



**Andra AP-fonden**

*Second Swedish National Pension Fund - AP2*

## **AP2 index över andel kvinnor i börsbolagen: styrelser, ledningar och anställda**

En studie genomförd av Nordic Investor Services Juni 2011

# AP2 Kvinnoindex 2011 - Sammanfattning

- Andelen kvinnor i börsbolagens styrelser ökar från 22,2% år 2010 till 22,9% år 2011, vilket är den högsta nivån någonsin. Andelen kvinnor i börsbolagens ledningar ökar kraftigt, från 13,8% till 15,3%.
- Glappet mellan andelen kvinnor i bolagens ledningar och styrelser minskar därmed från 8,4 till 7,6 procentenheter.
- Tydlig skiljelinje mellan mansdominerade och kvinnodominerade branscher vad gäller kvinnor i ledningen och - framförallt - bland anställda.
- Andelen kvinnor är störst i Large cap-bolagen samt i branscher med hög andel kvinnliga anställda.
- Tjänste- och Konsumentvarubranscherna har högst andel kvinnor i sina styrelser: 30,2% respektive 29,5%. Media- och Hälsovårdsbranscherna har högst andel kvinnor i ledningen: 25,9% respektive 21%.
- Råvarusektorn är sämst på andel kvinnor i både styrelser och ledningsgrupper. I båda branscherna består bolagens ledningar till mer än 90% av män.

# Bakgrund: Andra AP-fondens Kvinnoindex

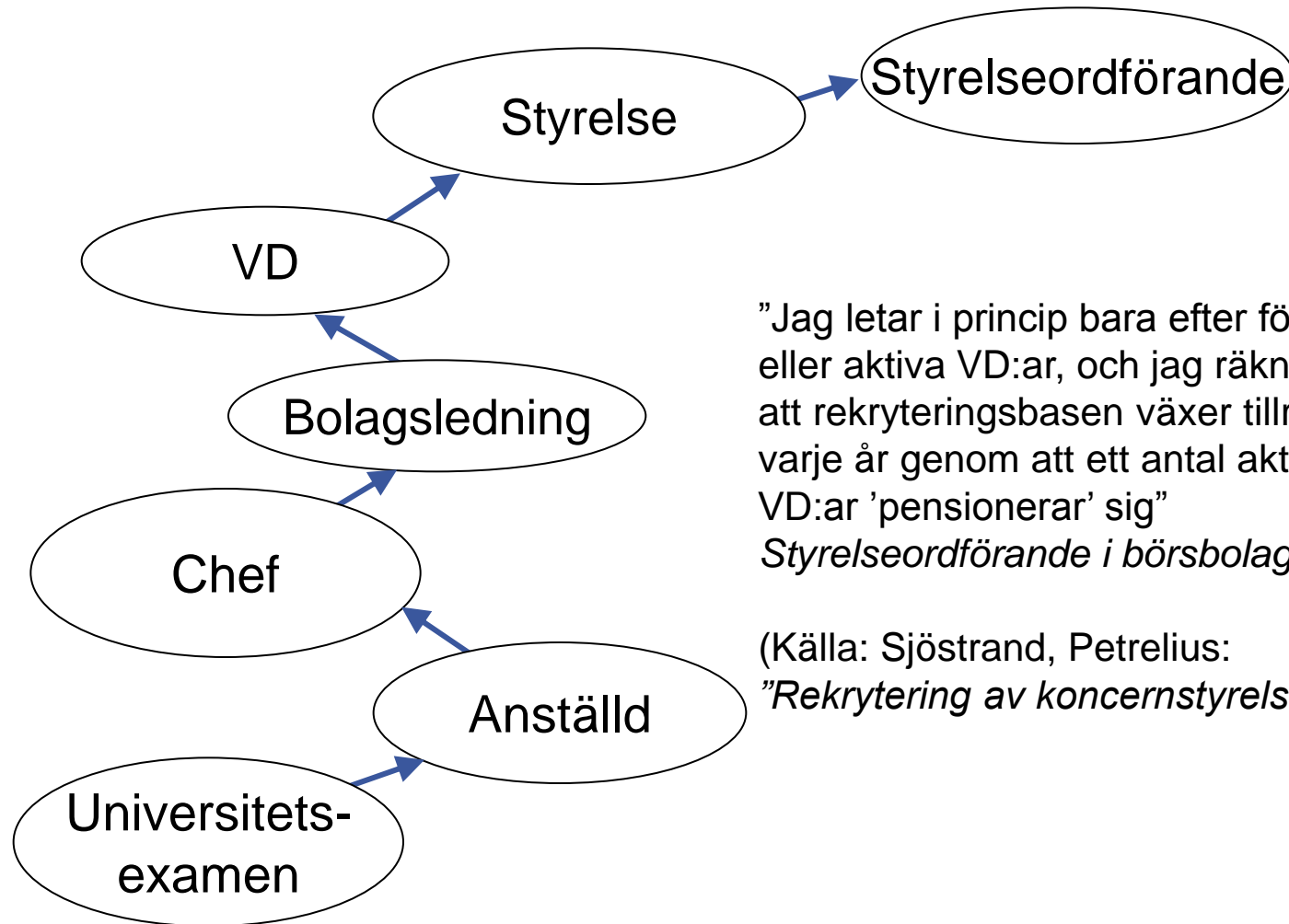
AP2 är en långsiktig institutionell ägare med ambition att utveckla metoder för ägarstyrning och är därför intresserade av att medverka till en saklig debatt kring frågan om hur andelen kvinnor i svenska börsbolagsstyrelser kan ökas. Tidigare har det dock saknats instrument för att mäta utvecklingen av andelen kvinnor i styrelsen och ledningen på bransch- och bolagsnivå. AP2 lanserade därför i januari 2003 ett Kvinnoindex som detaljerat mäter andelen kvinnor i svenska börsbolags styrelser och ledningsgrupper. En hypotes som ligger bakom AP2 Kvinnoindex är att rekryteringsbasen för svenska bolagsstyrelser är personer som innehar ledande befattningar i svenska börsbolag.

Genom att även mäta andelen kvinnor i börskoncernledningarna och hela koncerner skapas en bra grund för bedömningar för hur rekryteringsbasen för svenska styrelser utvecklas över tid. Statistik över andel kvinnor på civilingenjör-, ekonom- och juridikutbildningar samt på chefsnivå i privat sektor ger indikationer på huruvida kvinnor faller bort trots utbildning och erfarenhet.

Materialet kommer att kommuniceras till portföljbolag, media och övriga intressenter, bland annat via AP2:s hemsida ([www.ap2.se](http://www.ap2.se)) och kan refereras fritt med angivande av källa:

“Andra AP-fonden/Nordic Investor Services”

# Rekryteringskedja



"Jag letar i princip bara efter före detta eller aktiva VD:ar, och jag räknar med att rekryteringsbasen växer tillräckligt varje år genom att ett antal aktiva VD:ar 'pensionerar' sig"  
*Styrelseordförande i börsbolag*

