aldrig varit starkare.

Årets största strävare är industrin. Efter att knappt ha rört sig de senaste sju åren har branschen plötsligt lyft andelen kvinnor med hela fyra procentenheter - från 16 till 20 procent. Industrins uppvaknande borde hela landet fira men det är också en pinsam skål. Att industribolagen tidigare missat frågan är obegripligt. Törnrosasömnen kan nu vara hävd, mycket tack vare byggsektorns uppmärksammade arbete med att vädra ut machokulturen. Men för att våga prata om ett verkligt trendbrott krävs ytterligare bevakning. Under tiden kan vi snarare tala om en skandal som verkar vara under upplösning.

Sedan fjolårets rapport har den gröna listan över jämställda bolag vuxit dramatiskt. Nästintill vart femte bolag präglas idag av en jämn könsfördelning. En framgångsfaktor har varit en kvinna som vd. Vd-kvinnor tenderar att utklassa vd-männen när det kommer till ett ledarskap som prioriterar att rekrytera jämställt. För arbetssökande på jakt efter ett modernt ledarskap finns nu en betydande bas med bolag att välja bland. Billerud Korsnäs, Clas Ohlson och Eniro är bara några exempel av alla de som haft ett uppsving i samband med kvinna på vd-posten.

Alla framgångar till trots ökar andelen kvinnor totalt på börsen med torftiga en procentenhet och är nu uppe på 24 procent. Mindre framsteg än en procentenhet går knappt att mäta. Förklaringen finner vi i den stora hopen bolag som valt att ta sabbatsår när det kommer till jämställdhet. På Allbrights gula lista över ojämsställda bolag finner vi bovarna. Åtta av tio bolag häckade på listan även i fjol. Bolagen tycks glömma bort jämställdhetsarbetet när oron för lågkonjunktur är hög. Jämställdhetsarbetet hamnar i väntrummet och signalen till medarbetare och omvärld är att likabehandling är en lyxfråga att ta tag i när allt är lugnt. Ett feltänk med farlig utgång. Tvärtom borde bolagen rusta sig genom att toppa laget för ökad innovation och konkurrenskraft. Det är inte avlägset att föreställa sig att kortsiktigheten kommer bli många bolags fall.

Ett jämställt näringsliv kräver betydligt mer än fler kvinnor i toppen. Det kräver lika lön för likvärdigt arbete. Det kräver trygga arbetsplatser fria från trakasserier. Och inte minst kräver det möjligheten att kombinera arbete med familjeliv. Därför är det oroväckande när vi i årets rapport kan konstatera att den yttersta förebilden, vd, sänder ut signalen att det är hopplöst svårt att vara föräldraledig. Om vd:n mot förmodan tar ut ett par månaders föräldraledighet så förväntas denne ändå vara i tjänst och utföra visst arbete. Om bolagen vill komma tillrätta med det föräldraovänliga arbetslivet på riktigt måste organisatoriska förändringar ske. Vd bör föregå med gott exempel. En tillförordnad vd eller en vice vd borde snarare vara regel än undantag i vd:s frånvaro.

Om fler kvinnor nu ska kunna göra karriär och få makt och inflytande måste vi göra upp med tillgänglighetsnormen och en av de mest rotade strukturerna av dem alla. Strukturen om mäns underrepresentation i det mest nödvändiga av allt. Uttag av föräldraledighetsdagar och utförandet av det obetalda hushållsarbetet.

AMANDA LUNDETEG,
VD ALLBRIGHT

INNEHÅLL

3	Ett glastak har krossats
5	Svagt år för ledande kvinnor
6	Fastigheter först till 40 procent
7	64 börsbolag nu jämställda
8	Ojämnt helt okej hos många bolag
10	Kvinnor får inte ta ansvar
11	Kvinnor debuterar i 22 bolag
12	Småbolag portar flest kvinnor
13	Kvinnor rasar ur bankvärlden
14	Vd:arna förväntas välja bort sina barn
15	Vd-kvinnans lönetrappa haltar
16	Nya vd:ar lyfter snittet
17	Utländska bolag sänker svensk standard
18	Kvinnor bordlagda i styrelserummen
19	Checklista för att rekrytera jämställt
20	Index
22	Tidigare rapporter

SVAGT ÅR FÖR LEDANDE KVINNOR

Andelen kvinnor i börsens ledningsgrupper ökar i år endast en procentenhet - från 23 till 24 procent. Några bolag sticker dock ut till det bättre. Nynoterade börsbolag drar upp snittet, tio bolag trotsar status quo med kvinnodominerade ledningsgrupper och kvinnor bryter ny mark i den bransch där män dominerat allra mest; gruvbranschen.

Nya bolag har uppenbarligen mer känsla för samtiden. Under året har 18 nya bolag tagit steget in på börsen. Med ett snitt på 26 procent kvinnor i ledningsgrupperna putsar de på hela börsens jämställdhet. På de nynoterade bolagens vd-stolar ser det dock fortsatt dystert ut. Endast två av vd:arna är kvinnor. Det är en hårsman bättre än snittet på börsen, där kvinnorna står för tio procent av vd-positionerna. Att de nya bolagen skulle krossa det ökända glastaket återstår därmed att bevisa.

ANTAL BOLAG SOM GÅR MOT STRÖMMEN:

10

En överraskande utveckling märks inom den historiskt manstята gruvindustrin. Efter år av nära noll intresse rör det på sig bland gruvbolagen. Under det gångna året har två gruvbolag, Lucara Diamond och Lundin Mining, tillsatt kvinnor på vd-posten. Utöver detta placerar sig hela tre gruvbolag över den magiska gränsen 40-procent i årets rapport. Vi gratulerar Lucara Diamond, Boliden och Josemaria Resources till framstegen.

Allt är dock inte guld som glimmar hos gruvbolagen. Endomines har bytt ut en kvinna mot en man på vd-posten, och därmed ramlat ned på röda listan, bland bolagen utan en enda kvinna i ledningsgruppen.

Tio av börsens bolag utmärker sig med ledningsgrupper dominerade av kvinnor. Inte särskilt överraskande talar vi om bolag inom läkemedel och hälsa. Bland dem sticker Moberg Pharma verkligen ut i mängden. Bolagets ledningsgrupp består till tre fjärdedelar av kvinnor - men styrelsen till 100 procent av män. Då styrelserna tenderar att spegla ledningsgrupperna, och vice versa, är det inte ett mönster som går igen genom börsen. Lagom till nästa års rapport hoppas Allbright att Moberg Pharma lyckats rätta till obalansen.

Efter uppdelningen av MTG och Nordic Entertainment Group verkar även MTG kämpa med att hitta balans. MTG har ersatt en jämställd ledningsgrupp med en ledning bestående av en kvinna och tio män. När det storsatsas på framtidens kassako e-sport verkar endast män ges mandat att leda arbetet. Förlegade stereotyper ter sig alltså styra i rekryteringarna till ledningsgruppen. En skulle kunna tro att detta moderna bolag också styrdes av moderna tankar kring jämställdhet. Så är inte fallet.

TOTAL ANDEL KVINNOR:

2019

2018

24%

23%

FASTIGHETER FÖRST TILL 40 PROCENT

Fastighetsbranschen är först i Sverige att nå 40 procent kvinnor i ledningsgrupperna, och kan därmed stolt titulera sig som börsens första jämställda bransch. Lägg till att samtliga fastighetsbolag även har minst en kvinna i ledningen. Dessutom är en fjärdedel av fastighets- vd:arna kvinnor - att jämföra med en tiondel för börsen i stort.

Fastighetsbolagen har som få andra branscher tydligt arbetat med frågan om jämställdhet. Det märks både på vd-nivå och i ledningsgrupperna. I år passerar de två viktiga symbolgränser. De har både nått jämställda ledningsgrupper och höjt andelen vd-kvinnor ytterligare ett steg.

