

kompetens kön ut-
bildning merit ledare ålder
chef rekrytering börsbolag
doktorshatt vd erfarenhet
styrelse examen nätverk
befattning merit karriär

Styrelsekompetens 2008

Emilie Westholm, bolagsanalytiker, Ansvarsfullt Ägande

Förord

Ofta när jämställdhet diskuteras finns det en samlad syn på att problemen kommer att försvinna av sig själva när nästa generation tar över. För de yngre är det ju "självklart att man är jämställd". Till och med så självklart att "det är en icke-fråga bland de unga". Förutom att påståendet om en "icke-fråga" låter som det kommer från någon som har för lite insyn i vad andra människor tycker så finns det ett stort problem med "generationsskiftes-lösningen". Det är inte bara nonchalant att hänvisa till att en annan generation ska ta hand om problemen eftersom man då flyr sitt eget ansvar. Det är också naivt att tro att generationer står isolerade, opåverkbara från varandra.

"Kvinnor måste jobba dubbelt så hårt och visa dubbelt så bra resultat som män", brukar kvinnor på ledande positioner säga. Likaså uppmuntras yngre kvinnor, bland annat av SEB: s vd Annika Falkengren¹, att välja jobb inom de operativa delarna i företagen. För med konkreta resultat kan man som kvinna aldrig ifrågasättas för att göra ett dåligt jobb.

Frågan är om detta är en insikt som kommit till de kvinnor som lyckats redan innan deras karriär eller om de lärt sig hur saker fungerar på vägen till toppen. Kanske har de omedvetet handlat på så sätt att de tagit minsta möjliga risk att bli ifrågasatta. Genom att visa bra resultat är det svårare för omgivningen att tvivla på deras kompetens.

Enligt statistik från Verket för högskoleservice var 63 procent av de antagna till högskolan hösten 2008 kvinnliga blivande studenter². Att fler kvinnor än män vill utbilda sig är inget nytt, tvärtom har detta varit en verklighet i över tre decennier. Likaså presterar kvinnor bättre än män hela vägen från grundskolan och uppåt, såväl i betyg och prov som i examinations-frekvens och utbildningsdeltagande. Är det en slump? Med kunskap får man redskap att ge svar på tal, även om man är fysiskt underlägsen i ett snöbollskrig. Med kunskap har man chansen att tas på allvar.

Den här undersökningen visade förra året att kvinnliga styrelseledamöter i genomsnitt har högre utbildning än sina manliga kollegor. Samma resultat visar Styrelsekompetens 2008. Utbildningstrenden som de kvinnor som under de senaste trettio åren i majoritet sökt sig till högskolan visar sig i styrelserna.

Man skulle då kunna tänka sig eller hoppas att generationsskiftet även visar sig när nya ledamöter väljs till styrelserna. Och visst, av de 33 nya styrelseledamöterna som valdes in under 2008 är 36 procent kvinnor, en enorm skillnad mot 26 procent sett till totala antalet ledamöter. Men det är ingen generationsmagik som löst problemet. Av de 33 nya ledamöterna är endast nio procent – eller tre personer – under 40. Samtliga är dessutom män.

Så, på vilket sätt har den yngre problemlösande generationen kunnat påverka detta? Vilka står egentligen bakom de val som lett till nya styrelser? Vilken generation har stått för den så kallade förnyelsen i börsbolagens styrelser?

Är det inte dags att sluta skylla ifrån sig innan vi får höra samma argument från nästa generation?



Carina Lundberg Markow, chef Ansvarsfullt Ägande



Emilie Westholm, bolagsanalytiker

¹ Nyfiken på Annika Falkengren, Realtid.se, 2005-09-29

² Kvinnorna tar över högskolan, Dagens Industri, 2008-07-18

Inledning

Det har under de senaste åren skrivits mycket om det nya kunskapssamhälle som allt mer ersätter industrisamhället och alla de förändringar som följer av detta. Humankapitalet sägs ersätta de materiella och monetära kapitalen som viktigaste produktionsfaktorer i detta nya samhälle. Ny teknologi ställer nya krav på ny kompetens, kunderna ställer allt högre krav på anpassning av produkter och tjänster. Det är med hög kompetens som såväl med nationer, företag och individer, att de ska överleva den globala konkurrensen. Det är därför av stor betydelse för börsbolagens långsiktiga utveckling att man håller en hög och relevant kompetensnivå i alla led i organisationen.

Frågan om lagstadgad kvotering av kvinnor till börsbolagens styrelser är en fråga för riksdagen. Kvotering, lagstadgad eller frivillig, hade förvisso löst den skevhet mellan könen som vi nu kan se, men om man försöker motverka diskriminering med att diskriminera, då får man problem. Istället bör fokus riktas mot den kompetens som företaget är i behov av.

I denna studie har vi gjort ett försök att kartlägga de största svenska börsbolagens styrelser karaktäristik och kompetens.

Kompetens är ett svårfångat begrepp. En grov indelning skulle kunna göras i:

- ❑ Affärskompetens
- ❑ Teknisk kompetens
- ❑ Social kompetens
- ❑ Moralisk kompetens.

Folksam har undersökt på vilket sätt de största svenska börsbolagens styrelser presenteras med avseende på kompetens. Eftersom de uppgifter som redovisas inför bolagsstämmor och i årsredovisningen endast rör de två första kompetensbegreppen är det dessa som är utgångspunkten. Den informationen torde också motsvara de meriter som ägarrepresentanter och valberedningar anser är viktigast ifråga om kompetens vad avser motiven för valet av ledamöter. Detta utesluter dock inte att det finns ett behov av att vidare redovisa, analysera och värdera även de två sistnämnda kompetensaspekterna. Det är självklart möjligt att ledamöterna även besitter andra typer av kompetenser, genom erfarenhet eller nätverk och kontakter, vilket även nämns ovan som social och moralisk kompetens.

I dagsläget kan dock endast kompetensen bedömas på ett mer ytligt plan eftersom styrelserna väljer att presentera sig med utbildnings- och arbetserfarenhetsmeriter. De inre egenskaperna beskrivs ännu inte.

Detta faktum gör att rekryteringsprocesserna måste hamna i fokus. Det är ytterst viktigt att minska godtycket i rekryteringsprocesserna. Vilket görs bäst genom att dels redovisa den samlade kompetensen, dels genom ett öppet rekryteringsförfarande. Än så länge dock saknas detta tillvägagångssätt i de svenska börsbolagen.