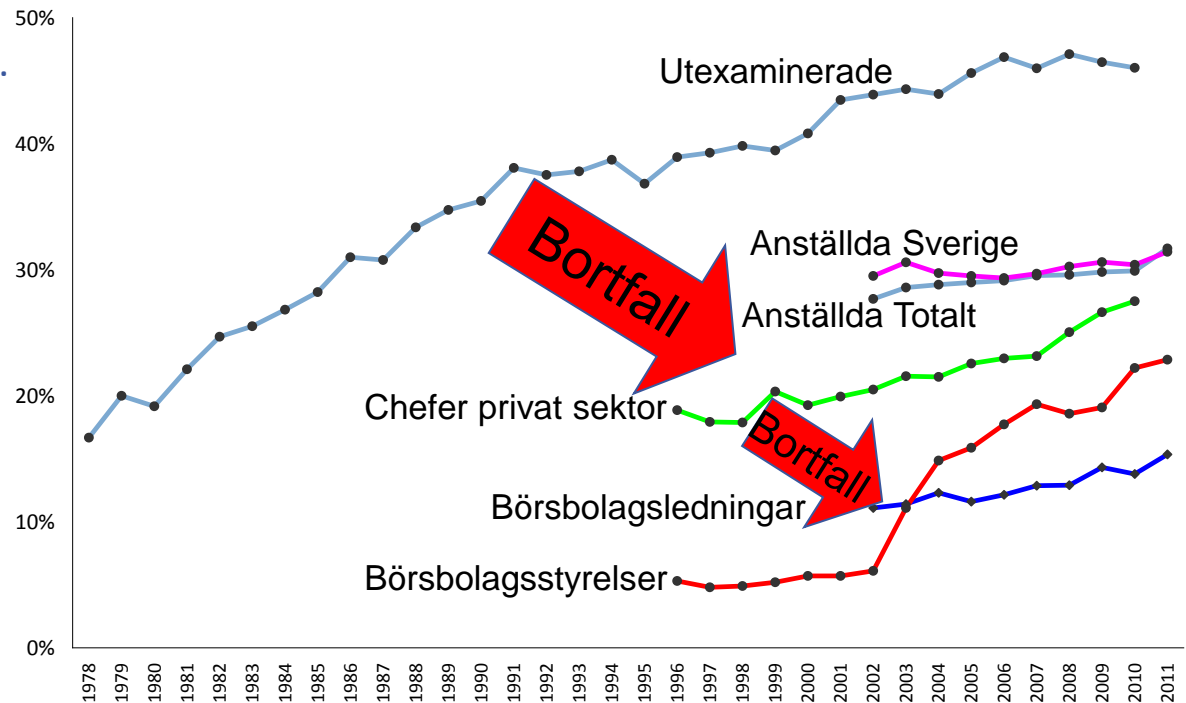
(Källa: Sjöstrand, Petrelius:  
*"Rekrytering av koncernstyrelser"*)

# Kvinnor faller bort

Andelen kvinnor minskar när man tittar högre upp på den operativa karriärstegen. Kvinnor faller bort från andelen utexaminerade till andelen i bolagens ledning.

Liten andel kvinnor bland anställda i bolagen, både totalt och i Sverige.

Positiv trend för framförallt andelen kvinnor i bolagsstyrelser och på chefspositioner.

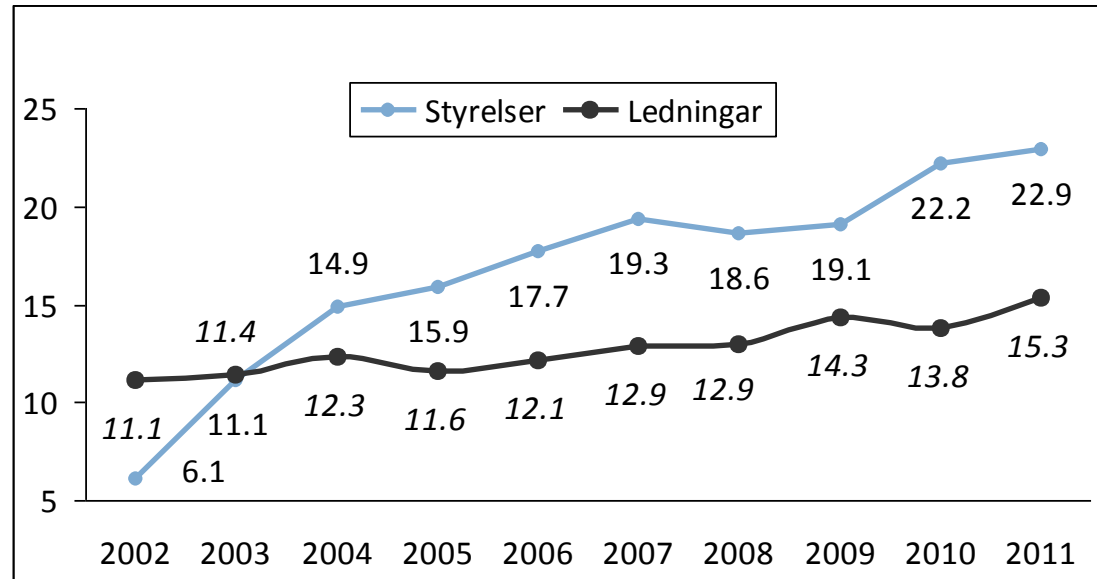


# Fortsatt stort glapp: Fler i styrelse och ledning

Fortsatt stort glapp mellan andelen kvinnor i styrelse respektive ledning.

Den snabba ökningen av andelen kvinnoplatser i styrelser mellan 2003 och 2007 fortsätter nu efter en svacka 2008 och 2009.

Andelen kvinnor i bolagsledningarna ökar till högsta nivån sedan 2002.



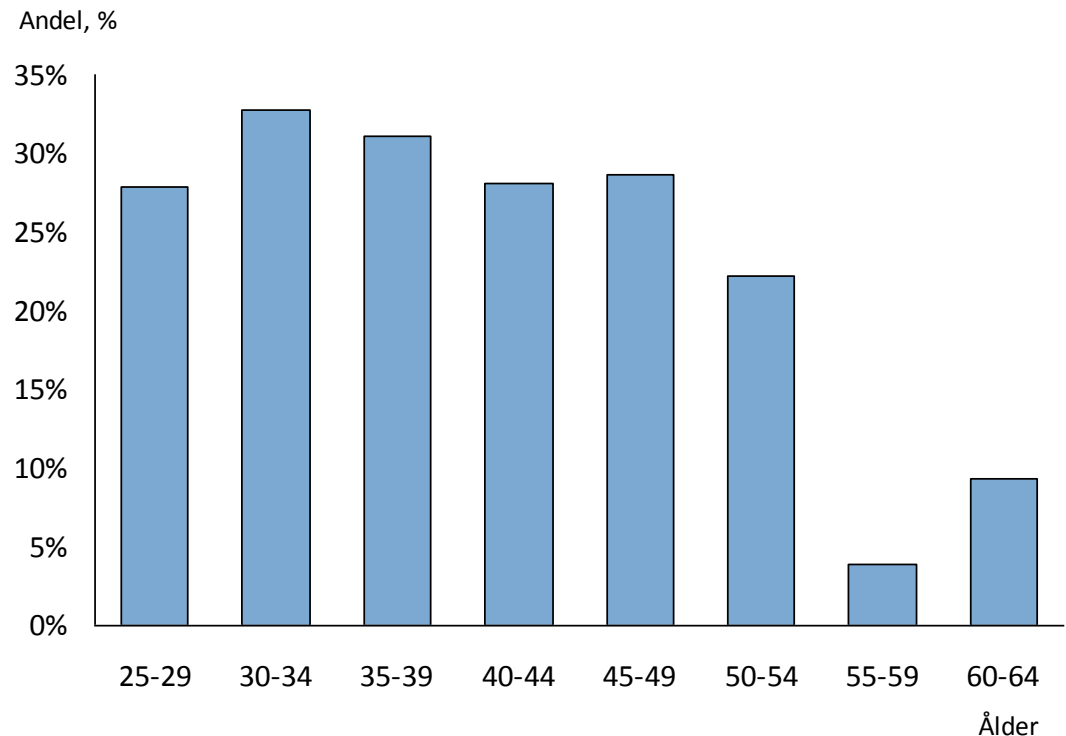
# Andelen kvinnor är högre bland yngre chefer

Andelen kvinnliga chefer i den yngsta åldersgruppen 25-29 år är 28% följt av en höjning nivåer kring 30% för åldrarna 30-49 år. Sedan en kraftig minskning till under 22% 50-54 år. Bland äldre är andelen kvinnor under 10%

Trenden att även de kvinnor som blir chefer i unga år till stor del faller bort har varit förhållandevis konstant över tiden.

Dock har andelen kvinnor som är chefer i privat sektor ökat sakta över tiden, med kraftigare ökningstakt under senare år.

