



AP2

Andra  
AP-fonden

## KVINNOINDEX 2023

Andra AP-fondens index över andel kvinnor i  
börsbolagens styrelser och ledningar

En analys gjord av Andra AP-fonden i juni 2023

## Innehåll

Inledning .....	3
Bakgrund, Andra AP-fondens Kvinnoindex.....	3
Årets resultat, sammanfattning .....	4
Trappsteg där kvinnor faller bort.....	6
Styrelse och ledning .....	6
Överblick och frågan om jämn könsfördelning.....	6
Andel kvinnor per börsvärdesgrupp .....	7
Andel kvinnor i styrelse och ledning per bransch.....	9
Andel kvinnor i ledningsgruppen baserat på styrelsens sammansättning .....	10
Andel kvinnor i styrelser exklusive VD och statistik för primärnoterade bolag.....	11
Statistik för primärnoterade bolag .....	12
Ålder och antal styrelseuppdrag.....	14
Andel kvinnor baserat på ålder .....	14
Antal uppdrag per ledamot och andel nyvalda ledamöter.....	14
Andelen kvinnor i valberedningar.....	16
Metod och data.....	18
Appendix .....	19
Historiska jämförelser i tidigare rapporter .....	19

# Inledning

## Bakgrund, Andra AP-fondens Kvinnoindex

Andra AP-fonden 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. För att skapa ett långsiktigt index och ett instrument för att mäta utvecklingen av andelen kvinnor i ledande positioner i börsbolagen lanserade Andra AP-fonden i januari 2003 ett Kvinnoindex som detaljerat mäter andelen kvinnor i svenska börsbolags styrelser och ledningsgrupper.

I slutet av 2022 trädde det nya EU-direktivet om en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöter i börsnoterade bolag i kraft. Enligt direktivet ska medlemsstaterna tillse att börsnoterade företag med minst 250 anställda och vars årsomsättning uppgår till minst 50 miljoner euro eller vars balansomslutning uppgår till minst 43 miljoner euro senast den 30 juni 2026 uppnår något av följande mål:

- Personer av det underrepresenterade könet innehar minst 40 procent av posterna som icke verkställande styrelseledamot (inklusive arbetstagarrepresentanter); eller
- Personer av det underrepresenterade könet innehar minst 33 procent av alla poster som styrelseledamot, vilket inkluderar både verkställande och icke verkställande styrelseledamöter (inklusive arbetstagarrepresentanter och inklusive VD).

Direktivet innehåller särskilda uppskjutandebestämmelser som möjliggör för medlemsstaterna att skjuta upp implementeringen av tvingande kvoteringslagstiftning under förutsättning att personer av det underrepresenterade könet kontinuerligt innehar minst 30 procent av posterna som icke verkställande styrelseledamot eller minst 25 procent av alla poster som icke verkställande styrelseledamot inklusive VD.

En hypotes som ligger bakom fondens Kvinnoindex är att rekryteringsbasen för svenska bolagsstyrelser är personer som innehar ledande befattningar i svenska börsbolag. Genom att även mäta andelen kvinnor i börskoncernledning 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 juridik-utbildningar samt på chefsnivå i privat sektor ger indikationer på huruvida kvinnor faller bort trots utbildning och erfarenhet. Det bör nämnas att dessa tre utbildningskategorier endast utgör en delmängd av de utbildningar som chefer besitter, och att det därför inte utgör en perfekt indikator, även om det utgör en god approximation.

Datainsamling har skett sedan 2002 och uppdateras varje år efter avslutad stämhosäsöng, alltså under senvåren/försömmaren.

I år är första gången Andra AP-fonden sammanställer Kvinnoindex internt, baserat på data från ägartjänsten Holdings.

Rapporten kommer att kommuniceras till portföljbolag, media och övriga intressenter, bland annat via Andra AP-fondens hemsida ([www.ap2.se](http://www.ap2.se)) och kan refereras fritt med angivande av källa: "Andra AP-fonden".

## Årets resultat, sammanfattning

För första gången är nu andelen kvinnor i börsbolagens styrelser över 36 procent och ökar från 35,4 procent till 36,1 procent. Det uttalade målet om 40 procent kvinnor i styrelser är fortfarande en bit bort, men 43 procent av bolagen når målet och hela 85 procent av bolagen har en andel på över 25 procent av vardera kön.

För första gången sedan 2010 minskar andelen kvinnor i börsbolagens ledningsgrupper från 27,2 procent till 26,4 procent. Över tid har utvecklingen för ledningsgrupperna framför allt under det senaste årtiondet uppvisat en klart större stabilitet jämfört med styrelserna, där utvecklingen vid några tillfällen stannat av. Men nu bryts alltså denna utveckling.

Under den senaste tioårsperioden (2013–2023) har andelen kvinnor i börsbolagens styrelser ökat med 11,4 procentenheter (från 24,7 till 36,1%). Den motsvarande ökningen för ledningsgrupperna är 8,0 procentenheter (från 18,4%).