Vid vårens bolagsstämmor, där de nuvarande styrelseledamöterna omvaldes eller nyvaldes, försvarade sig många valberedningar med att jämställdhet visst diskuterats. I kallelsen till SCA: s stämma stod exempelvis följande:

”Valberedningen har diskuterat och enats om de huvudsakliga krav som bör ställas på styrelseledamöterna inbegripet kravet på oberoende ledamöter. Frågan om en jämnare könsfördelning har därvid särskilt uppmärksammats.”

Exakt hur frågan om en jämnare könsfördelning uppmärksammats är oklart. Likaså i exempelvis Sandvik där följande stycke presenterades vid årsstämman under våren 2008:

”Valberedningen har diskuterat de huvudsakliga krav som bör ställas på styrelseledamöterna inbegripet kravet på oberoende ledamöter. Frågan om jämnare könsfördelning har uppmärksammats.”

Mer information än så ges inte från valberedningarna. Motiveringen till varför en viss ledamot rekryteras brukar istället handla om kompetens. Den som väljs är mer kompetent än den andre.

Folksam har undersökt på vilket sätt de största svenska börsbolagens styrelser presenteras. Vilka meriter och erfarenheter framhåller företagen själva som de avgörande? Vilken kompetens har lett ledamoten in i styrelsen för just detta bolag?

Vi har granskat vilken information de största svenska börsbolagen själva lyfter fram när de presenterar sina styrelseledamöter. Den informationen är den som företagen anser motsvarar det som de själva anser är viktigast i fråga om kompetens. Med undersökningen hoppas vi kunna fokusera på och värdera kompetensnivån i börsbolagens styrelser.

I denna studie gör vi för andra året i ordningen ett försök att kartlägga de största svenska börsbolagen styrelsers karaktäristik och kompetens, det vill säga ålder, kön, utbildningsnivå och erfarenheter.

Metod

Folksam har granskat samtliga svenskregistrerade bolag på OMX Stockholm 30 och valt att jämföra de vanligaste meriter som lyfts fram.

Informationen om styrelseledamöternas namn och kompetens har hämtats från respektive bolags hemsida.

Totalt har 24 bolag och 214 styrelseledamöter granskats, varav 56 är kvinnor och 158 är män.

Vi är medvetna om att urvalet inte är tillräckligt stort för att dra långtgående slutsatser. Likaså är de undersökta tidsperioderna inte tillräckligt utbredda för att några eventuella förändringar ska kunna säkerställas.

Följande meriter har undersökts:

Merit	Förklaring
Ålder	-
Utbildning	Poängsättning utifrån uppnådd utbildningsnivå
Vd-erfarenhet	Antal nämnda nuvarande eller tidigare vd-poster i börsnoterade bolag
Chefposter	Antal nämnda nuvarande eller tidigare chefposter
Övriga styrelseuppdrag	Antal nämnda styrelseuppdrag i andra börsnoterade bolag
Övriga uppdrag	Antal nämnda uppdrag i icke-noterade bolag samt övriga nämnda uppdrag

För en förteckning över undersökta bolag, se bilaga 1.

Har du frågor kring rapporten går det bra att kontakta Emilie Westholm, Bolagsanalytiker vid Ansvarsfullt Ägande på Folksam och författare till rapporten Styrelsekompetens 2008, emilie.westholm@folksam.se

Sammanfattning

- **De kvinnliga styrelseledamöterna är i genomsnitt yngre än de manliga.** Medelåldern bland kvinnliga ledamöter är 51,9 år mot de manliga som är 57,8 år.
- Den yngste manlige ledamöten är 33 år. Den yngsta kvinnliga är 30 år. **Gemensamt för de yngsta är att de tillhör ägarfamiljen i de styrelser de finns representerade.**
- Jämfört med föregående år har antalet ledamöter under 40 år ökat från tre personer till sju, eller från totalt 1,5 procent till 3,3 procent. Det är anmärkningsvärt att det är så få kandidater under 40 år. **Än mer anmärkningsvärt är att de nyinvalda kandidaterna med en ålder under 40 år samtliga är män.**
- Liksom föregående år är åldersfördelningen bland de manliga ledamöterna oroväckande då 44 procent är över 61 år gamla. **Sammanräknat med de kvinnliga ledamöterna är antalet ledamöter som kommer att behöva ersättas inom de tio närmaste åren hela 75 personer eller 35 procent av samtliga ledamöter.**

- **De kvinnliga ledamöterna i Sveriges största börsnoterade bolag är har i genomsnitt högre utbildning än de manliga,** 3,38 poäng mot männens 3,16. Skillnaden är även tydlig när man ser till de mest och minst utbildade där antalet kvinnor som fått högst poäng är dubbelt så många som de manliga. **Ingen kvinna har fått noll poäng mot 7 procent av de manliga ledamöterna.**
- **24 manliga ledamöter, och en kvinnlig, beskrivs som hedersdoktorer i ekonomi och/eller teknologi.** Denna merit har inte gett någon poäng i Folksam's betygssättning eftersom det inte krävs någon akademisk prestation för att uppnå titeln.

- **De manliga ledamöterna har i långt större utsträckning erfarenhet som vd för ett börsnoterat bolag.** Endast 21 procent av kvinnorna har denna merit mot 58 procent av de manliga.
- **Samtidigt saknar hela 42 procent av de manliga ledamöterna helt börs-vd-erfarenhet och en så stor andel som 52 procent har endast en vd-post bakom sig.**

- **Det är vanligare att kvinnliga ledamöter har ett par chefsposter i bagaget än att de manliga har det.** I genomsnitt har kvinnorna 2,66 chefsmeriter mot männens 2,24.
- 16 procent av kvinnorna uppges sakna chefserfarenhet och 25 procent av männen.
- Vad gäller de manliga och kvinnliga styrelseledamöternas uppdrag i övriga börsnoterade bolag står det i det närmaste lika. **Männen sitter i genomsnitt i 2,1 övriga styrelser mot kvinnorna i 2,0.**
- Totalt elva ledamöter sitter i fler än sex övriga styrelser. **Av dessa är nio män.**
- De manliga ledamöterna har i genomsnitt 2,1 uppdrag (2,4 föregående år) vid sidan om de börsnoterade bolagen. **De kvinnliga ledamöterna har ökat antalet uppdrag från i genomsnitt 1,75 till 2,3.**

- Sedan föregående års undersökning har 33 nya ledamöter valts in i OMXS30-bolagens styrelser. Av dessa är 21 män och 12 kvinnor. **Med andra ord är andelen nyinvalda kvinnor 36 procent.**
- Av de nya ledamöterna är tre personer yngre än 40 år. **Samtliga är män.**

1 Ålder

De kvinnliga styrelseledamöterna är i genomsnitt yngre än de manliga. Medelåldern bland kvinnliga ledamöter är 51,9 år (51,2 år föregående år) och medianåldern 52 år (51 år föregående år) mot de manliga ledamöternas som är 57,8 år (57,9 år föregående år) respektive 58,5 år (59 år föregående år).