Andel kvinnor av chefer, per åldersgrupp, 2010





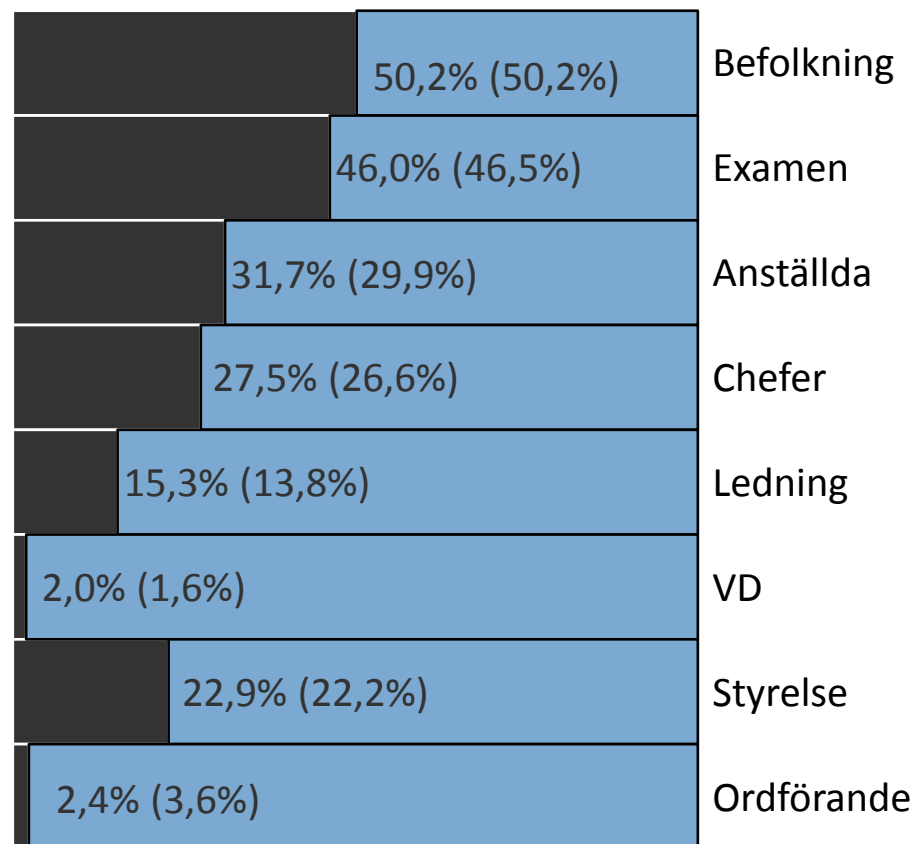
# Kvinnor faller bort

Kvinnor faller bort i steg från utexaminerade (nästan hälften) till anställda (nästan var tredje), till chefer (var fjärde), till koncernledning (var sjunde).

Två trappor kan observeras: en operativ och en i styrelserna där kvinnor sällan är ordförande.

Positiv utveckling i fem av de studerade parametrarna: totalt anställda, chefer i privat sektor, ledning, VD och styrelseledamöter i börsbolagen.

Andel kvinnor 2011

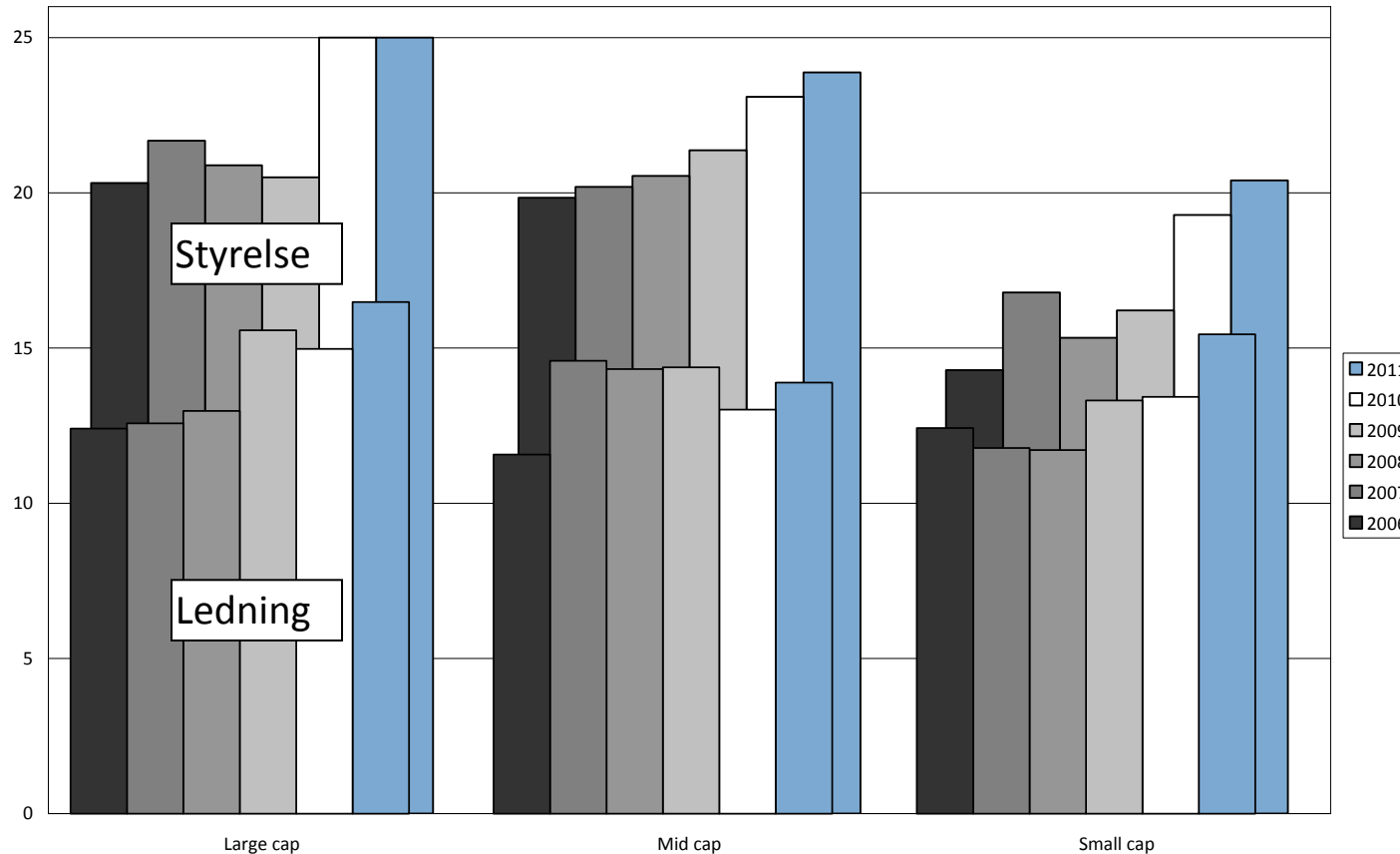


# Ökande andel kvinnor i styrelserna

- Andelen kvinnor i styrelserna ökar igen och är högre än någonsin: 22,9%.
- Även om andelen kvinnor i styrelser har ökat sedan förra året, är andelen företag som når upp till 25% kvinnor i styrelsen fortsatt låg. Av de 250 undersökta bolagen uppfyller 122 kravet år 2011 (48,8%) jämfört med 113 företag (45%) år 2010. År 2009 var den siffran 88 företag (34%).
- Sedan 2002 har andelen kvinnor i börsbolagens styrelser ökat från 6,1% till 22,9%, medan andelen kvinnor i börsbolagens ledning endast ökat från 11,1% till 15,3%.
- Kvinnliga styrelseordförande och VD:ar är fortsatt extremt ovanliga, andelen ordförande har minskat kraftigt från 3,6%.