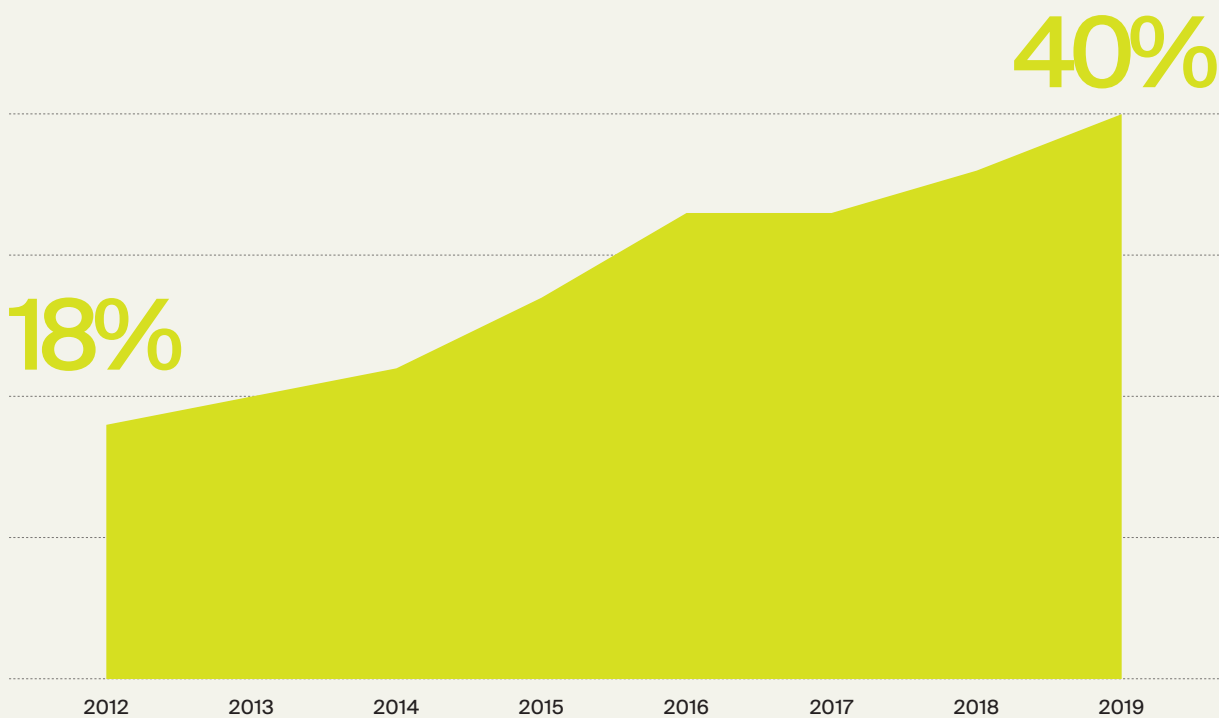
Under året har fastighetsbolaget John Mattson gjort entré på börsen, med vd Siv Malmgren i spetsen. Hemfosa Fastigheter har funnit en ny vd Caroline Arehult, som tar över posten efter Jens Engwall. Det betyder att 25 procent av vd:arna i fastighetsbolagen numera är kvinnor, och att branschen ligger hela 15 procentenheter över börsens snitt. Det är tydligt att fastighetsbranschen målmedvetet odlar en talang för att rekrytera utifrån kompetens, och inte kamratskap.

Fastighetsbranschens sista ledningsgrupp utan en enda kvinna har i år tagit ett efterlängtat kliv i arbetet för jämställdhet. Sedan fjolårets rapport har Fast Partner till slut rekryterat en kvinna till ledningsgruppen, efter åtta år på den röda skämllistan. Fastighetsbranschens bolag har därmed kvinnor i samtliga ledningsgrupper.

Det är framförallt stora fastighetsbolag som briljerar. Könsfördelningen kan nästan inte vara jämnare - storbolagen imponerar med 49 procent kvinnor i ledningsgrupperna. Bland storbolagen finner vi även två bolag som går mot strömmen med kvinnodominerade ledningsgrupper, nämligen Kungsleden och Hemfosa Fastigheter. De små och medelstora fastighetsbolagen behöver inte heller skämmas - i snitt har de 32 procent kvinnor i ledningsgrupperna, och placerar sig därmed åtta procentenheter över börsen i stort.

I och med årets utveckling är fastighetsbranschen den första branschen att ha ett större andel chefskvinnor i ledningsgrupperna än i styrelserna. Branschen blev den första att uppnå jämställda styrelser år 2017, men har tyvärr inte lyckats placera sig över jämställdhetsstrecket sedan dess. Sedan fjolårets rapport har fastighetsbranschen istället minskat andelen kvinnor i styrelserna med en procentenhet - från 38 till 37 procent. Det är tydligt att jämställdhet inte är någon naturlag som upprätthåller sig själv - det krävs strategiskt och metodiskt arbete.

ANDEL KVINNOR I FASTIGHETSBRANSCHENS LEDNINGSGRUPPER 2012-2019



64 BÖRSBOLAG NU JÄMSTÄLLDA

Andelen jämställda börsbolag har i år ökat dramatiskt. Sedan fjolårets rapport har den gröna börslistan tagit ett stort kliv, och vuxit med en tredjedel. Där finner vi idag 64 bolag - hela 19 procent av börsens bolag. Hos bolag som Billerud Korsnäs, Clas Ohlson och Eniro har en kvinna på vd-posten gett ett uppsving i arbetet för jämställdhet.

Hela 64 börsbolag kan i år stoltsera med en plats på Allbrights jämställda börslista, att jämföra med 47 bolag i fjolårets rapport. Andelen gröna bolag ökar därmed med 36 procent, och den gröna listan utgör nu snubblande nära en femtedel av börsens bolag.

Nykomlingarna på listan består av 26 bolag. De utgörs främst av fastighetsbolag, tätt följda av konsumenttjänster och material. Tre nynoterade bolag antror börsen och kvalar direkt in på den gröna listan - föga förvånande återfinns de inom fastighetsbranschen. Samma fastighetsbransch har under många år gjort ett gediget arbete för att öka andelen ledarkvinnor - ett arbete som senaste åren gett tydliga resultat.

Hos flera börsbolag ser vi tydligt hur vd-kvinnor agerar murbräcka. En kvinna på vd-posten ger ett genomslag i arbetet för jämställdhet. Det syns hos såväl Clas Ohlson som Billerud

Korsnäs, med Lotta Lyrå och Petra Einarsson vid rodret. Deras ledningsgrupper är nu jämställda och bolagen når därmed den gröna listan. Även Eniro bryter en nedåtgående trend i jämställdhet. Med nya vd:n Magdalena Bonde har bolaget åter tagit plats bland de jämställda bolagen, efter två år utan en enda kvinna i ledningen.

Spelbolaget Netent, med vd:n Therese Hillman i spetsen, toppar årets jämställda gröna lista. Bolaget har nästintill årligen placerat sig på den gröna börslistan under de år Allbright kartlagt jämställdheten på börsen. Förra året halkade Netent dock ned på den ojämsställda gula listan, men det tar de igen med bravur i årets ranking med en guldplacering. På andra plats hittar vi Hennes & Mauritz, som i år intar prispallen för första gången. Fjolårets tvåa Wihlborgs Fastigheter halkar därmed ned en placering, men infinner sig alljämt bland medalljörerna. Såväl i topptrion som bland övriga tio toppbolag hittas övervägande företag inom fastighet och konsumenttjänster.

TOTAL ANDEL GRÖNA BOLAG:

19%

2019

14%

2018

Bolagen rankas enligt prioriteringsordningen:

1. Andel kvinnor i ledningsgruppen.
2. Andel kvinnor i linjeposition.
3. Andel kvinnor i styrelsen

GRÖNA LISTAN 2019

1	Netent	23	Humana	45	Immunovia
2	Hennes & Mauritz	24	Wallenstam	46	Karo Pharma
3	Wihlborgs Fastigheter	25	Arion Banki	47	Resurs Holding
4	Academedia	25	Nyfosa	48	Platzer Fastigheter Holding
5	Investor	27	John Mattson	49	Feelgood Svenska
6	Oscar Properties Holding	28	AQ Group	50	Knowit
7	Ambea	28	Malmbergs Elektriska	51	Immunicum
8	Atrium Ljungberg	30	Venue Retail Group	52	Stora Enso
9	Bonava	31	Öresund	53	Ica Gruppen
10	Int. Engelska Skolan	32	Creades	54	Oasmia Pharmaceutical
11	Medivir	32	Eastnine	55	Billerud Korsnäs
12	Concordia Maritime	34	Xano Industri	55	Industrivärden
13	Bioarctic	35	Trention	57	Qliro Group
14	FM Mattsson Mora Group	36	Traction	58	Klövern
15	Corem Property Group	37	A3	59	Boliden
16	Eniro	38	Clas Ohlson	60	Episurf
17	Brinova Fastigheter	39	Dustin Group	61	Hansa Biopharma
18	Sweco	40	Avanza Bank Holding	62	Mekonomen
19	Lucara Diamond Corp	41	Castellum	63	Catena Media
20	Dometic Group	42	Arjo	64	Josemaria Resources
21	Munters Group	43	RNB Retail and Brands		
22	Magnolia Bostad	44	Dedicare		

BOLAG PÅ GRÖNA LISTAN: 64/333 BOLAG

OJÄMSTÄLLT HELT OKEJ HOS MÅNGA BOLAG

Många börsbolag är passiva i fråga om jämställda ledningsgrupper. De har vuxit fast på den ojämställda gula listan. De har rekryterat en kvinna till ledningen och nöjt sig med det. Årets lista är till stora delar identisk med fjolårets lista. Snittet för de ojämställda gula bolagen är idag 21 procent kvinnor, jämfört med 20 procent för fem år sedan. Med andra ord har nästintill inget hänt.

Den ojämställda gula listan är hemvist åt majoriteten av de svenska börsbolagen. Även om antalet jämställda bolag på gröna listan växer och bolagen som helt saknar kvinnor i ledningsgruppen på röda listan aldrig varit färre, har de allra flesta börsbolag stagnerat mitt på jämställdhetstrappan. Åtta av tio bolag på gula listan är nämligen exakt de samma som året innan. Frågan är om de lyckats missa affärsfördelarna med jämställdhet, eller om de aktivt ignorerar kvinnor som ledare?