Den yngste manlige ledamoten är 33 år. Den yngsta kvinnliga är 30 år.

Bland de yngsta kvinnliga ledamöterna kan nämnas *Cristina Stenbeck*, 31 år, och *Sofia Schörling*, 30 år. **Båda tillhör ägarfamiljen i de bolag där de sitter i styrelsen (Tele2 respektive Securitas).** Dessa kvinnor var även yngst för ett år sedan.

Den yngste manlige ledamoten är 33-åriga *Karl-Johan Persson*. Liksom de yngsta kvinnliga ledamöterna representerar även han huvudägaren, i det här fallet familjen Persson.

Jämfört med föregående år har antalet ledamöter under 40 år ökat från tre personer till sju, eller från totalt 1,5 procent till 3,3 procent. Ökningen består enbart av nya manliga ledamöter.

Det är anmärkningsvärt att det är så få kandidater under 40 år. **Än mer anmärkningsvärt är att de nyinvalda kandidaterna med en ålder under 40 år samtliga är män.**

Intressant är även att den yngsta kvinnliga ledamoten – som inte tillhör någon ägarfamilj – är 43 år gammal. Nämligen Kinnevik-vd: n *Mia Brunell Livfors* som sitter i styrelserna för Tele2 och Hennes & Mauritz. **Detta att jämföra med fem stycken manliga ledamöter som är mellan 37 och 42 år gamla och som utan att tillhöra någon mäktig ägarfamilj tagit plats i bolagsstyrelser.** Dessa ledamöter är *Johan Forsell* (37 år och ledamot i Atlas Copco), *Olof Faxander* (38 år och ledamot i SSAB), *Jere Calmes* (39 år och ledamot i Tele2), *Mattias Miksche* (40 år och ledamot i Eniro) och *Simon Waldman* (42 år och ledamot i Eniro). Samtliga ledamöter förutom Olof Faxander valdes in i sina respektive styrelser under våren 2008.

Tabell 1 Manliga styrelseledamöters ålder

Ålder	2008	2007
	Antal (%)	Antal (%)
20-30	0 (0 %)	0 (0 %)
31-40	5 (3 %)	1 (0,6 %)
41-50	20 (13 %)	23 (15 %)
51-60	64 (41 %)	60 (39 %)
61-74	69 (44 %)	69 (45 %)

Tabell 2 Kvinnliga styrelseledamöters ålder

Ålder	2008	2007
	Antal (%)	Antal (%)
20-30	1 (2 %)	2 (4 %)
31-40	1 (2 %)	0 (0 %)
41-50	23 (41 %)	19 (38 %)
51-60	25 (45 %)	24 (48 %)
61-69	6 (11 %)	5 (10 %)

Den äldste ledamoten är 74-åriga *Anders Scharp* som sitter i styrelsen för Investor. Äldst bland de kvinnliga ledamöterna är *Sirkka Hämäläinen*, 69 år, som även hon sitter i styrelsen för Investor. Dessa två ledamöter var också äldst vid föregående års granskning.

Merparten av de kvinnliga ledamöterna befinner sig i åldersspannet 41-60 år, totalt 86 procent. För de manliga däremot får man klättra några år för att finna de 85 procent i åldrarna 51-74 år.

Liksom föregående år är åldersfördelningen bland de manliga ledamöterna intressant då hela 44 procent är över 61 år gamla. Sammanräknat med de kvinnliga ledamöterna är antalet ledamöter som kommer att behöva ersättas inom de tio närmaste åren hela 75 personer eller 35 procent av samtliga ledamöter. Det är en knapp minskning från 36 procent föregående år. Med andra ord finns det stora möjligheter för nya kvinnliga och manliga ledamöter att ta plats i styrelserna de kommande åren.