# Styrelse och ledning per börsvärdesgrupp

Andel kvinnor i styrelser och ledning 2006-2011

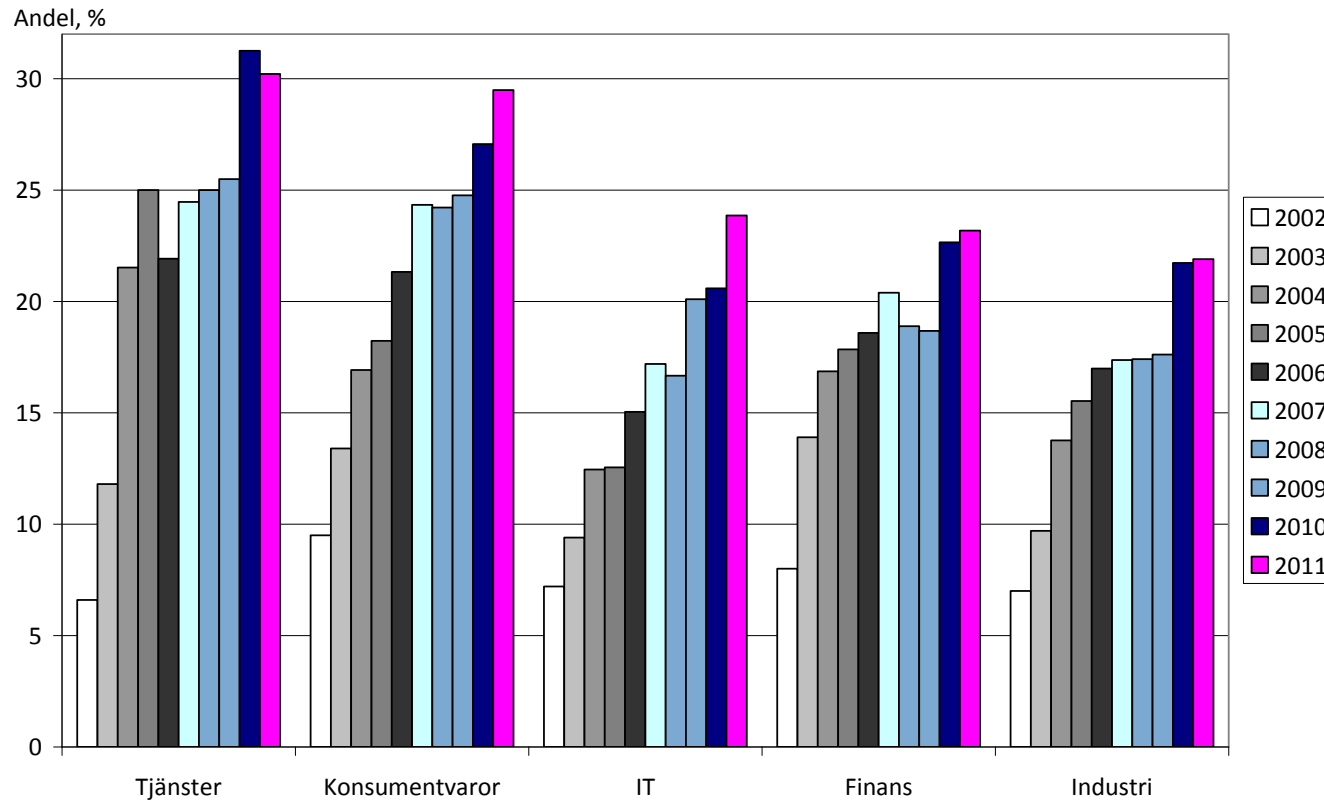


# Skillnader mellan börsvärdesgrupper kvarstår

- Andelen kvinnor på styrelsenivå är oförändrade i Large cap och ökar förhållandevis lite i övriga två börsvärdesgrupper. Den största ökningen står efterslänraren Small cap för där ökningen har varit måttliga 1,1 procentenheter. Large cap har därmed fortsatt den högsta andelen kvinnor i styrelserna (25%), följt av Mid cap (23,9%) och Small cap (20,4%).
- På ledningsnivå ökar nivåerna för alla börsvärdesgrupper. Den största ökningen är bland Small cap-bolagen med 2,0 procentenheter. Mid cap har ökat minst och har även den lägsta andelen kvinnor i ledningen (13,9%). Högst andel har Large cap (16,5%) följt av Small cap (15,4%). För Large cap var ökningen 1,5 procentenheter.
- Resultatet blir ett minskande glapp mellan andel kvinnor i styrelser och ledning. På aggregerad nivå har glappet minskat 8,4 procentenheter 2010 till 7,6 procentenheter 2011. Störst glapp återfinns bland Mid cap-bolagen med 10,0 procentenheter (10,1 år 2010), följt av Large cap 8,5 procentenheter (10,0 år 2010) och Small cap 5 procentenheter (5,9 år 2010).

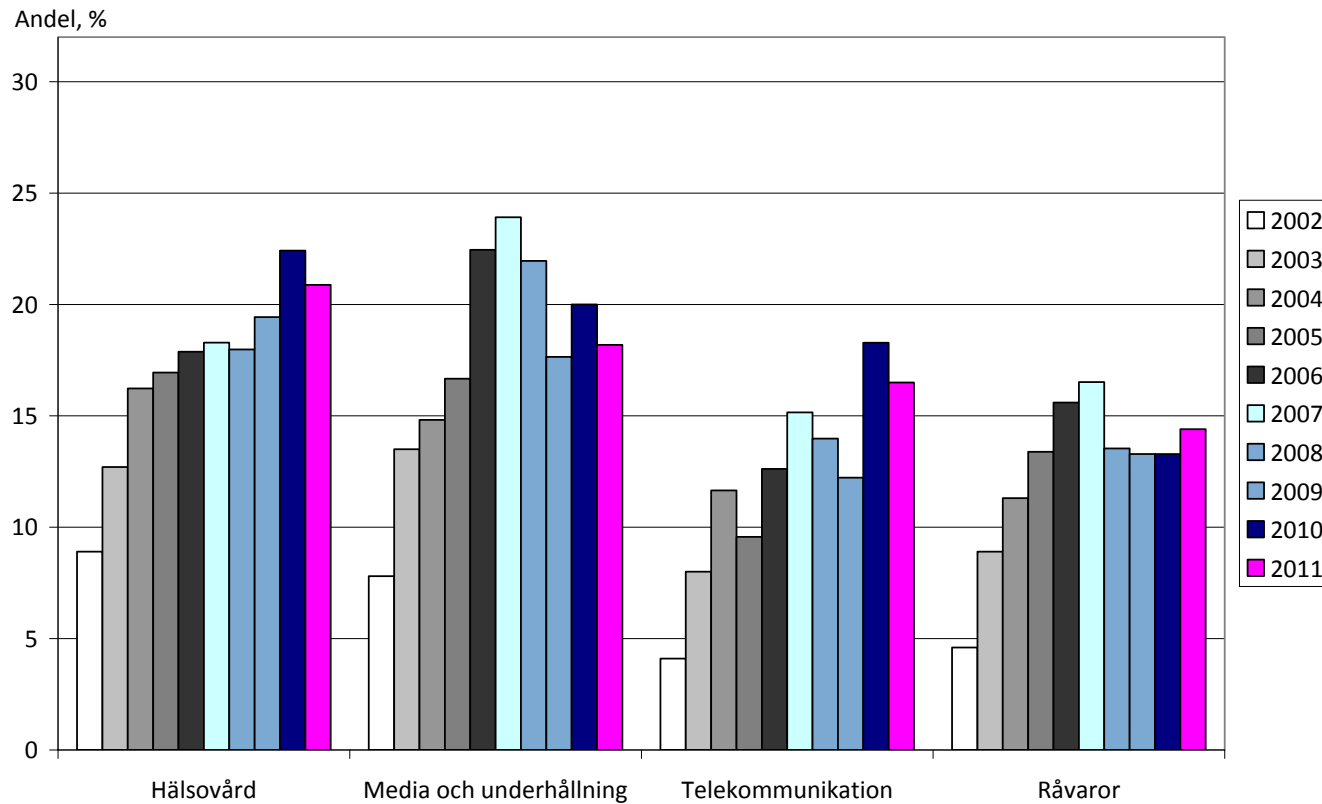
# Styrelse per bransch (1/2)