Några bolag har under året gått från jämställda till ojämställda. Spelbolaget Betsson är ett av bolagen som kan vara ute på en farlig resa. De har bytt ut en ledningsgrupp bestående av fyra kvinnor och två män mot en med tre män och en kvinna. Bolaget är numera bara ett drag bort från att placera sig på den röda listan, bland bolagen som helt saknar kvinnor i ledningen.

Omvänt finns några bolag som klättrat mot jämställdhet. Byggföretaget Peab har åter satt rätt kurs. Sedan de gjorde sig av med ledningsgruppens enda kvinna 2017 har ledningen bara bestått av män. I år kan de dock visa upp en ledningsgrupp med 25 procent kvinnor, och är därmed plötsligt vassare än börser i stort. Om utvecklingen fortsätter i samma takt kan bolaget toppa den gröna listan lagom till nästa års rapport.

Några bolag biter sig kvar bland de ojämställda bolagen på gula listan. På listans botten hittar vi återigen teknologibolaget Hexagon. Sedan fjolårets rapport har de lyckats addera ännu en man till ledningsgruppen, som i skrivande stund består av tolv män och en kvinna. Ledningen framstår alltmer som en herrklubb än en professionell chefsgrupp.

TOTAL ANDEL GULA BOLAG:

57%

2019

58%

2018

GULA LISTAN 2019

65	Björn Borg	91	Duroc	127	Lammhults Design Group
66	NCC	93	Bulten	128	Probi
67	Hembla	93	Sagax	129	Addlife
68	Karnov Group	100	Saab	129	Heba
69	Bonesupport Holding	102	Projektengagemang	131	BE Group
70	Moment Group	103	Sectra	132	Bactiguard Holding
71	Camurus	104	B3 Consulting Group	133	SAS
72	Swedbank	105	Axfood	134	Byggmax Group
73	Calliditas Therapeutics	106	JM	135	Fagerhult
74	Fabege	107	Duni	136	Peab
75	Besqab	109	Electra Gruppen	137	Q-Linea
76	Alligator Bioscience	110	Lundin Mining Corporation	138	Essity
77	Ework Group	111	Tradedoubler	139	Astra Zeneca
78	MQ Holding	112	Volati	139	Telia Company
79	Mycronic	113	Sportamore	141	Haldex
80	Diös Fastigheter	114	Net Insight	142	Instalco
81	Starbreeze	115	Beijer Ref	143	C-Rad
82	Mips	116	Volvo	144	Sandvik
83	Stendörren Fastigheter	117	Rejlers	145	SEB
84	ÅF	117	Semcon	146	Hufvudstaden
85	Skanska	119	Lundin Gold	146	Lundin Petroleum
86	Boule Diagnostics	120	SSM Holding	146	Railcare Group
86	Prevas	121	SSAB	149	Billia
88	Lifco	122	Collector	150	Handicare Group
88	Vostok New Ventures	123	Oncopeptides	151	Medicover
90	NCAB Group	124	NP3 Fastigheter	152	Rottneros
91	Biotage	125	Systemair	154	Karolinska Development

GULA LISTAN 2019

154	Profilgruppen	205	Hanza Holding	255	Nederman Holding
156	Tieto Oyj	205	Leovegas	255	Nobina
157	Swedish Orphan Biovitrum	205	Svedbergs	255	Sinch
158	Lagercrantz Group	209	Edgeware	259	AAK
159	Millicom	209	Garo	260	Gränges
160	Evolution Gaming Group	209	Ratos	261	Micro Systemation
161	Kindred Group	209	VBG Group	261	Modern Times Group
162	Autoliv SDB	213	Inwido	263	Scandic Hotels Group
163	Alfa Laval	214	Fast. Balder	264	Nobia
164	Elos Medtech	215	ABB Ltd	265	Hexagon
164	Pandox	216	Tele2		
166	Lindab International	217	Bravida Holding		
167	Gunnebo	218	Sv. Handelsbanken		
168	Getinge	219	Gaming Innovation Group		
169	SKF	220	Vitrolife		
169	Swedol	221	Orexo		
171	Atlas Copco	222	Bufab		
172	Indutrade	223	Hexpol		
173	Ascelia Pharma	224	Kinnevik		
174	Cantargia	225	Catena		
175	Ericsson	226	Doro		
176	Opus Group	227	Concentric		
177	Poolia	228	Addtech		
178	Pricer	229	Multiq International		
179	Kabe Group	230	Hoist Finance		
180	Tobii	231	Fast Partner		
181	Actic Group	232	Midsona		
181	Addnode Group	233	Christian Berner Tech Trade		
183	Eolus Vind	234	Elekta		
184	Neurovive Pharmaceutical	235	Swedish Match		
185	Bergs Timber	236	Securitas		
185	Betsson	237	Formpipe Software		
187	K2A Knaust & Andersson	238	Boozt		
189	Intrum	239	Int. Petroleum Corporation		
190	Coor Service Management	240	Hexatronic Group		
191	Electrolux	241	Nordea Bank		
192	Husqvarna	242	Trelleborg		
193	Holmen	243	Ahlstrom-Munksjö		
194	Eltel	243	Raysearch Laboratories		
195	Epiroc	245	Scandi Standard		
196	Beijer Electronics Group	246	Alimak Group		
197	Attendo	246	Cellavision		
198	Studsvik	248	CTT Systems		
199	Xvivo Perfusion	248	Ferronordic		
200	GHP Specialty Care	250	Lime Technologies		
201	Hiq International	251	Zetadisplay		
202	Cloetta	252	Softronic		
203	SCA	253	Assa Abloy		
204	Thule Group	254	Skistar		
205	Adapteo	255	Cavotec		

KVINNOR FÅR INTE TA ANSVAR

Även om den ojämsställda gula listan består av bolag med minst en kvinna i ledningen ratar vartannat bolag helt kvinnor i linjeposition. En kvinna i ledningsgruppen är visserligen bättre än ingen men anmärkningsvärt är ändå att män dominerar på de högre avlönade, och mer meriterande, linjepositionerna.

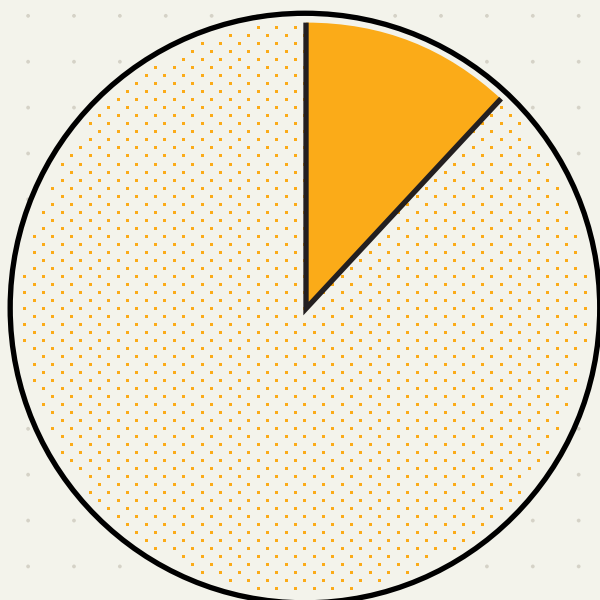
När bolag överväger att anställa en ny vd utan tidigare vd-erfarenhet är den absolut viktigaste meriten att personen ifråga har tidigare erfarenhet av en linjeposition, som affärsområdeschef eller operativ chef. Att ha en linjeposition innebär med andra ord att ha resultatansvar.

I snitt består de gula ledningsgrupperna av fler än åtta personer varav färre än två är kvinnor. Platsbrist är därmed inte

någon fullgod förklaring till det låga antalet ledarkvinnor. På linjepositionerna ser det än mer dystert ut. Totalt är det bara tolv procent av linjepositionerna som bärs upp av kvinnor - att jämföra med 16 procent för börsen i stort. Och på vd-posterna utgör kvinnorna endast sex procent - hela fyra procentenheter under börsens snitt.

Svenska ledningsgrupper har tyvärr två åtskilda reservat. Ett för kvinnor och ett för män. Kvinnorna chefar över stabsfunktioner medan männen ansvarar över de operativa rollerna som oftare öppnar för vidare karriär som vd. Istället för att husera som vd håller kvinnorna till på HR-positionen eller inom kommunikation, där de innehar majoriteten av rollerna. Omedvetna fördomar verkar fortfarande spöka i rekryteringarna till linjen.

ANDEL KVINNOR I LINJEPOSITION PÅ GULA LISTAN



12%

KVINNOR DEBUTERAR I 22 BOLAG

Ett av fem börsbolag har idag inte en enda kvinna i ledningsgruppen. Det må låta som en skandal men är en bättring med en femtedel sedan 2018. Dubbelt så många bolag lämnar i år röda listan jämfört med de som tillkommer. Bara det senaste året har totalt 22 bolag rekryterat sin första kvinna till ledningsgruppen. Årets största genomklappning står Midway för, som häromåret tillhörde absoluta toppen och nu är på plats 323.