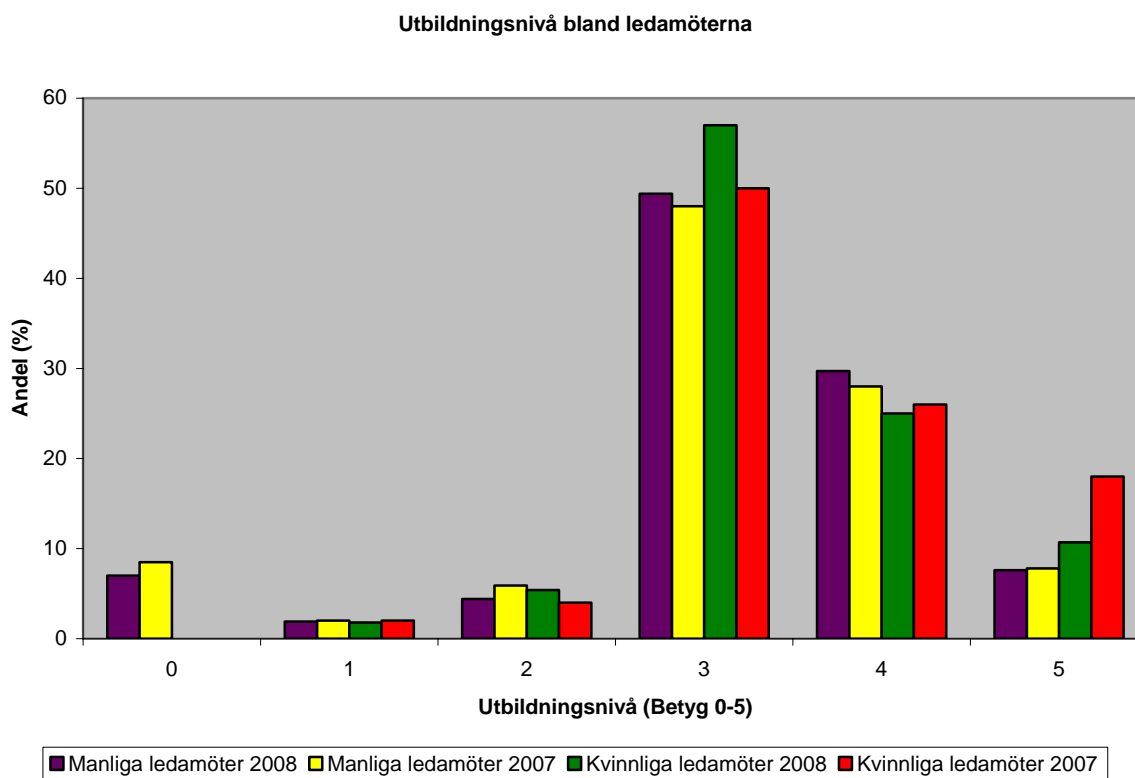
2 Utbildning

De kvinnliga ledamöterna i Sveriges största börsnoterade bolag är har i genomsnitt högre utbildning än de manliga. I genomsnitt har kvinnorna 3,38 poäng (3,54 föregående år) mot männen som fått 3,16 poäng (3,09 föregående år).

Medianpoängen för utbildningen bland kvinnliga ledamöter är liksom för de manliga 3. I föregående års undersökning var medianpoängen för männen 4 och kvinnorna 3.

Av de kvinnliga ledamöterna har 92,7 procent uppnått minst en examen vid universitet/högskola. För de manliga ledamöterna är motsvarande siffra 86,7 procent. Det innebär en något mindre andel kvinnliga ledamöter mot föregående års 94 procent och en större andel manliga ledamöter mot föregående års 83,8 procent.

Diagram 1



Sex kvinnor och tolv män har fått den högsta möjliga utbildningspoängen. Dessa kvinnor motsvarar 10,7 procent av de kvinnliga ledamöterna och männen 7,6 procent av de manliga ledamöterna.

Totalt sett representerar dessa 18 mycket välutbildade ledamöterna 8,4 procent av det totala antalet ledamöter.

Undersökningen visar även att ingen av de kvinnliga ledamöterna får noll poäng mot 7 procent av männen. 7,2 procent av kvinnorna saknar en examen vid universitet/högskola i jämförelse 13,3 procent av de manliga.

Tabell 3 Manliga ledamöters utbildningspoäng

Poäng	2008	2007
	Antal (%)	Antal (%)
0 (ingen angiven utbildning/hedersdoktor)	11 (7 %)	13 (8,5 %)
1 (gymnasie-/folkhögskoleutbildning)	3 (1,9 %)	3 (2,0 %)
2 (studier vid högskola/universitet)	7 (4,4 %)	9 (5,9 %)
3 (universitetsexamen)	78 (49,4 %)	73 (48 %)
4 (MBA eller dubbel examen)	47 (29,7 %)	43 (28 %)
5 (licentiat eller doktorsexamen)	12 (7,6 %)	12 (7,8 %)

Tabell 4 Kvinnliga ledamöters utbildningspoäng

Poäng	2008	2007
	Antal (%)	Antal (%)
0 (ingen angiven utbildning/hedersdoktor)	0 (0 %)	0 (0 %)
1 (gymnasie-/folkhögskoleutbildning)	1 (1,8 %)	1 (2,0 %)
2 (studier vid högskola/universitet)	3 (5,4 %)	2 (4,0 %)
3 (universitetsexamen)	32 (57 %)	25 (50 %)
4 (MBA eller dubbel examen)	14 (25 %)	13 (26 %)
5 (licentiat eller doktorsexamen)	6 (10,7 %)	9 (18 %)

För ett antal av de manliga ledamöterna var poängsättningen svår att göra då utbildningen inte alltid tydligt specificerats. Exempel som kan nämnas är ”*högre bankutbildning*”, ”*Finnish institute of exports*” samt ”*advanced banking exam*”. Likaså har ett flertal lagt till en examen vid något finare utländskt universitet som i de flesta fall dock visar sig handla om en kortare intensivkurs i ledarskap eller liknande.

24 manliga ledamöter, och en kvinnlig, beskrivs som hedersdoktorer i ekonomi och/eller teknologi. Denna merit har inte gett någon poäng i Folksamns betygssättning eftersom det inte krävs någon akademisk prestation för att uppnå titeln. För fem manliga ledamöter har detta inneburit noll poäng då det saknats ytterligare information om eventuell utbildning. Som exempel kan nämnas *Sören Gyll*, styrelseledamot i SCA.

3 Vd-erfarenhet

Folksam's undersökning av styrelseledamöterna i bolagen på OMXS30 visar att de manliga ledamöterna i långt högre utsträckning har erfarenhet som vd för ett börsnoterat bolag. Endast 21 procent av de kvinnliga ledamöterna har denna merit mot 58 procent för de manliga.

Den så ofta utpekade viktiga meriten "vd för ett börsnoterat bolag" saknas dock hos 42 procent av de manliga ledamöterna och 79 procent av de kvinnliga.

Jämfört med föregående år har andelen kvinnor med vd-erfarenhet ökat något – med en procentenhet. **De manliga ledamöterna med vd-erfarenhet har däremot minskat från 65,6 procent till 58, med andra ord en minskning med nära nio procentenheter.**