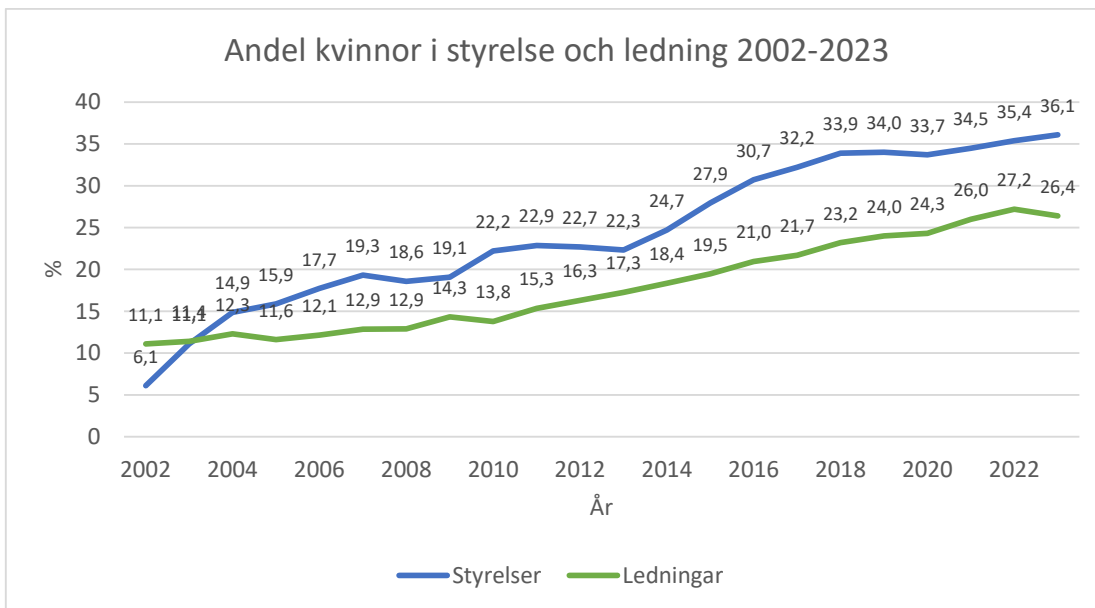
Även antalet kvinnliga styrelseordförande ökar något och är nu 32 (30) och antalet kvinnor som är VD ökar till 45 (43). För primärnoterade bolag har antalet kvinnliga styrelseordförande ökat från 29 till 32 och från 41 till 44 kvinnliga VD. Den procentuella andelen kvinnliga VD uppgår i år till 12,5 procent, vilket är en uppgång från 12,1 procent förra året. Antalet undersökta bolag har ökat från 356 till 360.

Kvinnliga styrelseledamöter har i genomsnitt fler styrelseuppdrag än manliga ledamöter, vilket skulle kunna tyda på en vilja hos bolag att ha fler kvinnliga styrelseledamöter, men att antalet kvinnor som anses utgöra tillgängliga och lämpliga styrelsekandidater utgör en flaskhals. Mönstret att kvinnor har fler styrelseuppdrag än män är oförändrat från tidigare år. Både män och kvinnor har i genomsnitt fler antal styrelseuppdrag jämfört med förra året på 1,41 respektive 1,54 uppdrag.

Likt för fjolåret är valberedningar som sådana korrelerade med högre andel kvinnor i styrelsen. Valberedningar med minst en kvinna leder också till styrelser med något fler kvinnor. Andel kvinnor i styrelser samvarierar även med andel kvinnor i ledningsgrupper samt kvinnlig VD.

Ovanstående tydliggör att könssammansättningen av ett bolags toppskikt har stor betydelse för rekryteringen av nya personer till såväl styrelse som ledning.

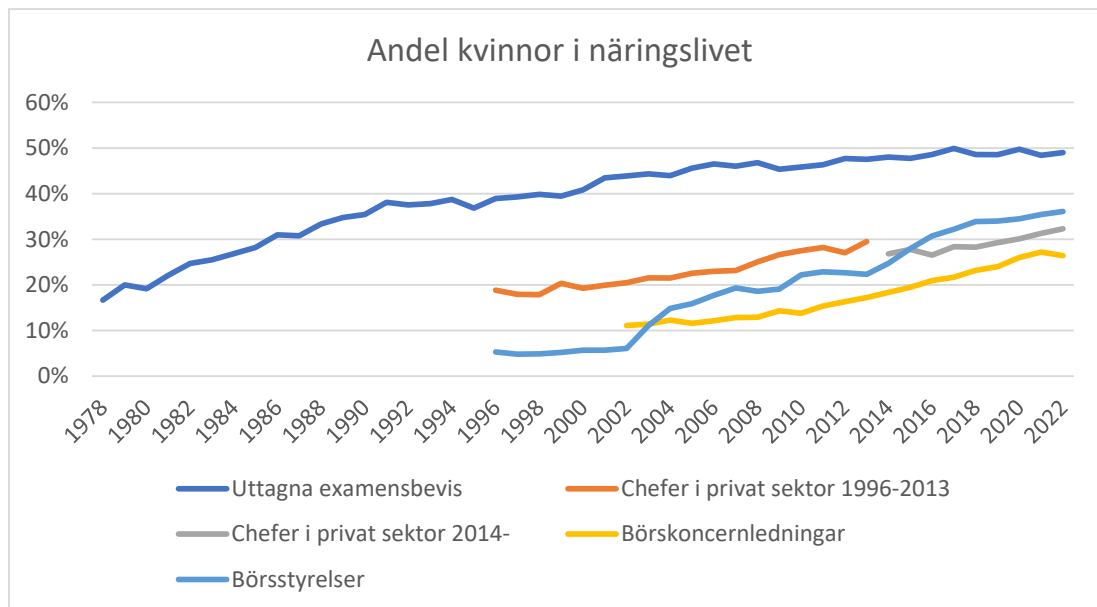
Det är ungefär hälften så stor andel bolag som har minst 40 procent kvinnliga styrelseledamöter (43,3 procent av bolagen, en ökning från 40,7 förra året) som det är som har minst 25 procent kvinnor i styrelsen (85,0 procent, vilket har ökat från 83,1 förra året). Cirka 95 procent av alla Large cap-bolag har minst 25 procent kvinnor i styrelsen, vilket är en ökning från 93 procent förra året.



### Andel kvinnor i näringslivet över tid

Andelen utexaminerade (civ.ek., civ.ing., jur.kand.) är förhållandevis konstant och den är fortsatt precis under 50 procent, även om det fluktuerar något från år till år. Andelen har under det granskade året ökat från 48,4 till 49,0 procent (andelen har legat mellan 48,0 och 49,9 procent sedan 2014). Andelen kvinnor i samtliga studerade parametrar ökar över tid, om än i långsam takt.

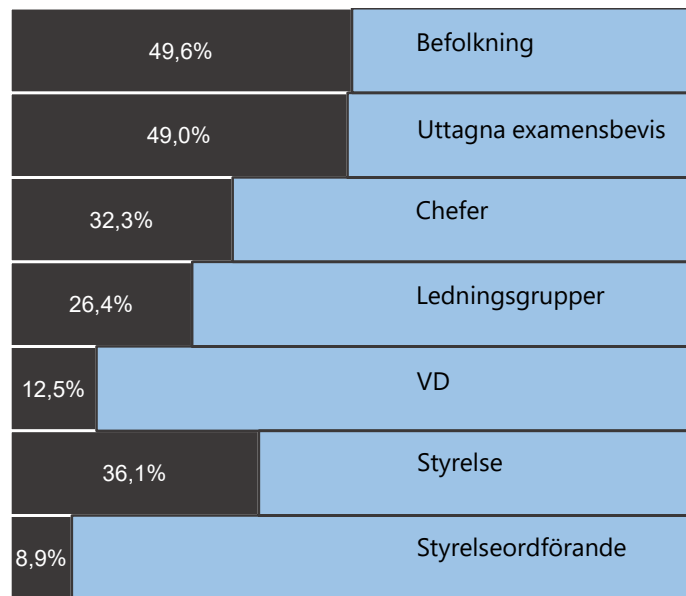
Andelen kvinnor i chefsposition ökar med en procentenhet jämfört med förra året och nuvarande andel om 32,3 procent är den hittills högsta uppmätta.