Andel kvinnor i styrelserna per bransch 2002-2011



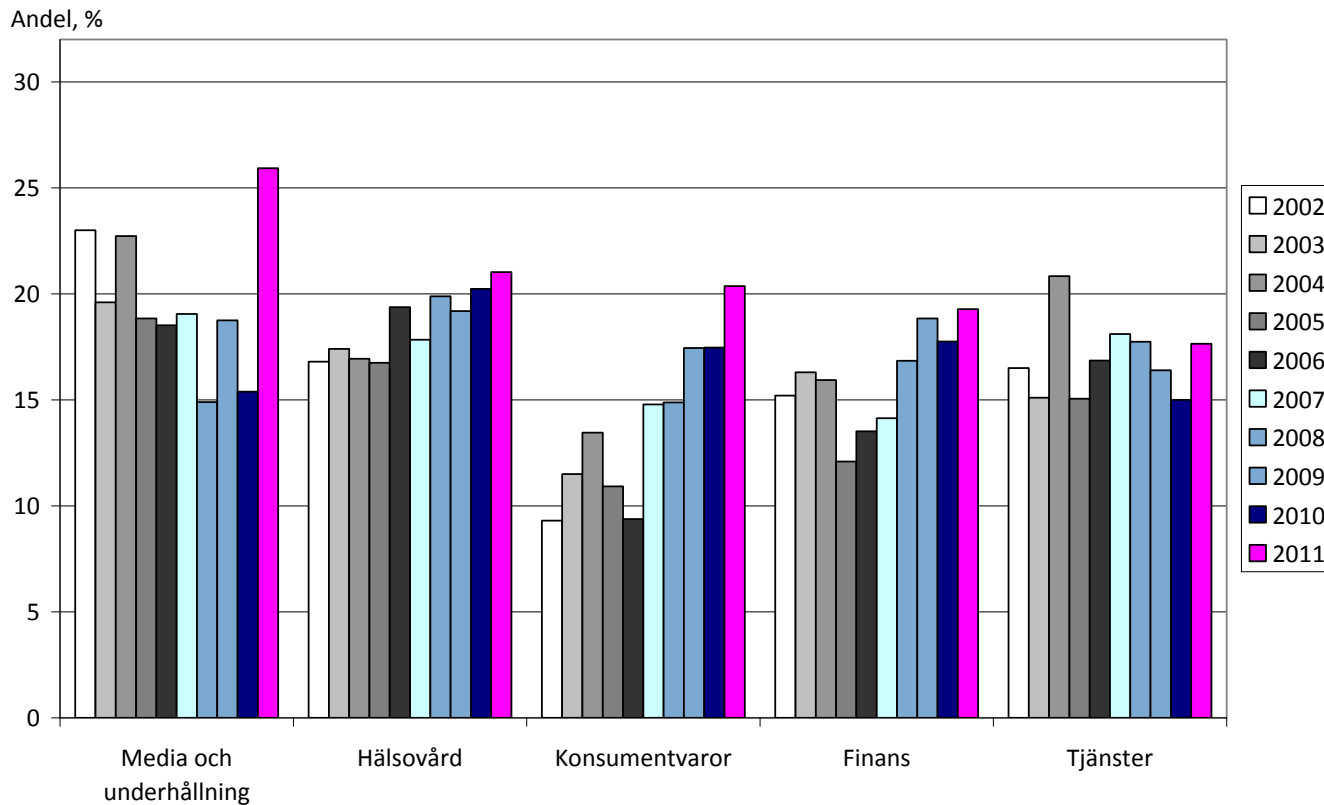
# Styrelse per bransch (2/2)

Andel kvinnor i styrelserna per bransch 2002-2011



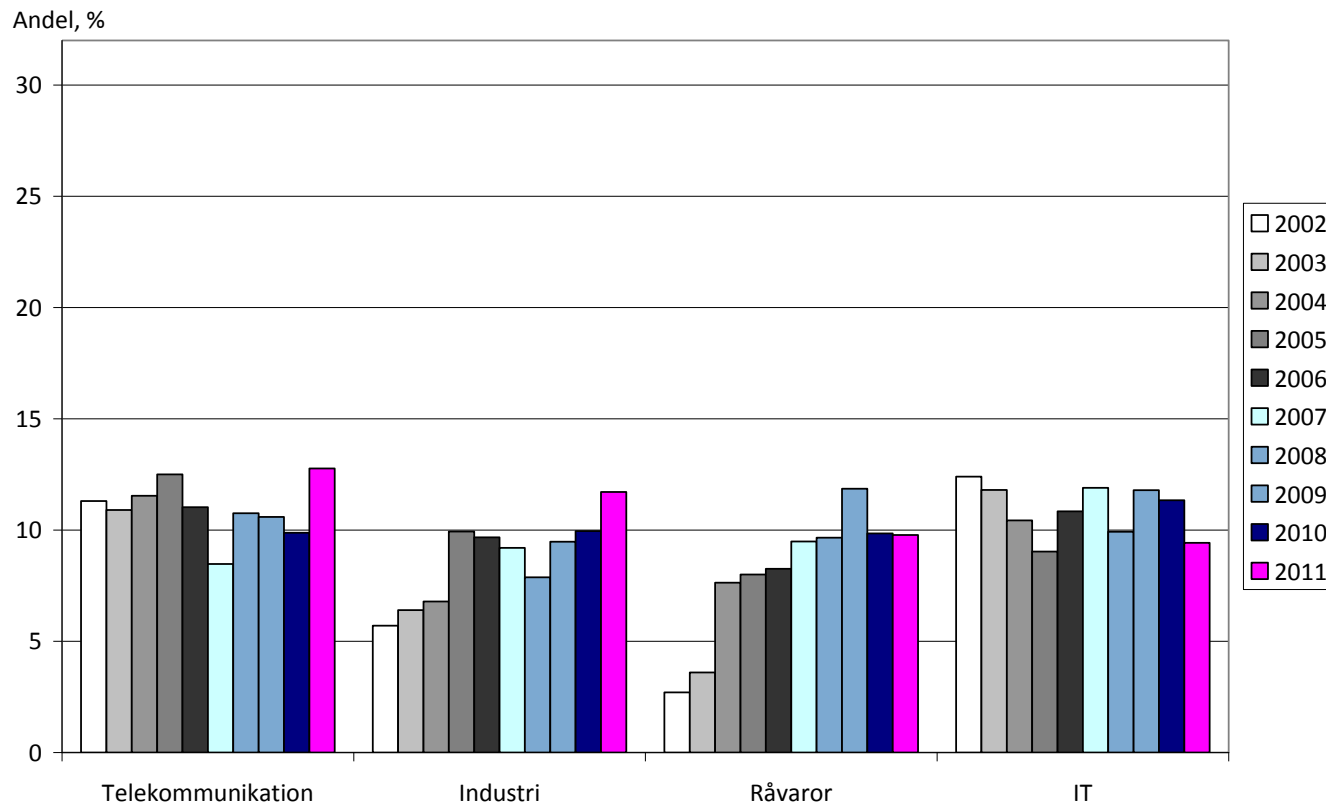
# Ledning per bransch (1/2)