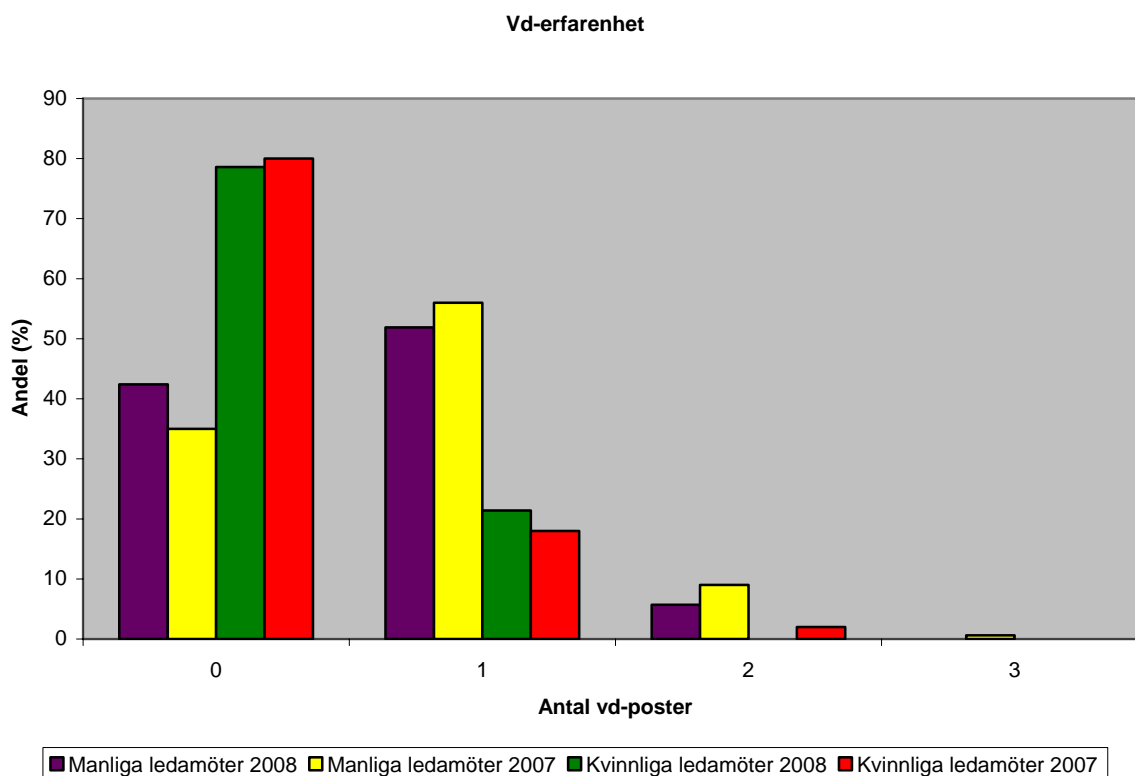
Tabell 5 Manliga ledamöter

Antal vd-poster	2008	2007
	Antal ledamöter (%)	Antal ledamöter (%)
0	67 (42 %)	53 (35 %)
1	82 (52 %)	85 (56 %)
2	9 (6 %)	14 (9 %)
3	0 (0 %)	1 (0,6 %)

Tabell 6 Kvinnliga ledamöter

Antal vd-poster	2008	2007
	Antal ledamöter (%)	Antal ledamöter (%)
0	44 (79 %)	40 (80 %)
1	12 (21 %)	9 (18 %)
2	0 (0 %)	1 (2 %)
3	0 (0 %)	0 (0 %)

Diagram 2

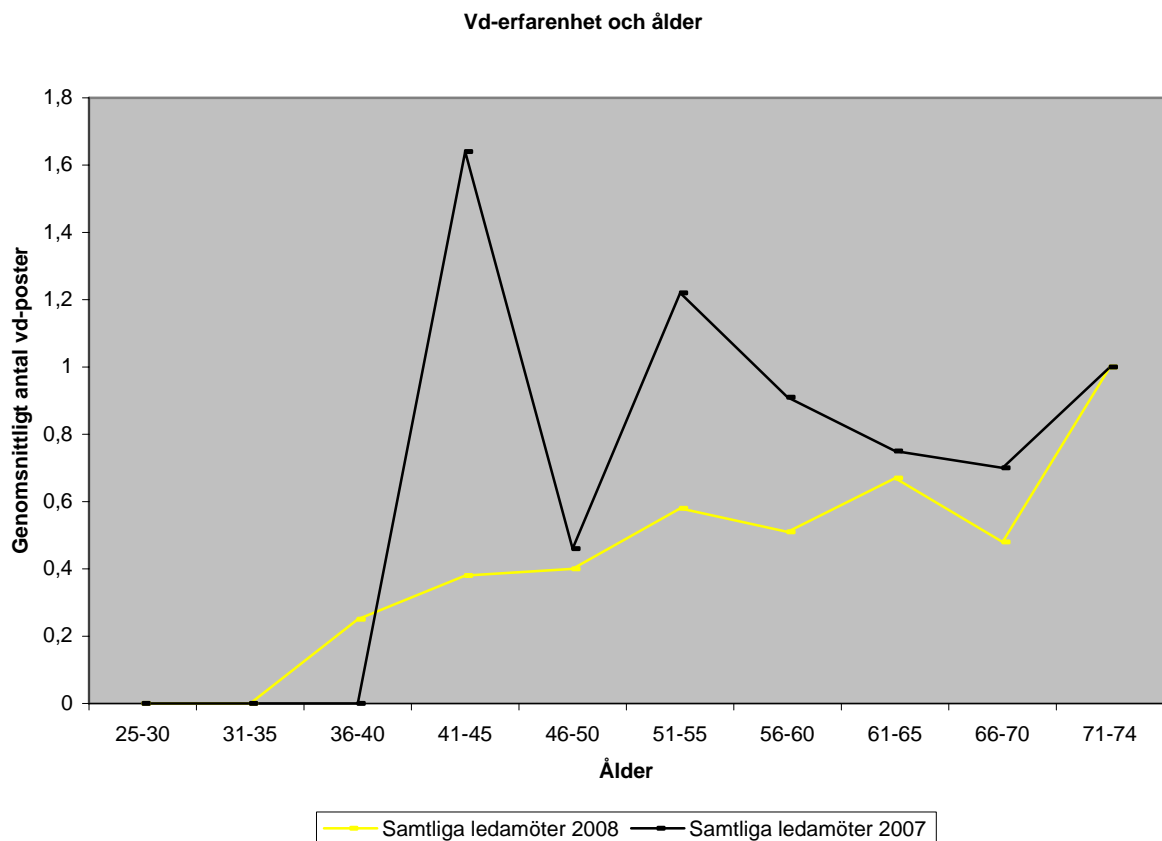


Fem av de kvinnliga och 51 av de manliga ledamöterna anger antalet år som vd, med andra ord 26 procent av det totala antalet ledamöter. Det är ett stort antal fler än vid föregående års undersökning då totalt 17 procent av ledamöterna redovisade vd-erfarenheten i år. De manliga ledamöterna står ensamma för denna förändring.