## Trappsteg där kvinnor faller bort

I de breda kategorierna är förändringarna mycket små. Andelen kvinnor som tar examen i de utvalda ämnena ökar från förra året från 48,4 till 49,0 procent och motsvarar inte riktigt andelen kvinnor i befolkningen (49,6%). Andelen kvinnor i chefspositioner ökar även i år (+1,0 procentenhet). Dock minskar andelen kvinnor i bolagsledning från 27,2 till 26,4 procent. Medan andelen kvinnor som är styrelseordförande ökar jämfört med föregående år med 0,5 procentenheter.

Liksom tidigare år faller kvinnor bort i steg från utexaminerade (hälften), till chefer (drygt var tredje), till koncernledning (drygt var fjärde) och slutligen till VD (drygt var åttonde). Vad som får kvinnor att välja bort eller hindrar arbete i börsnoterade bolag är inte uppenbart, men det borde ha stor betydelse för andelen kvinnor i de övriga grupperna, eftersom de utgör urvalet som övriga grupper kan härledas från.



Kvinnor i svart, män i blått

## Styrelse och ledning

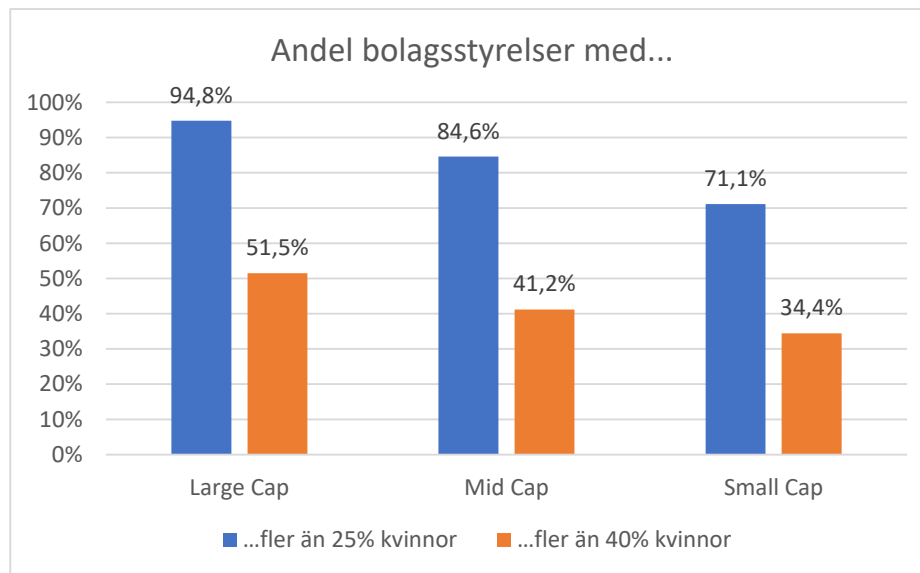
### Överblick och frågan om jämn könsfördelning

Sedan 2002 har andelen kvinnor i börsbolagens styrelser ökat från 6,1 procent till 36,1 procent där den hittills högsta andelen uppnåddes i år. Andelen kvinnor i börsbolagens ledningar har fram till 2023 ökat från 11,1 procent men i år blev det en nedgång från 27,2 till 26,4 procent. Skillnaden mellan andelen kvinnor på styrelse- respektive ledningsnivå är nu 9,7 procentenheter.

Antalet bolag som helt saknar kvinnor i styrelsen är 11 (13), vilket är något färre än föregående år. Antalet bolag som saknar en kvinna i ledningsgruppen är 61 (67), vilket innebär att 17 procent av alla börsbolag saknar kvinnor i ledningsgruppen.

Antal bolag med en kvinna som styrelseordförande ökar jämfört med förra året, från 30 till 33, vilket är samma antal som 2019 och den högsta noteringen som uppnåtts. Antalet börsbolag med en kvinna som VD har i år ökat något och uppgår nu till 45 (43) kvinnliga VD. År 2021 var antalet 35. De 45 kvinnliga VD:arna motsvarar lite drygt 12 procent av totalen.

Av de 360 undersökta bolagen har 306 av dem minst 25 procent kvinnor i styrelsen (85%), vilket är en ökning jämfört med förra året. Andelen har ökat från 93,2 till 94,8 procent i Large cap, från 82,2 till 84,6 procent i Mid cap och från 65,8 till 71,1 procent i Small cap.



I svensk kod för bolagsstyrning står det att en jämn könsfördelning i styrelsesammansättningen ska eftersträvas. En jämn könsfördelning kan enligt en vanligt förekommande definition anses vara uppnådd när mellan 40 och 60 procent av styrelseledamöterna är kvinnor. Av de 360 undersökta bolagen har 156 (43,3%) en jämn könsfördelning enligt denna definition, vilket är en ökning med 2,5 procentenheter från 40,7 procent förra året. I Large cap-bolagen har nu lite drygt hälften av bolagen minst 40 procent kvinnor i styrelsen, vilket är en stor ökning jämfört med föregående år då 44,6 procent av bolagen uppnådde detta mål.

### Andel kvinnor per börsvärdesgrupp

Inom samtliga börsvärdesgrupper ökar andelen kvinnor i styrelsen. Den högsta andelen återfinns i Large cap, där andelen uppgår till 39,0 (37,7) procent. Därefter följer Mid cap med 35,4 procent (34,8) och Small cap med 31,2 (30,6) procent. Genomsnittlig andel kvinnor i styrelserna i samtliga börsvärdesgrupper uppgår till 36,1 procent, vilket är den högsta noteringen hittills och en uppgång från förra årets 35,4 procent.