## Andel kvinnor i ledningen per bransch 2002-2011



# Ledning per bransch (2/2)

## Andel kvinnor i ledningen per bransch 2002-2011

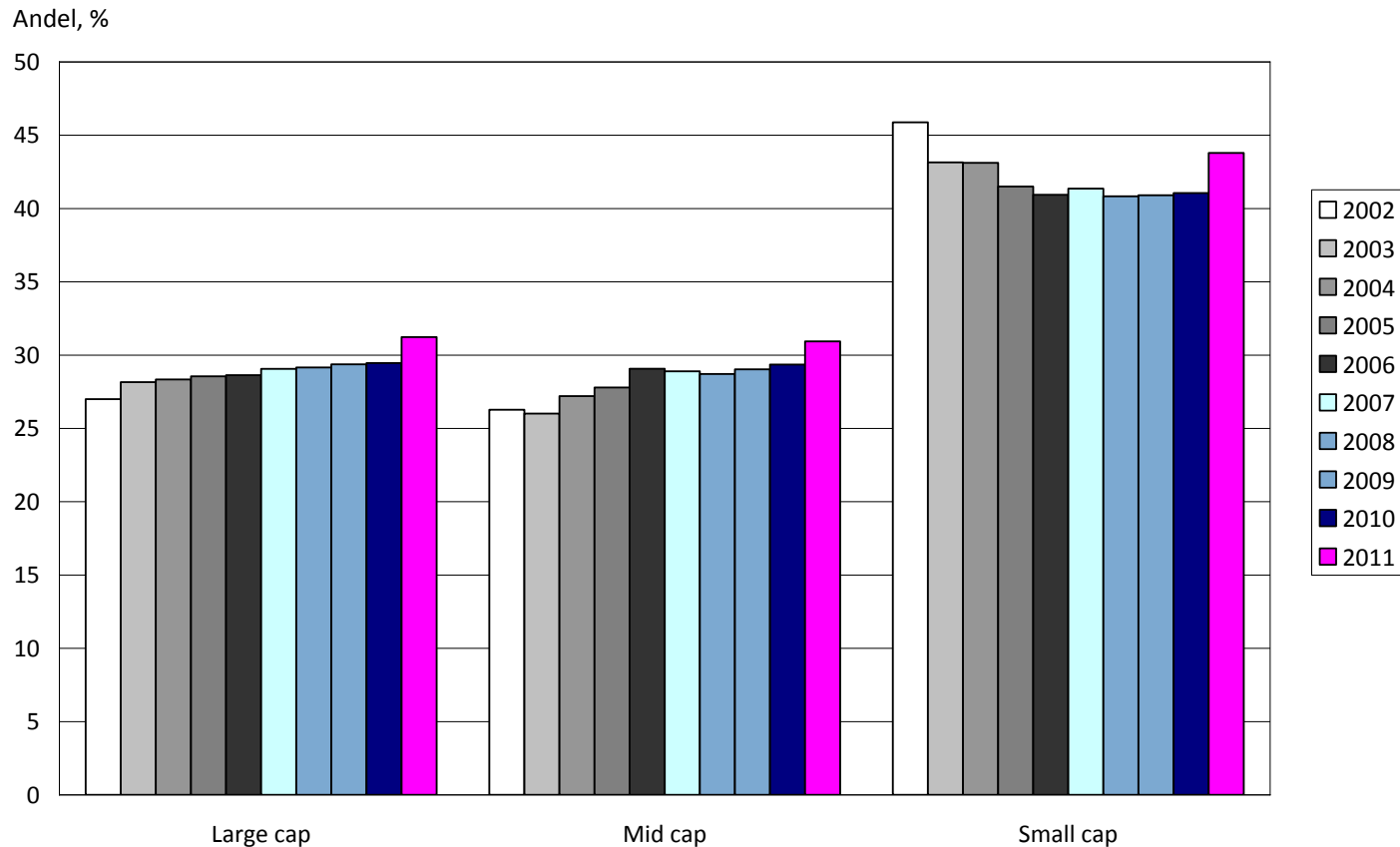


# Divergenta trender bland branscherna

- De branscher som har högst andel kvinnor i styrelserna är sådana som anses vara traditionellt kvinnliga, som Tjänster och Konsumentvaror. Telekom och Råvaror har lägst andel kvinnor i styrelsen.
- I fem av nio branscher ökar andelen kvinnor i styrelsen. Trots att Telekommunikation minskar och Råvaror ökar är Råvaror ändå klart sämsta bransch med endast 14,4% kvinnor i bolagens styrelser.
- I ledningarna är andelen kvinnor högst i branscherna Media, Hälsovård och Konsumentvaror. I botten återfinns Industri, Råvaror och IT. Alla branscher har haft blandad utveckling sedan mätningarna startade år 2002, men rankingen mellan branscherna har i princip varit konstant. Hälsovård är den bransch som långsiktigt har haft den stabilaste ökningen och också en konstans hög nivå. IT har om något haft en långsiktigt sjunkande andel och också en låg nivå. Skillnaderna mellan branscherna blir således större mellan branscherna och tydligare vilka som är "kvinnliga" branscher.
- I branschen Media och underhållning har utvecklingen varit väldigt varierad sett över hela perioden sedan 2002. Det är dock den klart minsta branschen på börsen och därmed känslig för små variationer i antal kvinnor i ledningar och styrelser.

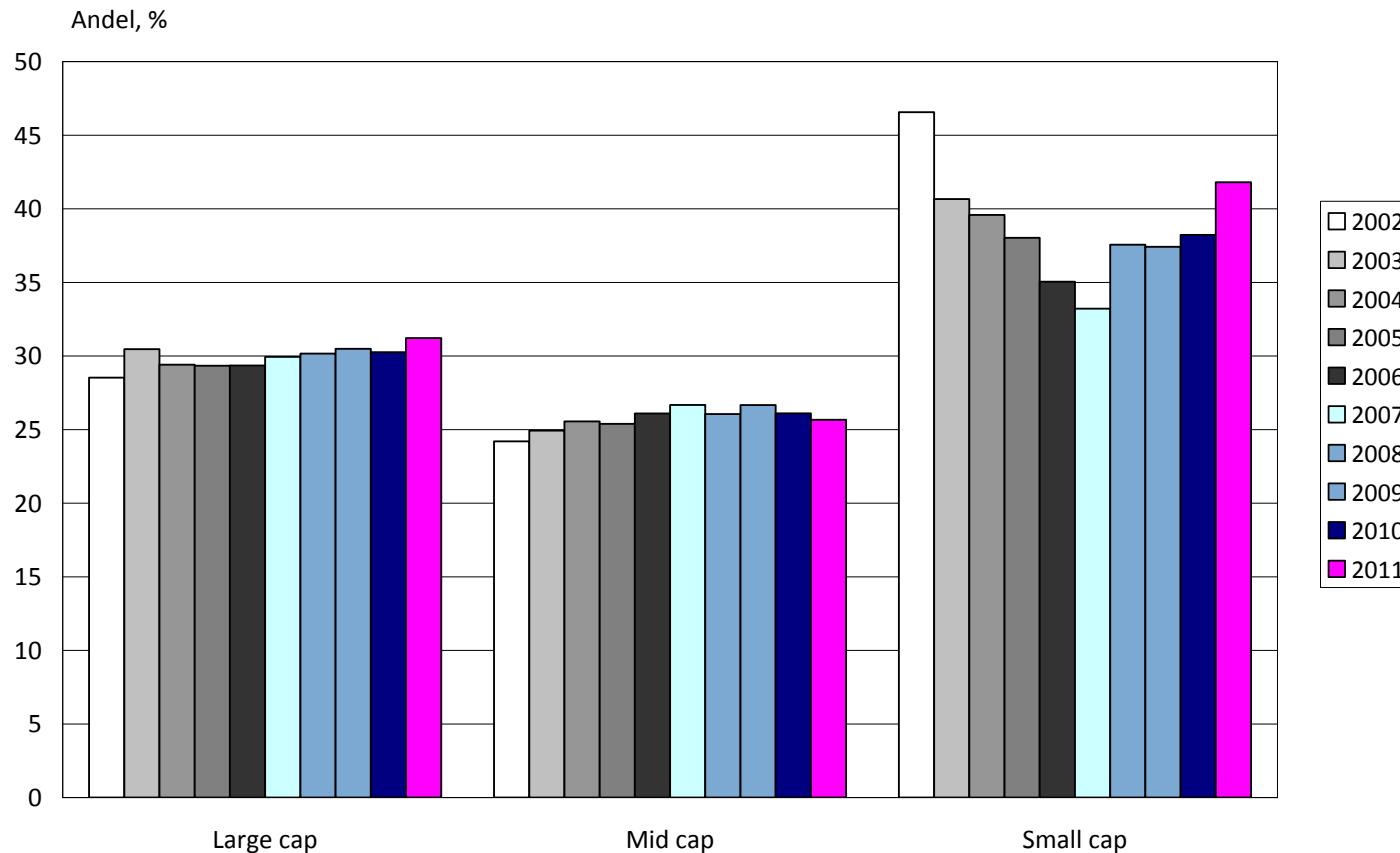
# Anställda i världen per börsvärdesgrupp