Allt fler börsbolag fattar uppenbarligen jämställdhetsgaloppen. De rekryterar inte bara ur grabbgänget. De blundar inte längre för de studier som pekar mot att jämställdhet främjar effektivitet, innovation och ekonomisk utveckling. Sedan fjolårets rapport har bolagen utan en enda kvinna i ledningsgruppen minskat från en fjärdedel av börsens bolag till en femtedel. Det vill säga, en minskning från 81 till 68 bolag.

Under året har totalt 22 bolag rekryterat sin första kvinna till ledningsgruppen och därmed lämnat den röda listan. De har påbörjat en resa mot mer jämställda och meritokratiska ledningsgrupper. Bland dem återfinns fyra bolag som förtjänar extra uppmuntran. Fast Partner, Formpipe, Lammhults och Lindab har nämligen lämnat den röda skämslistan efter fjolårets femårsjubileum på densamme. Lammhults har utöver detta tillsatt en kvinna på vd-posten. Med tanke på den vd-kvinna-effekt vi

sett i oräkneliga företag genom åren spår Allbright att Lammhults kommer fortsätta sin resa uppåt i jämställdhetsrankingen.

Tyvärr finns det även bolag som varit ovarsamma och trillat ned på den röda listan. Bolag som Balco och Proact har under året gjort om sin ledningsgrupp och då av en händelse skickat ut sin enda kvinna. Ledningarna består numera av åtta respektive nio män. Grupper där deltagarna påminner om varandra brukar förvisso vara bekväma att befinna sig i, men frågan är om bekvämlighet är lika med innovationskraft? Nej, studier pekar på det motsatta.

Finansbolaget Midway är det bolag som fallit längst i rankingen på ett enda år. I fjol innehade de plats 28. Under året har de dock gjort sig av med ledningsgruppens samtliga kvinnor och därmed landat på plats 323. För bara fyra år sedan nådde Midway en beundransvärd bronsplacering på Allbrights gröna börslista. Bolaget hade en av landets mest jämställda företagsledning. Om Midway värnar om framtida prestationer kan det vara en idé att bryta den nedåtgående kurvan.

TOTAL ANDEL RÖDA
BOLAG:

20%

2019

25%

2018

RÖDA LISTAN 2019

266	Loomis	284	Recipharm	310	Precise Biometrics
267	Lundbergföretagen	284	Troax Group	313	Arise
267	Nolato	284	Vitec Software Group	313	Balco Group
269	Nibe Industrier	292	Itab Shop Concept	313	Green Landscaping Group
270	Latour	292	Semafo	316	Consilium
271	Traton	294	Better Collective	317	Havsfrun Investment
272	Fenix Outdoor International	294	Catella	317	NAXS
272	Veoneer	294	G5 Entertainment	319	Bioinvent International
274	Infant Bacterial Therapeutics	294	I.A.R Systems Group	319	Etrion
274	Invisio Communications	294	New Wave	319	Medcap
276	Svolder	299	Africa Oil	319	Strax
277	Bergman & Beving	299	Bygghemma Group First	323	Bong
277	TF Bank	299	Tethys Oil	323	Midway
279	Beijer Alma	302	OEM International	323	Saniona
279	Serneke Group	303	Fingerprint Cards	323	Sintercast
281	Elanders	304	Enquest	327	Agromino
281	Momentum Group	305	Empir Group	327	Anoto Group
281	Proact IT Group	305	Sensys Gatso Group	327	Arctic Paper
284	BTS Group	307	Nilörngruppen	327	Endomines
284	Bure Equity	307	Ortivus	327	Icta
284	Enea	309	Note	327	Stockwik Förvaltning
284	HMS Networks	310	Image Systems	327	Viking Supply Ships
284	Nordic Waterproofing Holding	310	Novotek		

BOLAG PÅ RÖDA LISTAN: 68/333 BOLAG

SMÅBOLAG PORTAR FLEST KVINNOR

Småbolagen är överrepresenterade på börsens sämsta lista och är faktiskt sämst i klassen i dubbel bemärkelse. Samtliga bolag med noll kvinnor i både ledning och styrelse är småbolag, vilket placerar dem på Allbrights dubbelröda lista. Som tur är har de dubbelröda bolagen minskat med närmare hälften sedan fjolårets rapport - från tolv till sju stycken.

Av bolagen utan en enda kvinna i ledningsgruppen utgörs hela 43 procent av småbolag. Detta är markant fler än de annars är på börsen, där småbolagen utgör mindre än en tredjedel. Förutom att placera sig på Allbrights mest utskällda bottenlista lyckas småbolagen även med konststycket att vara sämst i både ledningsgrupper och styrelser. Små bolag skyller ofta på att de inte haft tid att arbeta med ledarskap och långsiktiga frågor. Det kanske är en ursäkt som ägarna accepterar, men frågan är om medarbetare och kunder är lika kortsiktiga. Och vem säger att det är svårare att rekrytera kvinnor? Ofta har dessa bolag inte ens försökt.

Utvecklingen bland bolagen utan kvinnor i ledningsgruppen är dessvärre dystert. Mest händer ingenting. Den som granskar listan noga lyckas dock finna en god nyhet. Andelen dubbelröda bolag minskar med 42 procent - från tolv till sju stycken. Detta är klart ett steg i rätt riktning. Även om det innebär att hela sju börsbolag fortsatt inte har en enda kvinna i vare sig ledningsgruppen eller styrelsen.

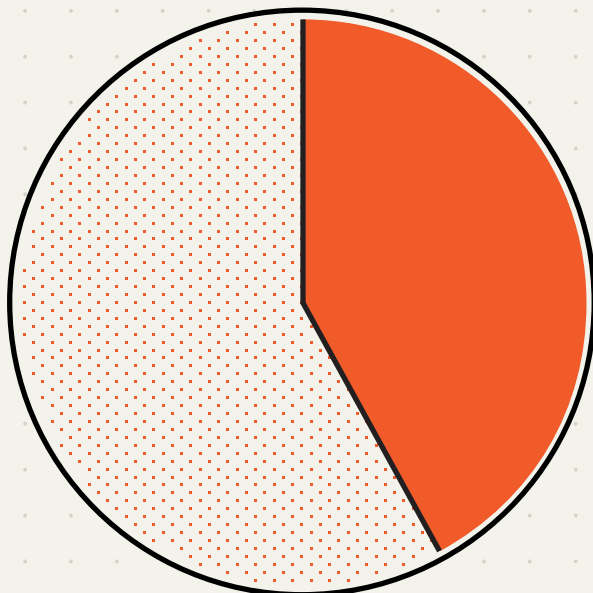
Utöver småbolag är industribolag särskilt vanliga på listan över bolag som saknar kvinnor i ledningen. Av de 68 bolagen på listan utgörs hela 25 av industribolag. Visserligen är industribolagen börsens vanligaste bolag, men de är trots detta kraftigt överrepresenterade på den röda listan.

Det är bland industribolagen som det finns mycket kvar att förändra. Seglivade myter om kvinnors kompetens och hemmahörande verkar vara svåra att ta död på. Under året har industrin dock för första gången tagit krafttag i arbetet för jämställdhet, och ökat andelen kvinnor med fyra procentenheter. Industrin har därmed chansen att gå i bräschen för förändring och dra upp börsens jämställdhetsnivå rejält.

DUBBELRÖDA
BOLAG:

7

SMALL CAP-BOLAG PÅ RÖDA LISTAN



42%

KVINNOR RASAR UR BANKVÄRLDEN

Bankerna står för årets bakslag. Andelen chefskvinnor rasar hela fyra procentenheter. Handelsbanken är sämst och har skickat ut närmast alla kvinnor från ledningsgruppen. Andra branscher visar på både framsteg och tillbakagång. Den betydande industrin har äntligen vaknat till och tar det första klivet framåt på sju långa år. Förra året kunde fyra branscher placera sig över 30 procents-strecket när det kommer till andelen kvinnor i ledningarna. I år är endast två branscher kvar.

Finansbranschen lämnar ett turbulent år bakom sig. I fjolårets rapport nådde branschen en silverplats, men i år blir de omsprungna av både hälsovård och konsumenttjänster. Finansbranschen har under året minskat andelen chefskvinnor med pinsamma fyra procentenheter. Med Birgitte Bonnesens avgång tappade Swedbank sin vd-kvinna och Handelsbanken har bantat bort nästan samtliga kvinnor ur ledningsgruppen. Allbright väntar däremot på krafttag från Handelsbankens nya vd Carina Åkerström, som utlovat åtgärder mot sunkig intern kultur.

Teknikbolagens grabbiga rykte verkar sannerligen ha en avskräckande effekt. Dit flockas inte ledarkvinnor. Under året har de omvänt förlorat var femte kvinna. I år landar teknikbranschen därmed på låga 13 procent. Den ofta hyllade branschen teknik har här en hemläxa. Endast skämsbranscherna energi

och kraftförsörjning är sämre på att rekrytera och befordra kvinnor till ledande positioner. De har nämligen placerat sig sist i Allbrights ranking åtta år i rad.