Andelen kvinnor i ledningen minskar för både Large- och Mid cap-bolagen medan den ökar något i Small cap-bolagen där andelen också är den högst bland börsvärdesgrupperna och uppgår till 29,5 (28,9) procent. Detta är alltså det omvända mot andelen kvinnor i styrelser där Large cap-bolagen har högst andel.

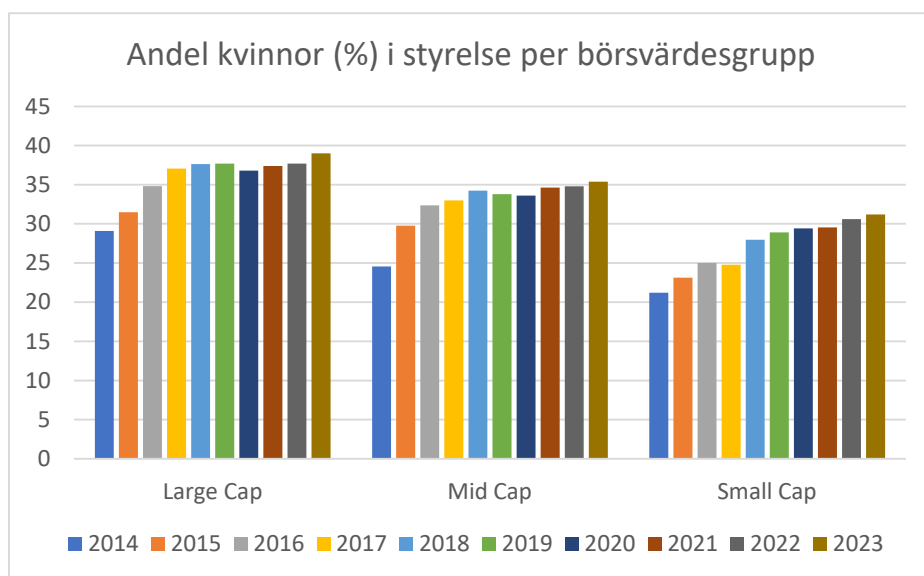
Det ska dock sägas dels att Small cap är den minsta gruppen, vilket gör att relativt små skillnader i absoluta tal kan ge stor effekt på genomsnittet, samt att företag flyttas mellan segmenten. Det är därför svårt att göra jämförelser mellan år.

## Styrelse

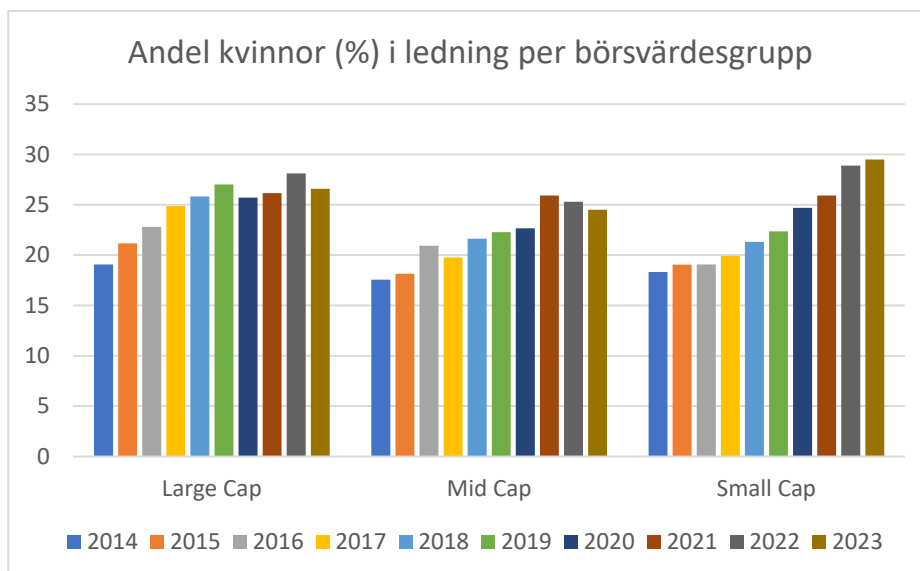
Grupp	Ledamöter, kvinnor	Ledamöter, totalt	Andelen kvinnliga ledamöter, %
Large cap	391	1 003	39,0
Mid cap	296	835	35,4
Small cap	153	490	31,2
<b>Totalt</b>	<b>840</b>	<b>2 328</b>	<b>36,1</b>

## Ledningsgrupp

Grupp	Ledningsgrupp, kvinnor	Ledningsgrupp, totalt	Andelen kvinnor i ledningsgrupp, %
Large cap	325	1 224	26,6
Mid cap	236	962	24,5
Small cap	155	525	29,5
<b>Totalt</b>	<b>716</b>	<b>2 711</b>	<b>26,4</b>





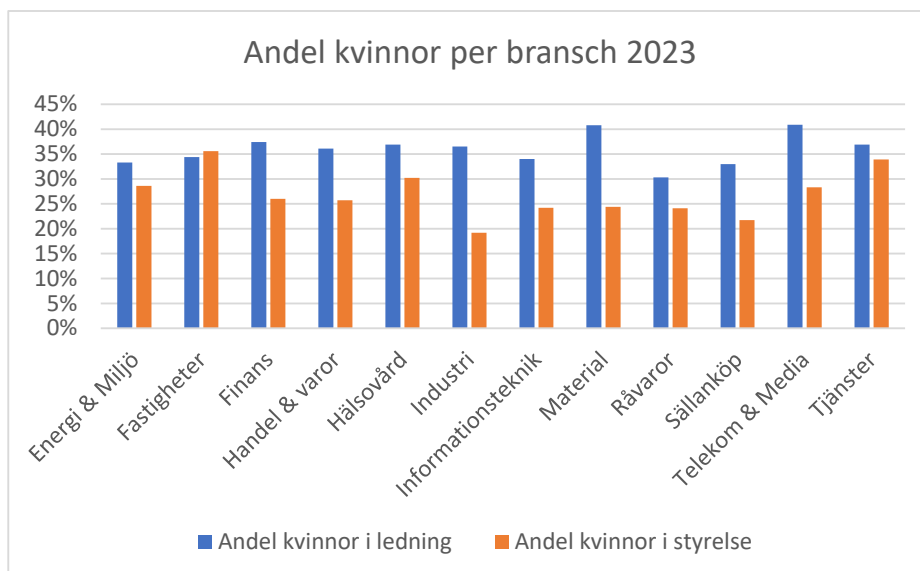


### Andel kvinnor i styrelse och ledning per bransch

Då klassificeringen av branscher är annorlunda i år jämfört med föregående år är historiska jämförelser svåra att göra. Tidigare historiska jämförelser är därför flyttade till appendix.