Ett vanligt argument för att välja äldre ledamöter är att man med åldern får större erfarenhet och då handlar det ofta om en merit som vd. Diagram 3 visar de granskade ledamöternas genomsnittliga vd-erfarenhet – utifrån olika mindre åldersgrupper.

Att vd-erfarenhet skulle komma med åldern är enligt detta års undersökning ett påstående som kan styrkas betydligt lättare än vid föregående års granskning. Undantaget gäller åldersgruppen 66 till 70 år.

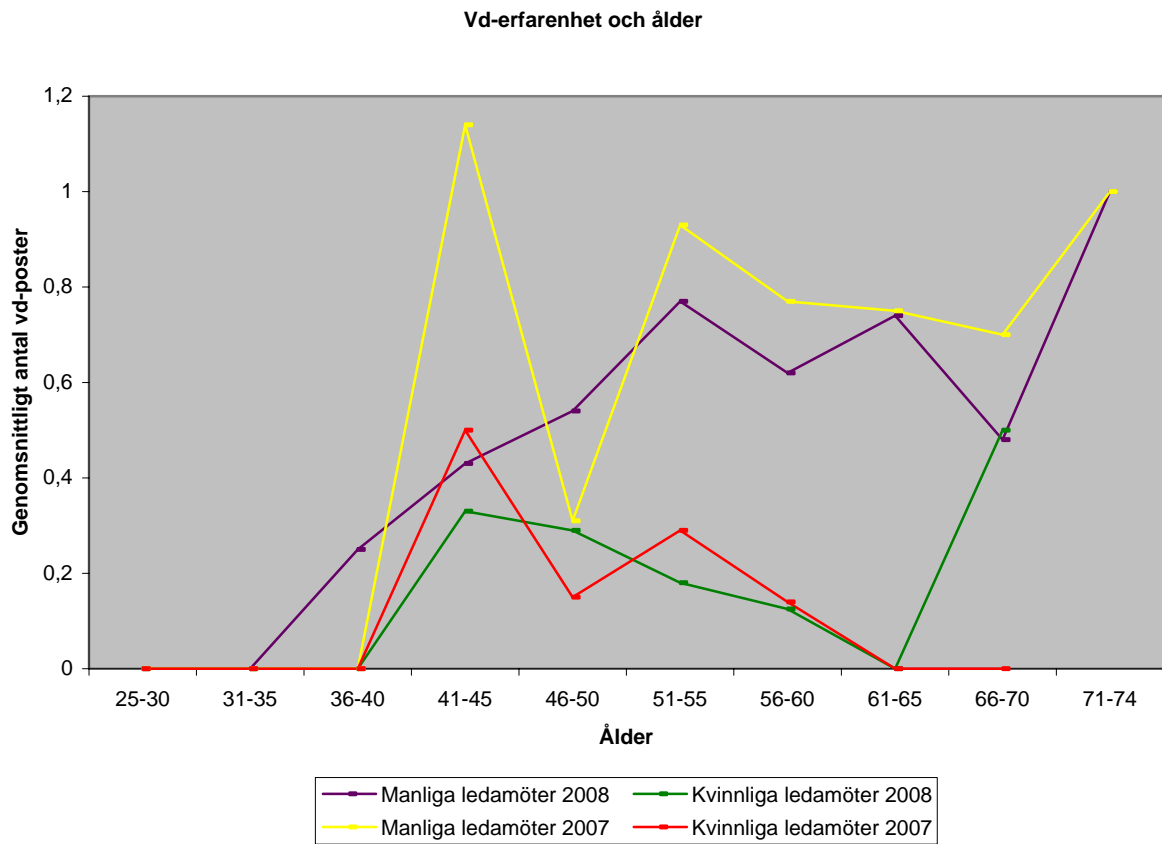
Diagram 3



Diagrammet nedan ger upphov till många frågor men genererar få svar. 2008 års manliga ledamöter ser till skillnad från 2007 ut att vara nära föreställningen av att vd-erfarenhet kommer med åldern. För de kvinnliga ledamöterna ser vd-erfarenheten däremot inte ut att vara åldersberoende. Ska man tro förespråkarna av generationsskiftes-lösningen kan vi dock vänta och se hur de yngre kvinnorna förändrar denna bild. Att följa de yngsta kvinnorna under tio, tjugio år framåt skulle med det resonemanget kunna visa om den kvinnliga kurvan då mer liknar den manliga.

En sak är dock tydlig och har även tidigare konstaterats; för att bli styrelseledamot i ett börsnoterat bolag krävs inte vd-erfarenhet. I och med det faller det vanliga argumentet om vd-erfarenhet som kommer med åldern varför i första hand äldre ledamöter rekryteras.

Diagram 4



4 Chefserfarenhet

Enligt börsbolagens information är det vanligare att de kvinnliga ledamöterna har ett par chefsposter i bagaget än att de manliga har det. **I genomsnitt har kvinnorna 2,66 chefsmeriter mot männens 2,24.** Majoriteten av kvinnorna – 54 procent – uppges ha erfarenhet av mellan två och fyra chefsposter. Jämförande siffra för männen är 47 procent.

16 procent av kvinnorna saknar helt chefserfarenhet mot 25 procent av männen.

Tabell 7 Manliga ledamöters chefserfarenhet

Antal chefsposter	2008	2007
	Antal ledamöter (%)	Antal ledamöter (%)
0	39 (25 %)	35 (23 %)
1	25 (16 %)	22 (14 %)
2	31 (20 %)	30 (20 %)
3	23 (15 %)	26 (17 %)
4	19 (12 %)	16 (10 %)
5	10 (6 %)	14 (9 %)
6	5 (3 %)	5 (3 %)
7	6 (4 %)	5 (3 %)

Tabell 8 Kvinnliga ledamöters chefserfarenhet

Antal chefsposter	2008	2007
	Antal ledamöter (%)	Antal ledamöter (%)
0	9 (16 %)	8 (16 %)
1	7 (13 %)	4 (8 %)
2	11 (20 %)	9 (18 %)
3	11 (20 %)	16 (32 %)
4	8 (14 %)	3 (6 %)
5	6 (11 %)	6 (12 %)
6	3 (5 %)	4 (8 %)
7	1 (2 %)	0 (0 %)

En anledning till att kvinnliga ledamöter ser ut att ha haft fler chefsposter kan naturligtvis vara att de manliga ledamöter som haft en position som börs- vd därför inte presenterats med några ytterligare chefsposter. **Bilden skulle vara klarare om samtliga meriter specificerades kronologiskt med titel.** Ett stort antal ledamöters tidigare poster presenteras i dag endast kortfattat som ”ledande befattningar”³.