Äntligen märks nya positiva tecken från industrin. Längre har ryggraden i svensk ekonomi, vår stolta industri, suttit i skamvrån i fråga om jämställdhet i toppen. Orsaken är att bolagen inte på många år rört sig en tum vad gäller jämställdhet. De har istället cementerat sig kring svaga 15 procent kvinnor i ledningsgrupperna, vilket är väldigt långt ifrån jämställdhet på 40 procent.

Under det senaste året har vi dock sett ett överraskande uppvaknande inom industrin. Andelen ledarkvinnor har ökat med hela fyra procentenheter, och landar därmed i år på 20 procent. Industribolag med inriktningen bygg drar det största lasset i arbetet för jämställdhet. De har 26 procent kvinnor i ledningsgrupperna och är därmed vassare än börserna i stort. Omfattande insatser mot machokultur har klart gett resultat.

Det är på många sätt positivt att det äntligen börjar röra på sig inom denna så tongivande bransch. Samtidigt är det värt att påpeka att de bara är halvvägs till jämställdhet. Om de inte radikalt förändrar sitt arbete kommer de i nuvarande takt nå jämställda ledningsgrupper först 2054 - om 35 år.

BRANSLIGAN		2018	2017
LEDNING: 40% STYRELSE: 37%	FASTIGHET	1	(1)
LEDNING: 33% STYRELSE: 33%	KONSUMENTTJÄNSTER	2	(3)
LEDNING: 29% STYRELSE: 33%	HÄLSOVÅRD	3	(4)
LEDNING: 27% STYRELSE: 37%	FINANS	4	(2)
LEDNING: 25% STYRELSE: 27%	MATERIAL	5	(6)
LEDNING: 22% STYRELSE: 33%	KOMMUNIKATION	6	(5)
LEDNING: 20% STYRELSE: 34%	KONSUMENTVAROR	7	(9)
LEDNING: 20% STYRELSE: 34%	INDUSTRI	7	(7)
LEDNING: 13% STYRELSE: 36%	TEKNOLOGI	9	(8)
LEDNING: 11% STYRELSE: 20%	ENERGI	10	(10)
LEDNING: 0% STYRELSE: 25%	KRAFTFÖRSÖRJNING	11	(11)

Kvinnor

Män

VD:ARNA FÖRVÄNTAS VÄLJA BORT SINA BARN

Svenska börsens vd:ar förväntas inte ha barn eller vara föräldralediga. "Du måste välja mellan vd-jobbet eller att vara hemma med barn", tycks vara en allmän uppfattning. Vd-män tar ut mindre föräldraledighet än sina partners, medan det motsatta gäller för vd-kvinnor. Allt som oftast krävs speciallösningar för att möjliggöra föräldraledighet på vd-nivå.

När Allbright intervjuar börs-vd:ar är det tydligt att uttag av föräldraledighet på ledningsgruppsnivå ofta är ett problem. Samtliga intervjuade näringslivschefer lyfter fram att föräldraledighet i ledningsgruppen kräver lösningar utöver det vanliga.

Förväntningarna är dessutom helt olika på vd-män och vd-kvinnor. Gemensamt för samtliga intervjupersoner är att vd-kvinnor tagit ut mer föräldraledighet än vd-männen. Detta gäller oavsett om de haft en högre uppsatt position än sin partner, eller tjänat mer än partnern. Detta mönster är tyvärr inte unikt för näringslivet. Sett till samhället i stort tar kvinnor ut 72 procent av föräldraledigheten, medan män tar ut 28 procent.

Många av vd-männen lyfter istället att de varit föräldralediga en kortare period än sin partner på grund av faktorer som svårigheter att hitta en ersättare.

Om en vd är föräldraledig är hen ändå inte ledig, berättar intervjuerna. Att som börs-vd arbeta under föräldraledigheten ter sig snarare vara regel än undantag. Det kan exempelvis handla om att arbeta en viss procentsats under föräldraledigheten, vara tillgänglig för frågor eller ta på sig arbete trots ledighet. Det kan också vara en fråga om att jobba undan innan föräldraledigheten, något som en av vd:arna som intervjuats lyfter:

"Jag planerade väldigt mycket och jobbade undan mycket innan. Så det var en ganska jobbig period innan jag gick på föräldraledighet. Och då var jag borta i tio veckor. Det hade varit värre om jag hade varit borta i ett år."

Att vara vd ses ofta likställt med tillgänglighet alla dagar i veckan och veckor på året. Det är dock inte otänkbart att fler skulle vilja vara hemma med barn om möjligheten fanns, resonerar ledarna. För att detta ska ske måste dock organisatoriska systemfel rättas till. En tillförordnad vd borde vara regel snarare än undantag. Om bolagen menar allvar med jämställdhet måste även den yttersta förebilden - vd - vara föräldraledig.

En av intervjupersonerna säger sig ha återvänt till Sverige efter en karriär utomlands då hon saknade förebilder när det kom till föräldraledighet. Samma vd säger sig ha blivit förvånad över den respons hon fick efter att ha återvänt till sin post efter föräldraledighet:

"Många anställda har sagt att de är tacksamma över att jag satt ett gott exempel. Dels genom att vara borta i elva månader, men också för att jag kom tillbaka till samma roll som jag lämnade. Det belyser ett problem som är större än vad jag själv visste."

Att vd:ar inte upplever sig ha möjlighet att koppla bort helt skvallrar om ett större samhällsproblem. Bolag bör ej sträva efter att bygga en organisation som står och faller med få personer. Detta låter inte som raketforskning, men är uppenbarligen det i många bolag. En tillförordnad vd eller en vice vd och tydliga policies ska kunna täcka upp om och när vd inte är på plats. Dessa rutiner verkar dock i många fall tyvärr vara bristfälliga.

VD PÅ MELLANSTORT BOLAG

"Jag har varit hemma med barn, men inte varit föräldraledig på heltid. Det går inte. Det är svårt att sätta in en ny vd, bara sådär".

VD-KVINNANS LÖNETRAPPA HALTAR

Studier pekar mot att kvinnors löner faller när de blir mammor, och sällan återhämtar sig. De få kvinnor som når vd-rollen kommer endast i undantagsfall upp till samma lönenivå som motsvarande vd-män. Den bäst betalda vd-kvinnan tjänar en sjättedel av vad den bäst betalda vd-mannen gör - och drygt hälften av den tionde bäst betalda vd-mannens lön.

Börsens bäst betalda vd-man är Astra Zenecas Pascal Soriot. Under 2018 plockade han ut hela 130 697 000 kr. Detta kan jämföras med börsens bäst betalda kvinna, Industrivärdens Helena Stjernholm. 2018 hade hon en årslön på 20 800 000 kr, alltså en sjättedel av Pascal Soriotics. Faktum är att Helena Stjernholms lön inte ens kvalar in bland topp tio, sett till vd-männens löner. Hon tjänar drygt hälften av vad den tionde bäst betalda mannen, Sandviks Björn Rosengren, gör.

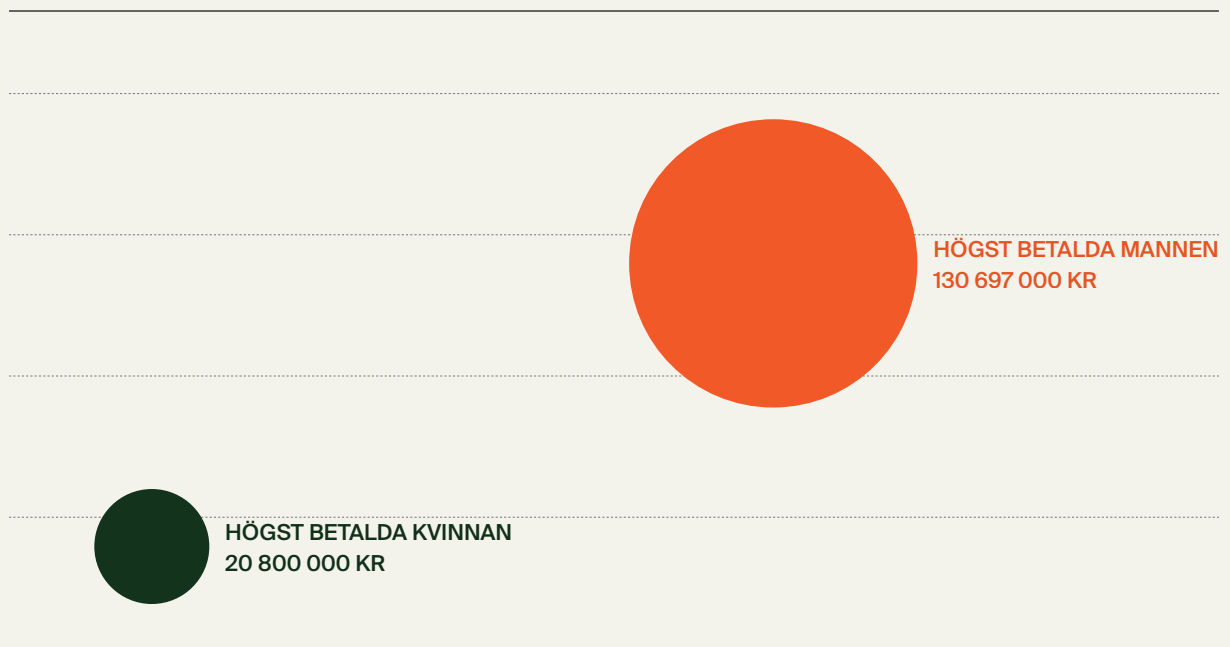
Löneskillnaden vd-män och vd-kvinnor mellan brukar förklaras med att män och kvinnor verkar inom olika sektorer. När Allbright granskar de tio bäst betalda vd-männen och vd-kvinnorna är det dock svårt att hitta något som bekräftar denna förklaringsmodell. Vd-kvinnor styr förvisso bolag inom mer jämställda branscher, såsom fastighet och hälsovård. Men vd-kvinnorna återfinns även inom industrin och materialbranschen.