Andel kvinnliga anställda per börsvärdesgrupp 2002-2011



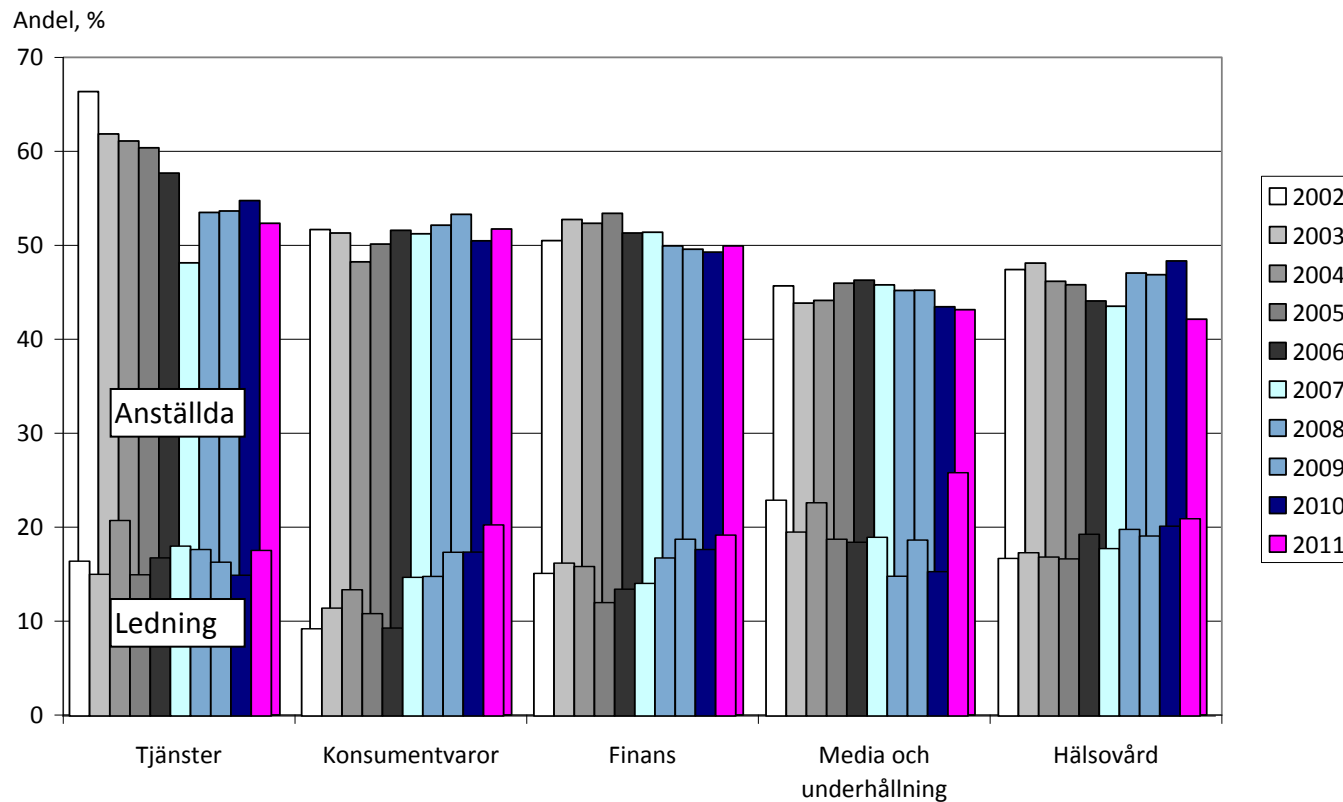
# Anställda i Sverige per börsvärdesgrupp

Andel kvinnliga anställda per börsvärdesgrupp 2002-2011



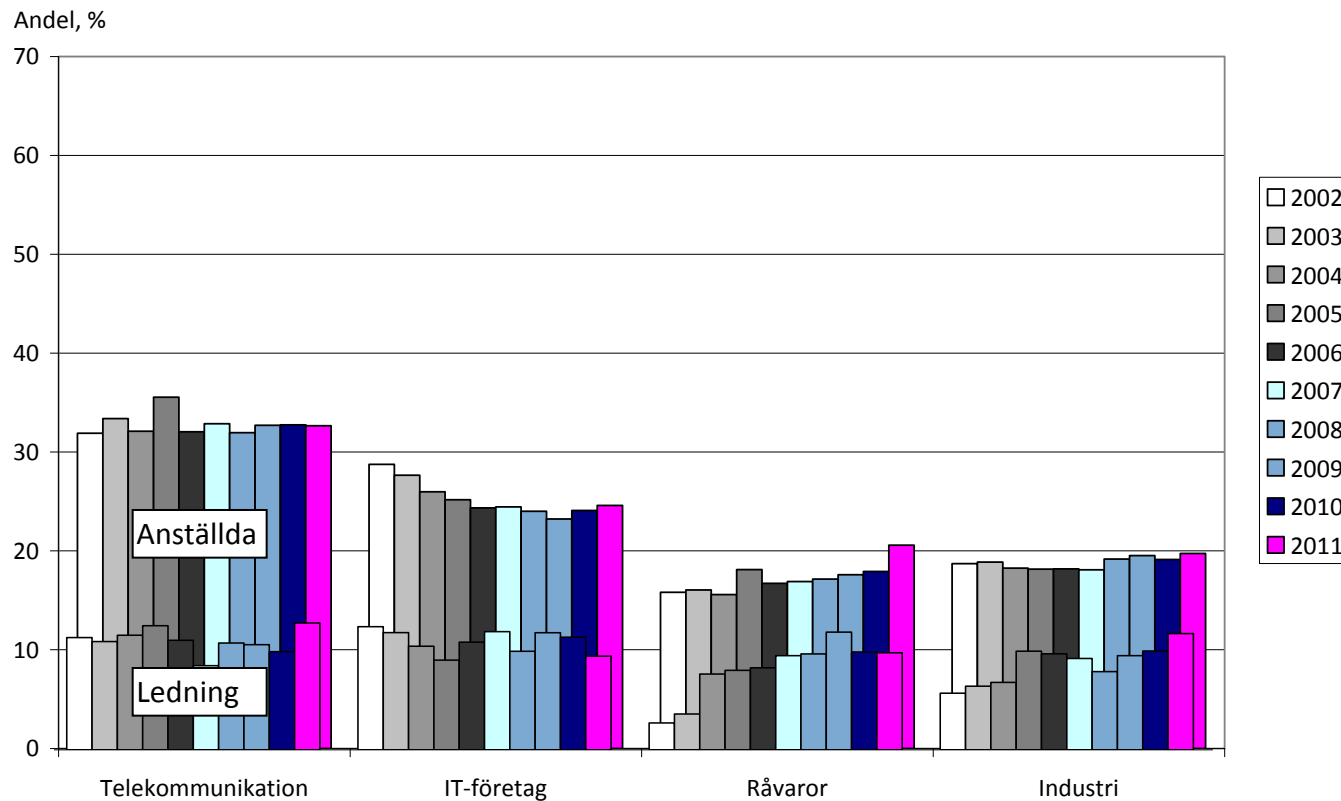
# Anställda i Sverige & ledning per bransch (1/2)

Andel kvinnliga anställda samt andel kvinnor i ledningen per bransch 2002-2011



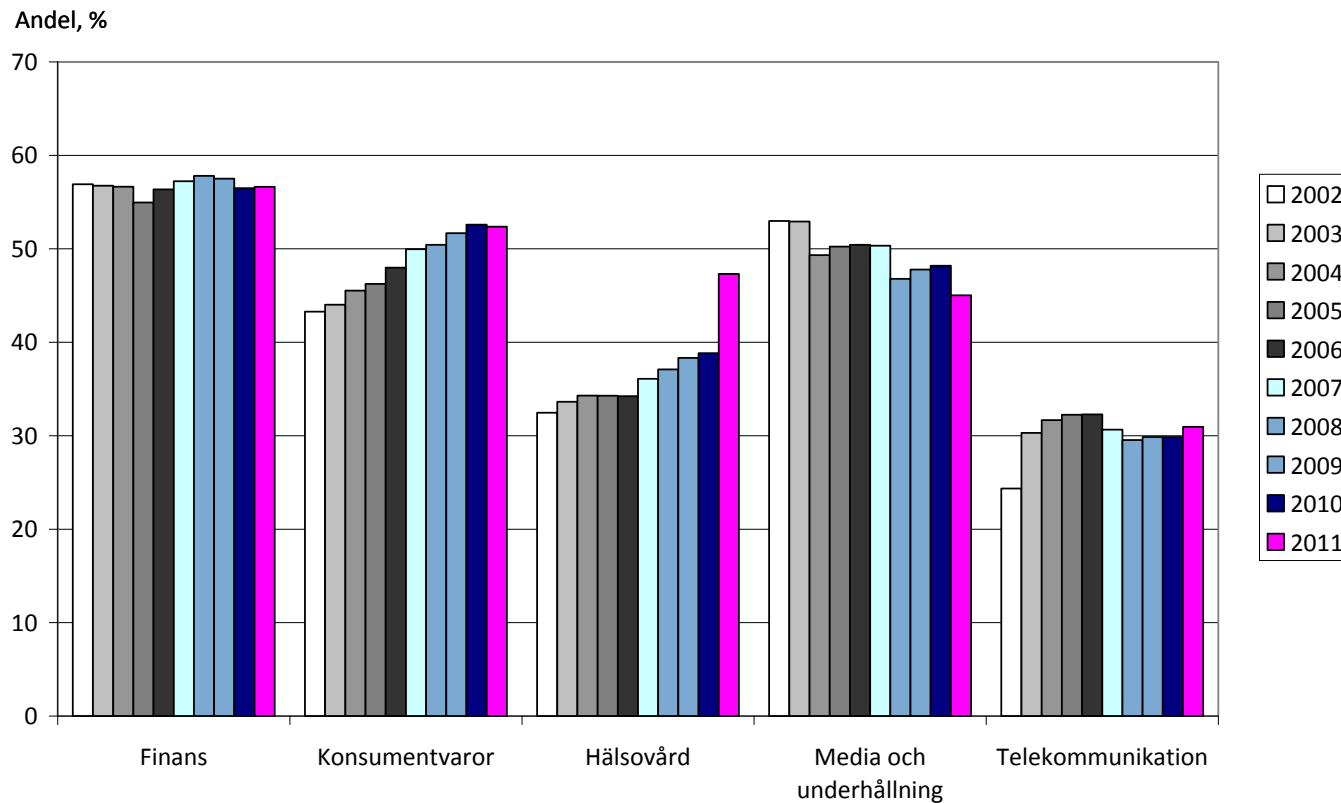
# Anställda i Sverige & ledning per bransch (2/2)