Den största andelen kvinnliga styrelseledamöter återfinns i år i branscherna Telekom & Media samt Material med 40,9 respektive 40,8 procent. De branscher som har mindre än 35 procent är Råvaror, Sällanköp, Energi & Miljö, Informationsteknik samt Fastigheter.

I ledningsgrupperna är andelen kvinnor störst inom branscherna Fastigheter, Tjänster och Hälsovård medan Industri, Sällanköp och Råvaror uppvisar lägst andel.



## Styrelse 2023

Bransch	Kvinnliga ledamöter	Ledamöter, totalt	Andelen kvinnliga ledamöter, %
Energi & Miljö	10	30	33,3
Fastigheter	86	250	34,4
Finans	98	262	37,4
Handel & varor	82	227	36,1
Hälsovård	131	355	36,9
Industri	190	520	36,5
Informationsteknik	64	188	34,0
Material	31	76	40,8
Råvaror	23	76	30,3
Sällanköp	32	97	33,0
Telekom & Media	18	44	40,9
Tjänster	75	203	36,9
<b>Totalt</b>	<b>840</b>	<b>2 328</b>	<b>36,1</b>

## Ledning 2023

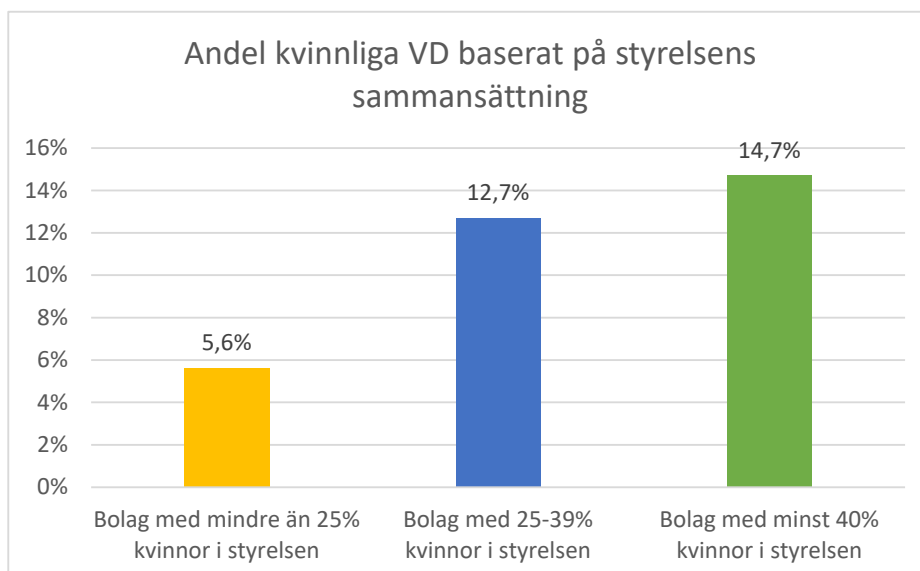
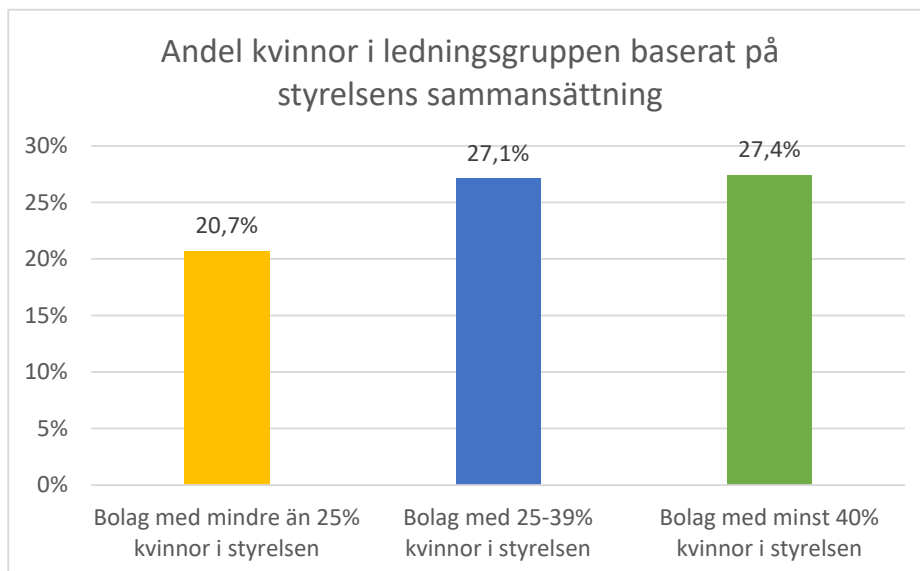
Bransch	Ledningsgrupp, kvinnor	Ledningsgrupp, totalt	Andelen kvinnor i ledningsgrupp, %
Energi & Miljö	10	35	28,6
Fastigheter	100	281	35,6
Finans	72	277	26,0
Handel & varor	66	257	25,7
Hälsovård	130	430	30,2
Industri	117	609	19,2
Informationsteknik	61	252	24,2
Material	22	90	24,4
Råvaror	19	79	24,1
Sällanköp	25	115	21,7
Telekom & Media	15	53	28,3
Tjänster	79	233	33,9
<b>Totalt</b>	<b>716</b>	<b>2 711</b>	<b>26,4</b>

### Andel kvinnor i ledningsgruppen baserat på styrelsens sammansättning

Av de undersökta bolagen är det 54 (60) bolag som har mindre än 25 procent kvinnor i styrelsen. Andelen kvinnor i ledningsgrupperna i dessa bolag är 20,7 (21,3). I 150 bolag (151) utgörs styrelsen av mellan 25 och 39 procent kvinnliga ledamöter och andelen kvinnor i ledningsgrupperna i de bolagen är 27,1 (28,0) procent. I kvarvarande 156 bolag (145) är andelen kvinnor i styrelsen minst 40 procent. Andelen kvinnor i ledningsgrupperna i dessa bolag uppgår till 27,4 procent (28,5). Under det undersökta året har kategorin med minst 40 procent kvinnor i styrelsen även flest kvinnor i ledning, vilket följer samma mönster som tidigare år.