Ännu större är spridningen i branschtillhörighet bland de bäst betalda vd-männen. De verkar inom industri och teknik såväl som inom traditionellt kvinnodominerade branscher som konsumentvaror och hälsovård. Börsens bäst betalda vd tillhör den senare branschen, ett faktum som ytterligare uppmärksammar att kopplingen mellan kvinnodominerade branscher och lägre snittlöner för vd:ar lyser med sin frånvaro.

Vissa menar att vd:ar för större bolag rimligtvis borde ha en högre lönenivå, på grund av det utökade ansvaret. Det finns dock inga större indikationer på att lönenivå och bolagsstorlek följer samma kurva. De bäst betalda vd-kvinnorna hittas utspridda bland små, mellanstora och stora bolag. Det finns därmed åtta kvinnor som är vd:ar för storbolag som inte ens kvalar in på den åtråvärda topp tio-listan. Martin Lundstedt, vd för Sveriges största bolag Volvo, tjänar en tredjedel av vad Pascal Soriot tjänar.

Gamla tröttsamma ursäkter är inte gångbara längre. Siffrorna talar sitt tydliga språk. Oavsett bransch eller storlek på bolag tjänar vd-kvinnor mindre än män. En dålig morot för aspirerande chefskvinnor, och en skam för ett näringsliv som vill kalla sig meritokratiskt.

VD-LÖNER



NYA VD:AR LYFTER SNITTET

Årets nyrekryterade vd:ar är överraskande ofta kvinnor, visar Allbrights siffror. Av årets hela 55 börsbolag som rekryterat nya vd:ar var det visserligen endast tolv av vd-posterna som vanns av en kvinna. I 43 fall vann en man. Siffran kan te sig dystert, men historiken är värre. Av årets nya vd:ar är 22 procent kvinnor. Det är klart bättre än historiens svaga 10 procent. Kvinnor kan dock ha hittat en ny väg in i till vd-stolen - via CFO-rollen.

I de allra flesta av börsens vd-rekryteringar är det en man som ersätter en man på vd-stolen. Trots studier där kvinnors ledaregenskaper rankas högre än mäns verkar kamratskap alltjämt trumfa meriter. Stereotypa föreställningar om könsroller sätter fortsatt käppar i hjulet när det kommer till att öka andelen kvinnor på ledande positioner.

Hos tio bolag anas dock en tendens som tyder på trendbrott. Bolag som Fagerhult och Haldex har nämligen ersatt en man med en kvinna på vd-tronen. Det krävs såklart att 99 bolag följer deras exempel innan vd-positionerna på börsen är fullt jämställda. Allbright kommer fortsätta följa bolagens arbete för jämställdhet.

Sex bolag gör motsatt resa genom att byta ut en vd-kvinna mot en vd-man. Hos Tele2 talar bytet sitt tydliga språk. Den nya ledningsgruppen består av elva män och två kvinnor. Bolaget fortsätter därmed att tumla ned i rankingen över jämställdhet. På tre år har Tele2 fallit långt ifrån sin rekordplacering på plats 18. Idag sticker de ut åt andra hållet; bland de mer utskämda på plats 216. Det rimmar illa med ett bolag som säger sig skriva om regler och utmana gamla världsbilder.

Bland samtliga bolag som har rekryterat vd:ar under året har valet lika ofta fallit på en intern som extern kandidat. En trend att notera är dock att en tredjedel av de som rekryterats internt tidigare haft en CFO-roll inom samma företag. CFO-rollen har traditionellt varit en tydlig stabsposition, men rollen börjar allt oftare även inkludera operationellt ansvar, som vice vd. CFO och vice vd är därmed poster som allt mer börjar gå hand i hand. Detta har också öppnat för att CFO-rollen kan bli kvinnors nya väg till vd-rollen.

NYA VD-KVINNOR



12

NYA VD-MÄN



43

UTLÄNDSKA BOLAG SÄNKER SVENSK STANDARD

Utländska bolag på svenska börsen är klart sämre vad gäller kvinnor i ledande positioner. Det kan delvis förklaras av att många varken har någon verksamhet eller kontor i Sverige. De agerar och lever mer som globala bolag, än svenska. Och det gynnar inte jämställdheten.

Bolagen registrerade utanför Sverige utgör nio procent av börsens bolag, och bland dem återfinns ett antal mönster. De består till stor del av bolag inom gruvnäring och energi, flera inom Lundin-sfären, som är registrerade i Kanada. Ett flertal spelbolag har istället sin hemvist på Malta. Anledningarna till att man valt att förlägga sin verksamhet i dessa länder är förstås flera, men gynnsamma skatteförhållanden kan vara en starkt bidragande faktor.

Något annat som förenar de utländska bolagen är en bristande jämställdhet i ledningsgrupperna. Sammantaget har bolagen bara 19 procent kvinnor i chefsleden, vilket är fem procentenheter lägre än det totala snittet på börsen. Det är uppenbart att jämställdhet på toppnivå inte är något som prioriteras av dessa bolag, något som mer än tydligt syns vid inspektion av positionerna med resultatansvar. Endast elva procent av linjecheferna är nämligen kvinnor, hela fem procentenheter under börsens snitt. På vd-posterna ser det om möjligt ännu sämre ut. Endast två av 29 vd:ar är kvinnor.

Svenskt näringsliv är inga föredömen när det kommer till jämställdhet, men de svenskregistrerade bolagen utklassar sina utländska gelikar. Den svenska modellen med hård bevakning och extern press från intressenter har uppenbart effekt. Att talang inte enbart är förunnat män är dock en universell sanning. Fortsätter de utländska bolagen på inslagen väg är det nog snart inte bara i jämställdhetsrankingen som de återfinns i botten.

Den deprimerande statistiken till trots finns några ljusglimtar bland de utländska bolagen. Arion Banki, Catena Media, Josemaria Resources, Lucara Diamond och Stora Enso kan stolt visa upp jämställda ledningar. Dessutom kan både Arion Banki och Lucara Diamond även stoltsera med jämställd representation på styrelsenivå. Guldmedaljen bland utländska bolag tar dock Lucara, som även har en kvinna på vd-posten och 40 procent kvinnor i linje-position.

ANDEL KVINNOR I
UTLÄNDSKA BOLAG:

19%

UTLÄNDSKA BOLAG PÅ STOCKHOLMSBÖRSEN



KVINNOR BORDLAGDA I STYRELSENUMMEN

Styrelserna har det senaste året lagt sig på latsidan och stegen mot jämställdhet verkar ha kommit av sig. För andra året i rad består börsens styrelser av exakt 34 procent kvinnor. På ordförandeposterna går utvecklingen förvisso framåt, men det går fruktansvärt segt. Nio av tio bolags ordföranden är alltså män.

Förra året uppnådde styrelserna den historiskt högst uppmätta andelen 34 procent kvinnor, men sedan dess har ingenting hänt. När styrelserna inte till lika hög grad har lagskrivarna och journalisternas vakande ögon på sig har arbetet för jämställdhet tydligen mattats av.

En positiv nyhet är dock att det numera bara finns tio bolag som helt ratar kvinnor i styrelserna. 97 procent av bolagen har alltså minst en kvinna i styrelsen. Av bolagen utan kvinnor i styrelsen är nästa samtliga småbolag. Att det är just småbolagen som sticker ut genom att vara sämst är inte särskilt förvånande. Samma mönster upprepar sig på Allbrights röda börslista, bland bolagen med noll kvinnor i ledningsgruppen. Den röda listan utgörs nämligen till närmare hälften av småbolag.

Samtidigt har andelen kvinnor som är ordföranden ökat från åtta till tio procent. Det är såklart positiva nyheter, men det är fortfarande beklämmande att endast ett av tio bolag tror att en kvinna kan leda styrelsearbetet. 72 bolag har dessutom valt att byta ordförande under året. Endast åtta av dessa rekryteringar har utmynnat i en kvinna på ordförandeposten. I nio av tio rekryteringar har den nya ordföranden blivit man. Knappast en modell att anamma ifall målet är att råda bot på ojämställdheten inom näringslivet.