³ “Ledande befattningar” har betygsatts som två chefsposter.

5 Övriga nuvarande styrelseuppdrag i börsnoterade bolag

Vad gäller de manliga och kvinnliga styrelseledamöternas uppdrag i övriga börsnoterade bolag står det i det närmaste lika. Männerna sitter i genomsnitt i 2,1 övriga styrelser mot kvinnorna i 2,0. De manliga ledamöterna sitter i genomsnitt i färre styrelser än föregående år, 2,1 mot fjolårets 2,3. Kvinnornas siffra står kvar på 2,0.

Andelen kvinnliga ledamöter som sitter i fler än tre styrelser har ökat med 5 procentenheter föregående år till 41 procent. Även de manliga ledamöterna med mer än tre styrelseuppdrag har ökat från 35,7 till 37 procent.

Totalt elva ledamöter sitter i fler än sex övriga styrelser. Av dessa är nio män.

Tabell 9 Manliga ledamöters styrelseuppdrag i övriga börsnoterade bolag

Antal styrelseposter	2008	2007
	Antal ledamöter (%)	Antal ledamöter (%)
0	40 (25 %)	34 (22 %)
1	31 (20 %)	34 (22 %)
2	29 (18 %)	31 (20 %)
3	23 (15 %)	17 (11 %)
4	11 (7 %)	15 (10 %)
5	15 (10 %)	12 (8 %)
6	7 (4 %)	7 (5 %)
7	2 (1 %)	2 (1 %)
8	0 (0 %)	1 (0,7 %)

Tabell 10 Kvinnliga ledamöters styrelseuppdrag i övriga börsnoterade bolag

Antal styrelseposter	2008	2007
	Antal ledamöter (%)	Antal ledamöter (%)
0	17 (30 %)	14 (28 %)
1	10 (18 %)	9 (18 %)
2	6 (11 %)	9 (18 %)
3	9 (16 %)	5 (10 %)
4	8 (14 %)	6 (12 %)
5	4 (7 %)	6 (12 %)
6	1 (2 %)	1 (2 %)
7	1 (2 %)	0 (0 %)

För 13 av de manliga ledamöterna presenteras även information om tidigare styrelseuppdrag. Detsamma gäller även för fem av de kvinnliga ledamöterna. Det är något fler än vid föregående års granskning då åtta respektive två ledamöters tidigare styrelseuppdrag redovisades.

6 Övriga styrelseuppdrag samt övriga uppdrag

De manliga ledamöterna har i genomsnitt 2,1 uppdrag vid sidan om de börsnoterade bolagen att jämföra med 2,4 uppdrag föregående år. **En större förändring uppvisar de kvinnliga ledamöterna som har ökat antalet uppdrag från 1,75 i genomsnitt till 2,3.**

Då 34 procent av kvinnorna i undersökningen helt saknade övriga uppdrag förra året är andelen nu nere på 20 procent. Bland de manliga ledamöterna har dock avsaknaden av andra uppdrag ökat från 18 till 22 procent.

Andelen kvinnor som har tre eller flera uppdrag har på ett år ökat från 30 procent till 44 procent. För de manliga ledamöterna har det istället skett en minskning från 42 procent till 37 procent.

Sedan förra årets undersökning ser det ut som att de kvinnliga ledamöternas övriga uppdrag vuxit väsentligt i antal. Man kan dock fråga sig om det handlar om en reell ökning eller om det till skillnad från förra året redovisas tydligare detta år.

Tabell 11 Manliga styrelseledamöters övriga uppdrag

Antal uppdrag	2008	2007
	Antal ledamöter (%)	Antal ledamöter (%)
0	35 (22 %)	27 (18 %)
1	35 (22 %)	34 (22 %)
2	29 (18 %)	30 (20 %)
3	27 (17 %)	24 (16 %)
4	16 (10 %)	15 (10 %)
5	7 (4 %)	10 (7 %)
6	5 (3 %)	8 (5 %)
7	1 (1 %)	1 (1 %)
8	1 (1 %)	3 (2 %)
9	2 (1 %)	1 (1 %)

Tabell 12 Kvinnliga styrelseledamöters övriga uppdrag

Antal uppdrag	2008	2007
	Antal ledamöter (%)	Antal ledamöter (%)
0	11 (20 %)	17 (34 %)
1	14 (25 %)	9 (18 %)
2	6 (11 %)	9 (18 %)
3	12 (21 %)	6 (12 %)
4	6 (11 %)	7 (14 %)
5	2 (4 %)	1 (2 %)
6	4 (7 %)	1 (2 %)
7	1 (2 %)	0 (0 %)
8	0 (0 %)	0 (0 %)
9	0 (0 %)	0 (0 %)

Bland övriga uppdrag räknas styrelseposter i icke-noterade bolag liksom medlemskap eller engagemang i ideella föreningar av olika slag. Exempelvis nämns Kungliga ingenjörsvetenskapsakademien, diverse universitet och högskolor, handelskammare, Världsnaturfonden, Tennisförbundet och Ruter Dam.

7 Nya ledamöter 2008

Sedan föregående års undersökning har 33 nya ledamöter valts in i OMXS30-bolagens styrelser. Av dessa är 21 män och 12 kvinnor. **Med andra ord är andelen nyinvalda kvinnor 36 procent.**

De nyinvalda är i genomsnitt 51,4 år gamla och har en utbildning på 3,2 poäng. Detta att jämföra med samtliga ledamöters genomsnittliga ålder på 56,3 år och utbildningspoäng på 3,2 poäng.

Tabell 13 Nyinvalda manliga ledamöter 2008

Ålder	Antal (%)
20-30	0 (0 %)
31-40	3 (14,3 %)
41-50	6 (28,6 %)
51-60	10 (47,6 %)
61-74	2 (9,5 %)

Tabell 14 Nyinvalda kvinnliga ledamöter 2008

Ålder	Antal (%)
20-30	0 (0 %)
31-40	0 (0 %)
41-50	7 (58,3 %)
51-60	5 (41,7 %)
61-74	0 (0 %)

De nya ledamöterna är alltså i genomsnitt yngre än det totala antalet ledamöter. Av de nya ledamöterna är tre personer yngre än 40 år. Samtliga är män och de motsvarar 14 procent av de nyinvalda manliga ledamöterna. Det kan tyckas att tre personer inte är särskilt många, men samtidigt skulle endast ytterligare en styrelsekvinnor som är yngre än 40 år totalt ändra denna bild.