Andelarna indikerar ett samband mellan en högre andel kvinnliga styrelseledamöter och fler kvinnor i ledningen. Ser man i stället på antal kvinnliga VD i de olika grupperna så är det tre kvinnliga VD i de 54 bolag (dvs 5,6%) med färre än 25 procent kvinnor i styrelsen. I kategorin 25–39 procent är det 19 kvinnliga VD i dessa 150 bolag (dvs 12,7%). I den sista kategorin är det 23 kvinnliga VD fördelat på

156 bolag (dvs 14,7%). Det är alltså högre andel kvinnliga VD i kategori 25–39 procent än i över 40 procent.

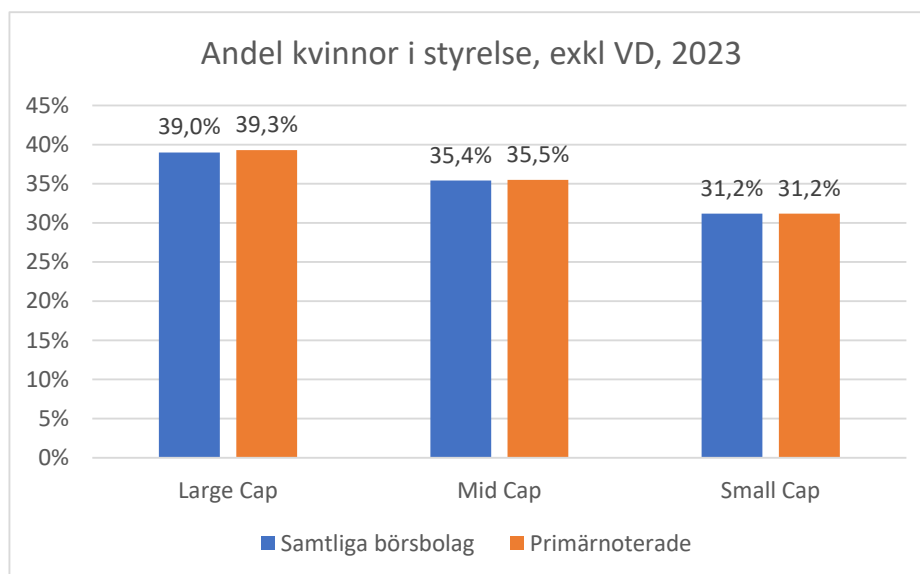
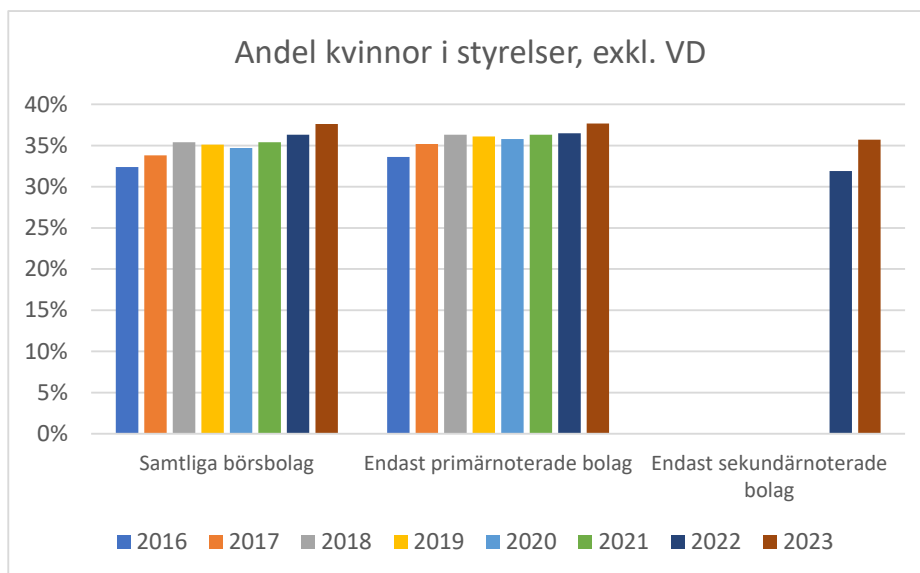


### Andel kvinnor i styrelser exklusive VD och statistik för primärnoterade bolag

Andelen kvinnor i styrelser i samtliga börsbolag uppgår, om VD exkluderas från styrelsen, till 37,6 (36,3) procent, vilket är 1,5 procentenhet högre än om VD tas med i beräkningen. I likhet med övrig jämställdhetsstatistik är andelen kvinnor något högre bland primärnoterade bolag jämfört med när sekundärnoterade också inkluderas.

För börsvärdesgrupperna är skillnaderna inte så stora vid jämförelsen av samtliga bolag och de primärnoterade. Vid uppdelning på börsvärdesgrupp uppgår andelen kvinnor i styrelser i primärnoterade Large cap-bolag till 39,3 (40,4) procent om VD exkluderas, vilket för andra året i rad innebär en minskning. Det är 0,3 procentenheter högre än om VD inkluderas. För både Mid cap- och Small cap-bolagen är andelen ungefär samma både jämfört med föregående år och om VD inkluderas.

Sammanfattningsvis är andel kvinnor exklusive VD i stort sett alltid något högre än andel kvinnor inklusive VD; sannolikheten att VD sitter i styrelsen givet att VD är kvinna är lägre än motsvarande sannolikhet givet att VD är man.