ANDEL BOLAG MED MINST EN KVINNA I STYRELSEN

97%

ANDEL KVINNOR I STYRELSENUMMEN

34%

ANDEL ORDFÖRANDEN SOM ÄR KVINNOR

10%

CHECKLISTA FÖR ATT REKRYTERA JÄMSTÄLLT

Allbright har under de senaste åtta årens granskningar av näringslivet haft förmånen att träffa företagsledare som lyckats med att rekrytera och befordra kvinnor till ledande positioner. Här följer en checklista för en jämställd och mer meritfokuserad rekrytering.



VAD ÄR MÅLET MED REKRYTERINGEN

I det första steget ingår bland annat att se till sammansättningen i den grupp som det rekryteras till. Hur ser jämställdheten ut idag? Vad önskar vi utifrån den värdegrund vi har? Kommer vår organisation att gynnas av jämställdhet i innovation, lönsamhet och utveckling, såsom forskningen visar?



GÖR DET ENKLAST ATT REKRYTERA JÄMSTÄLLT

Nudging eller knuffning talar beteendepsykologer om. Hjälp människor att välja rätt, helt enkelt. Sätt upp mallar och regler för rekrytering som säger att varannan som kallas till chefsintervju ska vara kvinna. I mer ojämnställda organisationer kan kravet bli mer uttalat kraftfullt - att merparten av de intervjuade ska vara kvinnor. Vid externa rekryteringar där bolaget tar hjälp av en rekryteringsfirma går det att ställa krav gällande jämställdhet och mångfald i den kandidatlista som presenteras.



BELYS FÖRDOMAR OM FÖRÄLDRASKAP OCH KARRIÄR

Omedvetna fördomar sätter fortfarande käppar i hjulet när det kommer till kvinnors karriärutveckling. Det kan exempelvis handla om vilken kandidat som ses som bäst lämpad för en roll. En vd lyfter att de på hans bolag gett en högprioriterad roll på ledningsgruppsnivå till en kvinna som var gravid, och att detta sågs som ett kontroversiellt beslut. Arbeta för en kultur där föräldraskap och karriär kan gå hand i hand - och där familjebildande inte ses som ett hinder. Skapa en inkluderande kultur där alla känner sig välkomna, och vill stanna kvar.



VAR ÖPPEN MED DITT MÅL

Sätt mätbara och tidsbestämda mål gällande jämställdhet och mångfald, och förankra dessa genom hela organisationen. Följ arbetet år för år. Agera gott exempel och våga kommunicera ert arbete externt. Verka opinionsbildande och inspirera er bransch till förändring. När engagemanget är genuint lockar det även nya talanger att söka sig till er. Chefskvinnor söker sig till bolag som vill utmana gamla föreställningar.



FÖLJ UPP ARBETET MED MEDARBETARENKÄTER

Ska arbetet för jämställdhet bli hållbart måste det också mätas. Följ upp arbetet för jämställdhet och diversifiering kontinuerligt med hjälp av medarbetarenkäter. Våga vara detaljerad. Ställ frågor relaterade till samtliga aspekter gällande jämställdhet och mångfald - som diskriminering, karriärutveckling och föräldraskap. Sätt in nödvändiga insatser som budget, tid och utbildning för jämlikhetsarbetet.

INDEX

Företag	2019	2018						
A3	37	87	BTS Group	284	276	Feelgood Svenska	49	5
AAK	259	241	Bufab	222	107	Fenix Outdoor International	272	308
ABB Ltd	215	239	Bulten	93	85	Ferronordic	248	218
Academedia	4	34	Bure Equity	284	287	Fingerprint Cards	303	293
Actic Group	181	127	Byggghemma Group First	299	308	FM Mattsson Mora Group	14	276
Active Biotech	99	93	Byggmax Group	134	111	Formpipe Software	237	263
Adapteo	205	N/A	C-Rad	143	131	G5 Entertainment	294	308
Addlife	129	118	Calliditas Therapeutics	73	51	Gaming Innovation Group	219	N/A
Addnode Group	181	176	Camurus	71	50	Garö	209	210
Addtech	228	190	Cantargia	174	N/A	Getinge	168	152
Africa Oil	299	318	Castellum	41	16	GHP Specialty Care	200	200
Agromino	327	318	Catella	294	300	Green Landscaping Group	313	N/A
Ahlstrom-Munksjö	243	220	Catena	225	202	Gränges	260	237
Alfa Laval	163	145	Catena Media	63	24	Gunnebo	167	165
Alimak Group	246	216	Cavotec	255	170	Haldex	141	231
Alligator Bioscience	76	63	Cellavision	246	225	Handicare Group	150	53
Ambea	7	29	Christian Berner Tech Trade	233	249	Hansa Biopharma	61	56
Anoto Group	327	308	Clas Ohlson	38	58	Hanza Holding	205	N/A
AQ Group	28	8	Cloetta	202	184	Havsfrun Investment	317	293
Arctic Paper	327	318	Collector	122	59	Heba	129	119
Arion Banki	25	17	Concentric	227	206	Hembla	67	55
Arise	313	293	Concordia Maritime	12	15	Hemfosa Fastigheter	188	89
Arjo	42	46	Consilium	316	287	Hennes & Mauritz	2	10
Ascelia Pharma	173	N/A	Coor Service Management	190	234	Hexagon	265	242
Assa Abloy	253	221	Corem Property Group	15	14	Hexatronic Group	240	219
Astra Zeneca	139	60	Creades	32	19	Hexpol	223	185
Atlas Copco	171	154	CTT Systems	248	228	Hiq International	201	235
Atrium Ljungberg	8	3	Dedicare	44	7	HMS Networks	284	276
Attendo	197	104	Diös Fastigheter	80	69	Hoist Finance	230	271
Autoliv SDB	162	183	Dometic Group	20	100	Holmen	193	179
Avanza Bank Holding	40	6	Doro	226	123	Hufvudstaden	146	131
Axfood	105	144	Duni	107	148	Humana	23	1
B3 Consulting Group	104	72	Duroc	91	27	Husqvarna	192	245
Bactiguard Holding	132	21	Dustin Group	39	66	I.A.R Systems Group	294	180
Balco Group	313	225	Eastnine	32	21	Ica Gruppen	53	30
BE Group	131	120	Edgware	209	308	Icta	327	318
Beijer Alma	279	259	Elanders	281	263	Image Systems	310	293
Beijer Electronics Group	196	181	Electra Gruppen	109	121	Immunicum	51	4
Beijer Ref	115	153	Electrolux	191	243	Immunovia	45	36
Bergman & Beving	277	249	Elekta	234	204	Industrivärden	55	41
Bergs Timber	185	229	Elos Medtech	164	67	Indutrade	172	247
Besqab	75	49	Eltel	194	240	Infant Bacterial Therapeutics	274	N/A
Betsson	185	94	Empir Group	305	263	Instalco	142	126
Better Collective	294	300	Endomines	327	61	Int. Petroleum Corporation	239	N/A
Bilia	149	136	Enea	284	276	Int. Engelska Skola	10	12
Billerud Korsnäs	55	113	Eniro	16	318	Intrum	189	141
Bioarctic	13	33	Enquest	304	317	Investor	5	47
Biogaia	97	90	Eolus Vind	183	131	Invisio Communications	274	249
Bioinvent International	319	308	Epiroc	195	156	Inwido	213	148
Biotage	91	79	Episurf	60	13	Itab Shop Concept	292	287
Björn Borg	65	65	Ericsson	175	116	JM	106	102
Boliden	59	117	Essity	138	108	John Mattson	27	N/A
Bonava	9	115	Etrion	319	318	Josemaria Resources	64	139
Bonesupport Holding	69	73	Evolution Gaming Group	160	161	K2A Knaust & Andersson	187	N/A
Bong	323	192	Ework Group	77	42	Kabe Group	179	172
Boozt	238	271	Fabege	74	68	Kappahl	108	92
Boule Diagnostics	86	74	Fagerhult	135	206	Karnov Group	68	N/A
Bravida Holding	217	246	Fast Partner	231	263	Karo Pharma	46	138
Brinova Fastigheter	17	N/A	Fast. Balder	214	191	Karolinska Development	154	139