Hur det kommer sig att den yngsta nyinvalda kvinnan är 43 år är en fråga som vore intressant att få svar på. Den vanliga lösningen på jämställdhetsproblemet som säger att saker och ting kommer att lösa sig med tiden när allt fler yngre välutbildade kvinnor tar sig in i styrelserna får sig här en törn.

Bilaga 1

Folksam har granskat
följande
svenskregistrerade bolag
noterade på OMX
Stockholm 30.

Alfa Laval

Anders Narvinger
Gunilla Berg
Björn Hägglund
Ulla Litzén
Finn Rausing
Jörn Rausing
Lars Renström
Waldemar Schmidt

Assa Abloy

Gustaf Douglas
Carl Douglas
Johan Molin
Sven-Christer Nilsson
Lars Renström
Ulrik Svensson
Eva Lindqvist
Jorma Halonen
Birgitta Klasén

Atlas Copco

Sune Carlsson
Jacob Wallenberg
Gunnar Brock
Ulla Litzén
Anders Ullberg
Staffan Bohman
Margareth Övrum
Johan Forsell
Christel Bories

Boliden

Anders Ullberg
Carl Bennet
Staffan Bohman
Leif Rönnbäck
Anders Sundström
Lennart Evrell
Marie Berglund
Ulla Litzén
Matti Sundberg

Electrolux

Marcus Wallenberg
Peggy Bruzelius
Hasse Johansson
John S. Lupo
Johan Molin
Hans Stråberg
Caroline Sundewall
Torben Ballegaard Sörensen
Barbara Milian Thoralfsson

Eniro

Lars Berg
Barbara Donaghue
Karin Forseke
Luca Majocchi
Mattias Miksche
Harald Strömme
Simon Waldman

Ericsson

Michael Treschow
Marcus Wallenberg
Sverker Martin-Löf
Roxanne S. Austin
Sir Peter L. Bonfield
Börje Ekholm
Ulf J. Johansson
Nancy McKinstry
Anders Nyrén
Carl-Henric Svanberg

Handelsbanken

Hans Larsson
Anders Nyrén
Fredrik Lundberg
Pirkko Alitalo
Jon Fredrik Baksaas
Ulrika Boëthius
Pär Boman
Tommy Bylund
Göran Ennerfelt
Sigrun Hjelmquist
Sverker Martin-Löf
Benthe Rathe

Hennes & Mauritz

Stefan Persson
Fred Andersson
Lottie Knutsson
Sussi Kvart
Bo Lundquist
Stig Nordfelt
Karl-Johan Persson
Melker Schörling
Mia Brunell Livfors

Investor

Jacob Wallenberg
Anders Scharp
Sune Carlsson
Börje Ekholm
Sirkka Hämäläinen
Håkan Mogren
O. Griffith Sexton
Grace Reksten Skaugen
Lena Treschow Torell
Peter Wallenberg Jr.

Nordea

Hans Dalborg
Timo Peltola
Stine Bosse
Marie Ehrling
Svein Jacobsen
Tom Knutzen
Lars G Nordström
Heidi M. Petersen
Ursula Ranin
Björn Savén
Björn Wahlroos

Sandvik

Clas Åke Hedström
Lars Pettersson
Georg Ehrnrooth
Anders Nyrén
Simon Thompson
Egil Myklebust
Fredrik Lundberg
Hanne de Mora

SCA

Sverker Martin-Löf
Rolf Börjesson
Sören Gyll
Tom Hedelius
Jan Johansson
Leif Johansson
Anders Nyrén
Barbara Milian Thoralfsson

Scania

Martin Winterkorn
Staffan Bohman
Leif Östling
Helmut Aurenz
Peggy Bruzelius
Börje Ekholm
Francisco J Garcia Sanz
Gunnar Larsson
Hans Dieter Pötsch
Peter Wallenberg Jr

SEB

Marcus Wallenberg
Tuve Johannesson
Jacob Wallenberg
Penny Hughes
Urban Jansson
Dr Hans-Joachim Körber
Christine Novakovic
Jesper Ovesen
Carl Wilhelm Ros
Annika Falkengren

Securitas

Melker Schörling
Alf Göransson
Annika Falkengren
Sofia Schörling Högberg
Stuart E Graham
Carl Douglas
Berthold Lindqvist
Fredrik Palmstierna
Marie Ehrling
Fredrik Cappelen

Skanska

Sverker Martin-Löf
Jane F. Garvey
Finn Johnsson
Johan Karlström
Bengt Kjell
Sir Adrian Montague
Lars Pettersson
Matti Sundberg

SKF

Leif Östling
Tom Johnstone
Vito H Baumgartner
Clas Åke Hedström
Ulla Litzén
Winnie Kin Wah Fok
Hans-Olov Olsson
Lena Treschow Torell
Peter Grafoner
Lars Wedenborn

SSAB Svenskt Stål

Sverker Martin-Löf
Carl Bennet
Anders G Carlberg
Olof Faxander
Marianne Nivert
Anders Nyrén
Matti Sundberg
Lars Westerberg

Swedbank

Carl Eric Strålberg
Simon F. D Ellis
Berith Hägglund-Marcus
Anders Nyblom
Ulrika Francke
Göran Johnsson
Gail Buyske
Helle Kruse Nielsen

Swedish Match

Conny Karlsson
Charles A. Blixt
Andrew Cripps
Karen Guerra
Arne Jurbrant
Kersti Strandqvist
Meg Tivéus

Tele2

Vigo Carlund
Mia Brunell Livfors
Jere Calmes
John Hepburn
Mike Parton
John Shakeshaft
Cristina Stenbeck
Pelle Törnberg

TeliaSonera

Tom von Weymarn
Majja-Liisa Friman
Conny Karlsson
Lars G Nordström
Timo Peltola
Jon Risfelt
Caroline Sundewall

Volvo

Finn Johnsson
Peter Bijur
Tom Hedelius
Leif Johansson
Philippe Klein
Louis Schweitzer
Ravi Venkatesan
Lars Westerberg
Ying Yeh