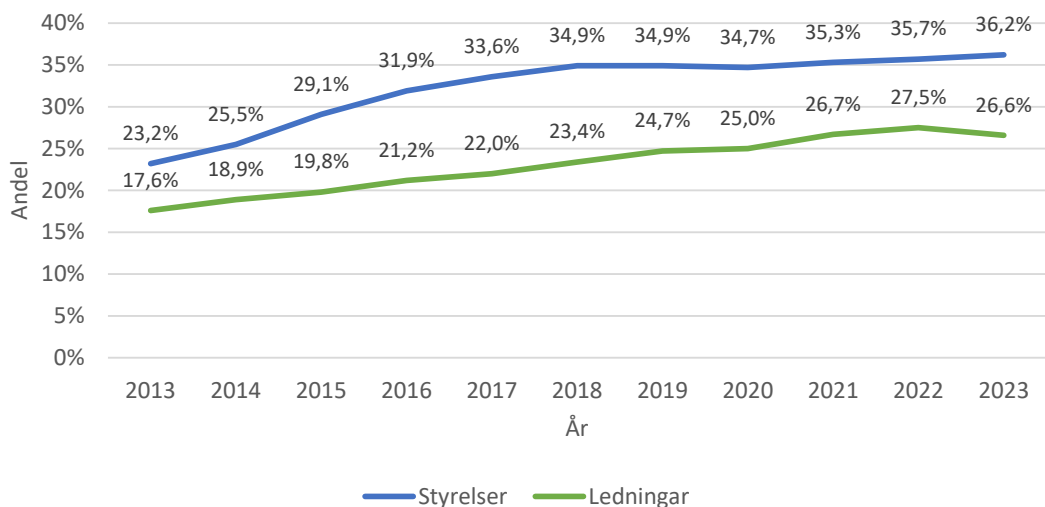


### Statistik för primärnoterade bolag

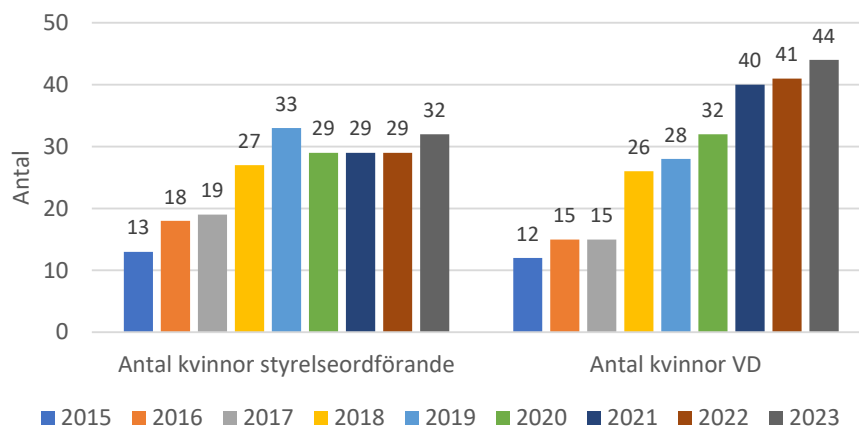
I linje med resultatet för samtliga bolag ökar andelen kvinnor i styrelsen i de primärnoterade bolagen till de högsta nivåerna hittills men minskar något vad gäller ledningsgrupper. Andelen kvinnor i primärnoterade bolag är något högre än bland sekundärnoterade. Ökningen är snabbare bland de sekundärnoterade där årets ökning är +3,8 procentenheter jämfört med föregående år.

Antalet kvinnor som är styrelseordförande ökar och är nu 32 (29), vilket är samma antal som när sekundärnoterade bolag inkluderas. Antalet kvinnliga VD i primärnoterade bolag ökar från 41 till 44, vilket är den hittills högsta noteringen någonsin. Inkluderas även sekundärnoterade bolag är siffran 45 (43), vilket är totala antalet kvinnliga VD på Stockholmsbörsen, en ökning jämfört med förra året. Det är klart fler kvinnliga VD än styrelseordförande, efter att förhållandet tidigare varit det omvända fram till 2020. Jämfört med 2015 då det endast var 12 kvinnliga VD så har utvecklingen varit snabb.

### Andel kvinnor i styrelse och ledning i primärnoterade bolag



### Antal kvinnor som styrelseordförande respektive VD, primärnoterade



## Ålder och antal styrelseuppdrag

### Andel kvinnor baserat på ålder

Samtliga bolag är sorterade från lägst genomsnittlig ålder i kvartil 1 till högst genomsnittlig ålder i kvartil 4. I kvartil 1 ingår 89 bolag. I kvartil 2 ingår 92 bolag. I kvartil 3 ingår 88 bolag. I kvartil 4 ingår 91 bolag.

*Andel kvinnor (%) i styrelser, baserat på genomsnittlig ålder på styrelsen*

Rank	Andel kvinnor	Intervall för genomsnittsålder	Antal bolag
1	34,8%	36,4 – 54,8	89
2	34,9%	54,9 – 57,9	92
3	38,6%	58 – 60,3	88
4	34,6%	60,4 – 75,3	91

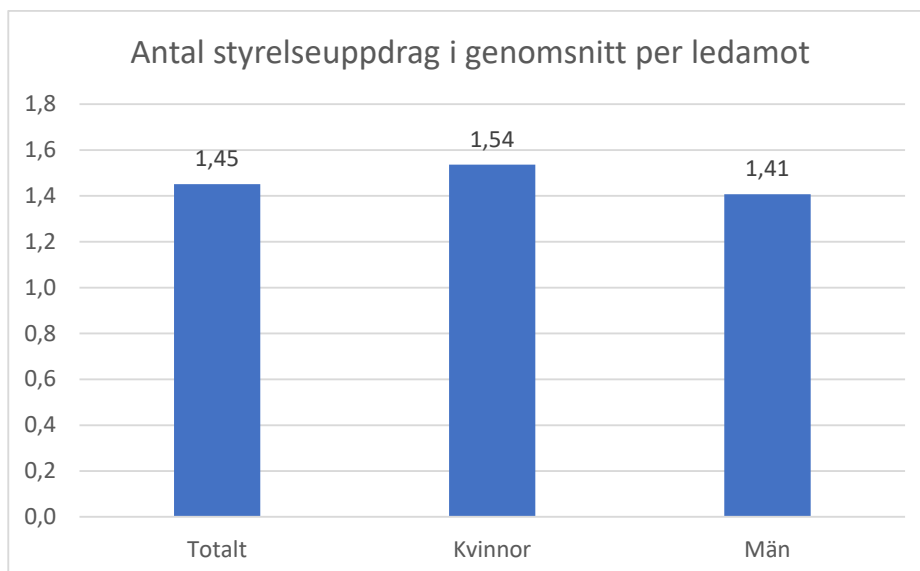
Jämfört med tidigare år är skillnaden mellan kvartilerna mindre. Förra året var andelen kvinnor 34,7 procent för kvartil 1 och 34,2 procent för kvartil 4, i år är siffrorna i stället 34,8 respektive 34,6 procent. Andelen kvinnor högre i kvartil 2 och 3, precis som förra året och uppgår till 34,9 respektive 38,6 procent. Precis som under flera år är andelen kvinnor högst i den tredje kvartilen.