INDEX

Kindred Group	161	211	Odd Molly International	98	249	Svedbergs	205	199
Kinnevik	224	168	OEM International	302	259	Svolder	276	248
Klövern	58	125	Oncceptides	123	45	Sweco	18	39
Knowit	50	17	Opus Group	176	145	Swedbank	72	32
Kungsleden	96	91	Orexo	221	287	Swedish Match	235	214
Lagercrantz Group	158	195	Ortivus	307	293	Swedish Orphan Biovitrum	157	230
Lammhults Design Group	127	276	Oscar Properties Holding	6	44	Swedol	169	131
Latour	270	293	Pandox	164	168	Systemair	125	200
Leovegas	205	151	Peab	136	271	Tele2	216	157
Lifco	88	136	Platzer Fastigheter Holding	48	53	Telia Company	139	164
Lime Technologies	250	N/A	Poolia	177	263	Tethys Oil	299	300
Lindab International	166	259	Precise Biometrics	310	276	TF Bank	277	249
Loomis	266	249	Prevas	86	127	Thule Group	204	167
Lucara Diamond Corp	19	88	Pricer	178	213	Tieto Oyj	156	98
Lundbergföretagen	267	271	Proact IT Group	281	231	Tobii	180	22
Lundin Gold	119	109	Probi	128	158	Traction	36	300
Lundin Mining Corporation	110	112	Profilgruppen	154	83	Tradedoubler	111	318
Lundin Petroleum	146	131	Projektengagemang	102	287	Traton	271	N/A
Magnolia Bostad	22	57	Q-Linea	137	N/A	Trelleborg	242	223
Malmbergs Elektriska	28	176	Qliro Group	57	43	Trention	35	26
Medcap	319	300	Railcare Group	146	172	Troax Group	284	276
Medicover	151	82	Ratos	209	79	VBG Group	209	188
Medivir	11	35	Raysearch Laboratories	243	227	Venue Retail Group	30	38
Mekonomen	62	75	Recipharm	284	259	Veoneer	272	315
Micro Systemation	261	238	Rejlers	117	206	Viking Supply Ships	327	318
Midsona	232	212	Resurs Holding	47	37	Vitec Software Group	284	172
Midway	323	28	RNB Retail and Brands	43	62	Vitrolife	220	197
Millicom	159	162	Rottneros	152	109	Volati	112	106
Mips	82	105	Saab	100	96	Volvo	116	97
Moberg Pharma	126	186	Sagax	93	86	Vostok New Ventures	88	79
Modern Times Group	261	24	Sandvik	144	129	Wallenstam	24	11
Moment Group	70	N/A	Saniona	323	300	Wihlborgs Fastigheter	3	2
Momentum Group	281	263	SAS	133	122	Wise Group	95	48
MQ Holding	78	64	SCA	203	194	Xano Industri	34	23
Multiq International	229	209	Scandi Standard	245	287	Xvivo Perfusion	199	159
Munters Group	21	193	Scandic Hotels Group	263	233	Zetadisplay	251	155
Mycronic	79	31	SEB	145	142	ÅF	84	171
Naxs	317	293	Sectra	103	99	Öresund	31	20
NCAB Group	90	114	Securitas	236	236			
NCC	66	147	Semafo	292	315			
Nederman Holding	255	216	Semcon	117	77			
Net Insight	114	101	Sensys Gatso Group	305	249			
Netent	1	52	Serneke Group	279	249			
Neurovive Pharmaceutical	184	178	Sinch	255	204			
New Wave	294	276	Sintercast	323	308			
NGS Group	152	196	Skanska	85	76			
Nibe Industrier	269	276	SKF	169	150			
Nilörngruppen	307	249	Skistar	254	222			
Nobia	264	258	Softronic	252	244			
Nobina	255	224	Sportamore	113	188			
Nolato	267	271	SSAB	121	143			
Nordea Bank	241	165	SSM Holding	120	71			
Nordic Entertainment Group	101	N/A	Starbreeze	81	103			
Nordic Waterproofing Holding	284	276	Stendörren Fastigheter	83	70			
Note	309	300	Stockwik Förvaltning	327	318			
Novotek	310	263	Stora Enso	52	40			
NP3 Fastigheter	124	9	Strax	319	300			
Nyfosa	25	N/A	Studsvik	198	160			
Oasmia Pharmaceutical	54	318	Sv. Handelsbanken	218	95			

TIDIGARE RAPPORTER

APRIL 2019



MARS 2017



Riskkapitalet trängs vid skampålen

En granskning av jämställdhet i svenska riskkapitalbolag

AllBright

NOVEMBER 2014



Kvinnor arbetar, män gör karriär

En kartläggning av juristers karriärvägar i Sverige

AllBright

SEPTEMBER 2012



Makten i kulisserna

En granskning av svenska börsbolags valberedningar och deras arbete

AllBright

OKTOBER 2018



MARS 2016



Var femte ledare nu kvinna

AllBright-rapporten, mars 2016

AllBright

MARS 2014



Ny norm - en kvinna i ledningen

AllBright-rapporten, mars 2014

AllBright

FEBRUARI 2012



AllBright-rapporten 2012.

En kartläggning av Sveriges bästa och sämsta företag för kvinnor att göra karriär.

AllBright

MARS 2018



SEPTEMBER 2015



Sökes: 220 kvinnor

En kartläggning av likriktningen i svenska börsbolagsstyrelser

AllBright

NOVEMBER 2013



Lika barn leka bäst

En kartläggning över homogeniteten i svenska börsbolagsstyrelser

AllBright

SEPTEMBER 2017



Vd-kvinnor väljer jämställdhet

MARS 2015



Färdigbantat: dags för kompetens

AllBright-rapporten, mars 2015

AllBright

FEBRUARI 2013



Två steg framåt, ett steg tillbaka

AllBright-rapporten 2013

AllBright

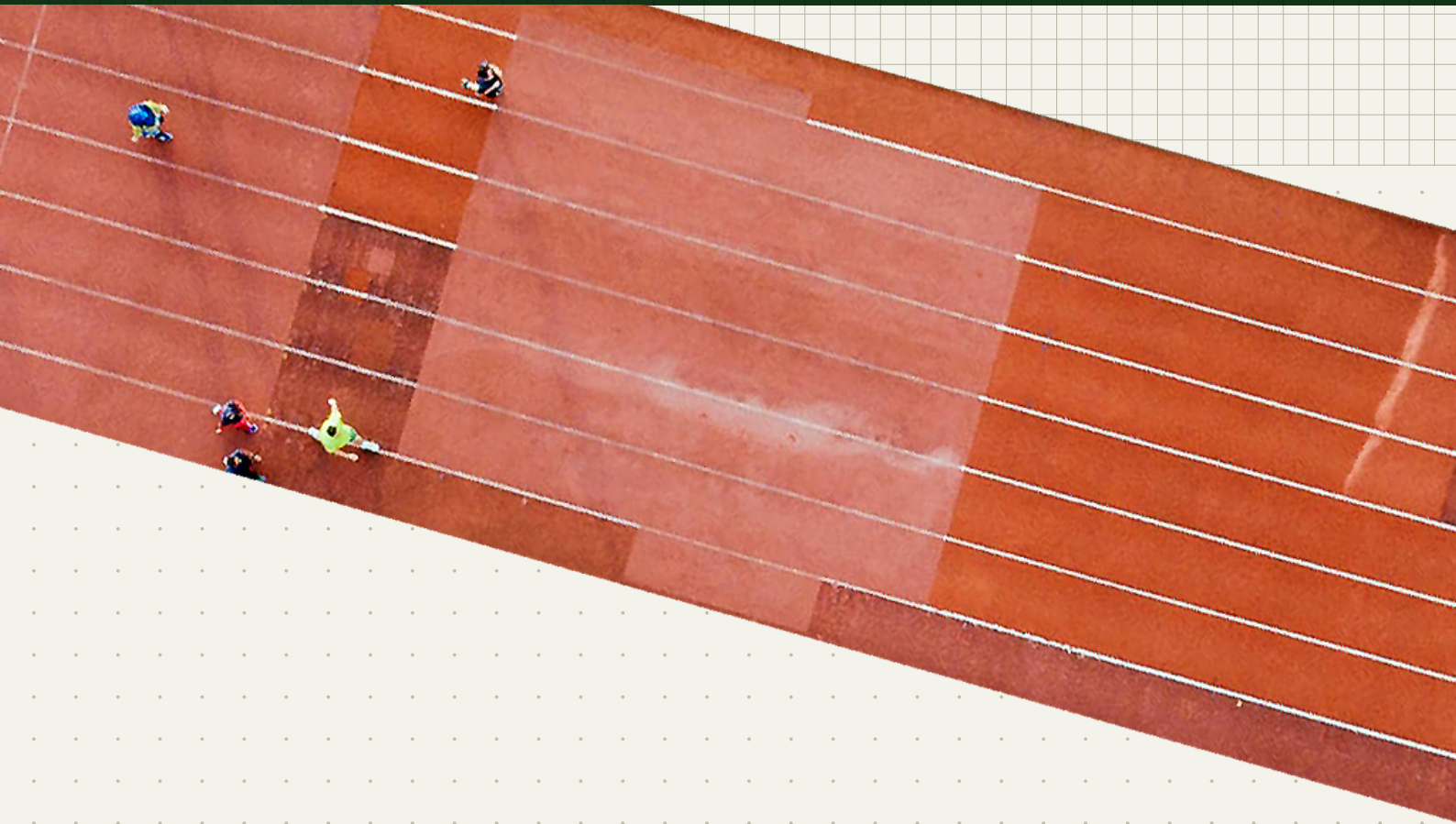
VI SOM ARBETAT MED RAPPORTEN

Allbright: Amanda Lundeteg, Claes Hemberg, Maija Inkala och Omar Bellini.

Volontärer: Annika Pettersson, Emmy Jansson, Ingrid Fagerström, Joel Degols, Johan Bäckman Berg, Julia Elf, Karin Meiton och Malin Cumzelius.

Praktikant: Louise Dahlström.

Data insamlad mellan april-augusti 2019.



ALLBRIGHT