Andel kvinnliga anställda samt andel kvinnor i ledningen per bransch 2002-2011



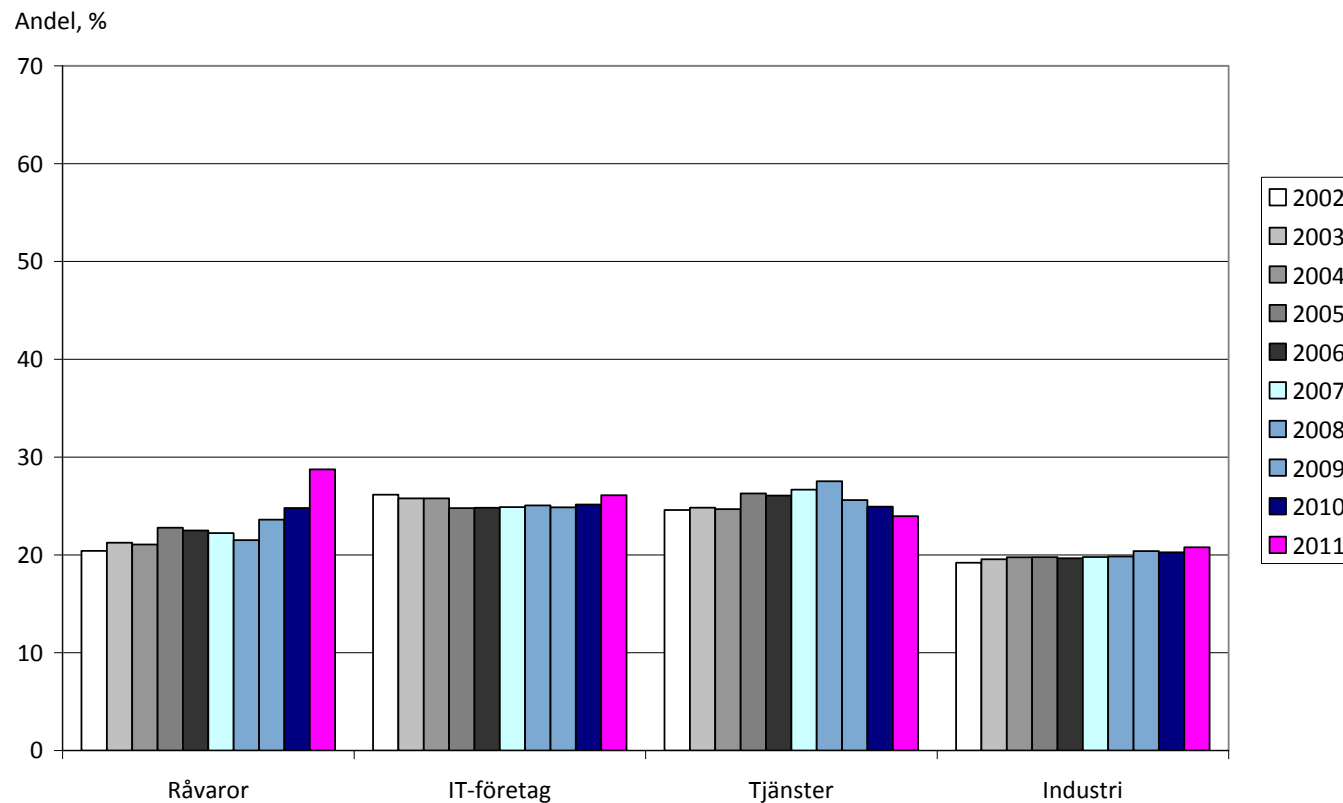
# Anställda i världen per bransch (1/2)

Andel kvinnliga anställda per bransch 2002-2011



# Anställda i världen per bransch (2/2)

Andel kvinnlig anställda per bransch 2002-2011



# Stor variation i andel kvinnliga anställda

- Endast två branscher har en majoritet kvinnor bland sina anställda i Sverige: Tjänster och Konsumentvaror. Branscherna Industri och Råvaror har runt 20% kvinnor bland sina anställda. Tydlig uppdelning på "kvinnobranscher" och "mansbranscher".
- Industri- och Råvarubranscherna har även mycket få kvinnor i ledningsgrupperna, mindre än 10%.
- Small cap-bolagen har en högre andel kvinnor än Mid cap- och Large cap-bolagen, samtliga börsvärdesgrupper dock klart mindre än hälften kvinnor, både totalt och i Sverige.
- Branscher med hög andel kvinnliga anställda har även en hög andel kvinnor i ledningen, dock är glappet betydande.
- För samtliga branscher gäller att andelen är högre bland de anställda än i ledningen. Eftersom variansen mellan grupperna vad gäller andelen kvinnor i ledningen är relativt låg är diskrepansen mellan anställda och ledning som störst i bolag med hög andel kvinnor anställda.
- Både andel anställda i Sverige och i världen har studerats och är i de flesta fall mycket samstämmiga.

# Metod och data

- Vi mäter antalet platser i styrelser och personer i ledningsgrupper samt antal anställda
  - Styrelse: Antal kvinnoplatser / totalt antal platser för stämмоvalda styrelseledamöter
  - Ledning: Antal kvinnor / ledningsgruppspersoner
  - Anställda (i Sverige och totalt): Antal kvinnor / antal anställda
- 250 företag noterade på Stockholmsbörsen
  - Ordförande 250 platser
  - Övriga ordinarie bolagsstämмоvalda ledamöter 1 395
  - Styrelse totalt 1 645 platser
- Ledning 1 727 personer
  - VD 250 personer
  - Övriga ledande befattningshavare 1 477 personer
- Andelen platser i styrelsen som innehas av kvinnor baseras på styrelsesammansättning i juni 2011, och jämförs med juni 2010 och 2009, maj 2008, 2007, 2006, 2005, 2004, juli 2003 och december 2002

## Andel kvinnor per börsvärdesgrupp

	STYRELSE		
Grupp	Kvinnoplatser	Totala platser	Andel kvinnoplatser
Large cap	127	508	25.0%
Mid cap	117	490	23.9%
Small cap	132	647	20.4%
Summa	249	1 137	21.9%

	LEDNING		
Grupp	Kvinnoplatser	Totala platser	Andel kvinnoplatser
Large cap	97	589	16.5%
Mid cap	68	490	13.9%
Small cap	100	648	15.4%
Summa	168	1 138	14.8%

## Andel kvinnor per bransch

Bransch	STYRELSE		
	Kvinnoplatser	Totala platser	Andel kvinnoplatser
Tjänster	29	96	30.2%
Konsumentvaror	69	234	29.5%
IT-företag	47	197	23.9%
Finans	70	302	23.2%
Industri	83	379	21.9%
Hälsovård	38	182	20.9%
Media och underhållning	6	33	18.2%
Telekommunikation	16	97	16.5%
Råvaror	18	125	14.4%
<b>Summa</b>	<b>376</b>	<b>1 645</b>	<b>22.9%</b>

Bransch	LEDNING		
	Kvinnoplatser	Totala platser	Andel kvinnoplatser
Media och underhållning	7	27	25.9%
Hälsovård	37	176	21.0%
Konsumentvaror	56	275	20.4%
Finans	48	249	19.3%
Tjänster	21	119	17.6%
Telekommunikation	12	94	12.8%
Industri	48	410	11.7%
Råvaror	13	133	9.8%
IT-företag	23	244	9.4%
<b>Summa</b>	<b>265</b>	<b>1 727</b>	<b>15.3%</b>