### Antal uppdrag per ledamot och andel nyvalda ledamöter

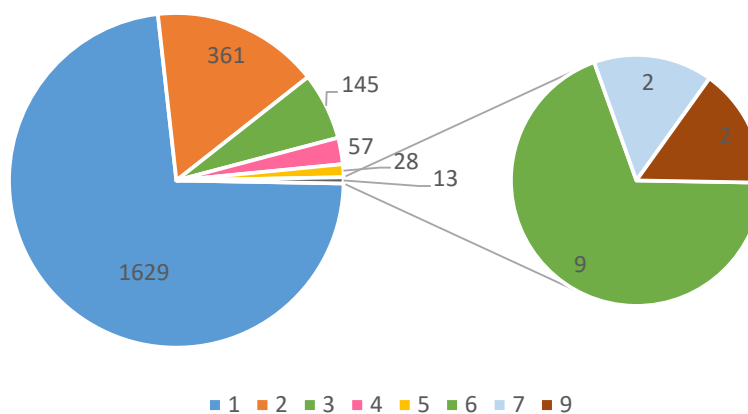
I de 360 undersökta bolagen återfinns 2 340 styrelseplatser, vilka upptas av 2 233 individuella ledamöter.

		Kvinnor	Män	Totalt
	Antal unika personer	765	1,468	2,233
	Snittålder	54.6	57.2	56.3
	Antal engagemang (snitt)	1.54	1.41	1.45
	Börsvärde (mdr SEK, snitt)	52,6	48,1	49,7
Andel med...	...ett uppdrag, %	70.5	74.3	73.0
	...två uppdrag, %	16.2	16.1	16.2
	...fler än två uppdrag, %	13.3	9.6	10.9
Antal med...	...sex eller fler uppdrag	7	6	13

I genomsnitt har varje styrelseledamot 1,45 (1,25) uppdrag, vilket är en liten ökning jämfört med de senaste åren. De kvinnliga ledamöterna har i genomsnitt 1,54 (1,30) uppdrag per person och de manliga ledamöterna har i genomsnitt 1,41 (1,23) uppdrag.

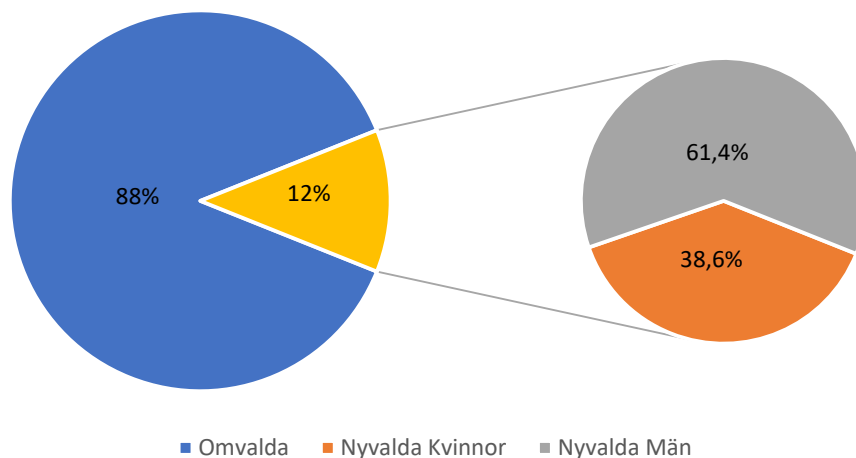


### Antal styrelseuppdrag per ledamot



Antalet nyvalda ledamöter för året är 282. Av dessa nyvalda ledamöter är 109 kvinnor och 173 män. Det innebär att 38,6 procent av alla nyvalda styrelsemedlemmar är kvinnor. Förra året var motsvarande siffra 42,9 procent. Det talar för att det finns en vilja att öka antalet kvinnliga styrelsemedlemmar, eftersom andelen kvinnor bland nyvalda ledamöter (38,6) är högre än bland totala antalet kvinnliga ledamöter (36,1).

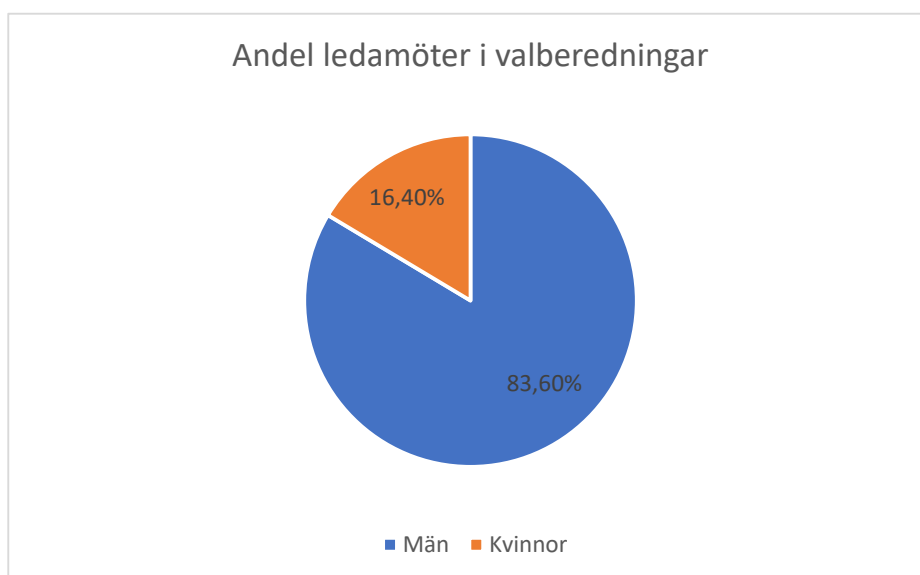
## Könsfördelning bland nyvalda styrelseledamöter



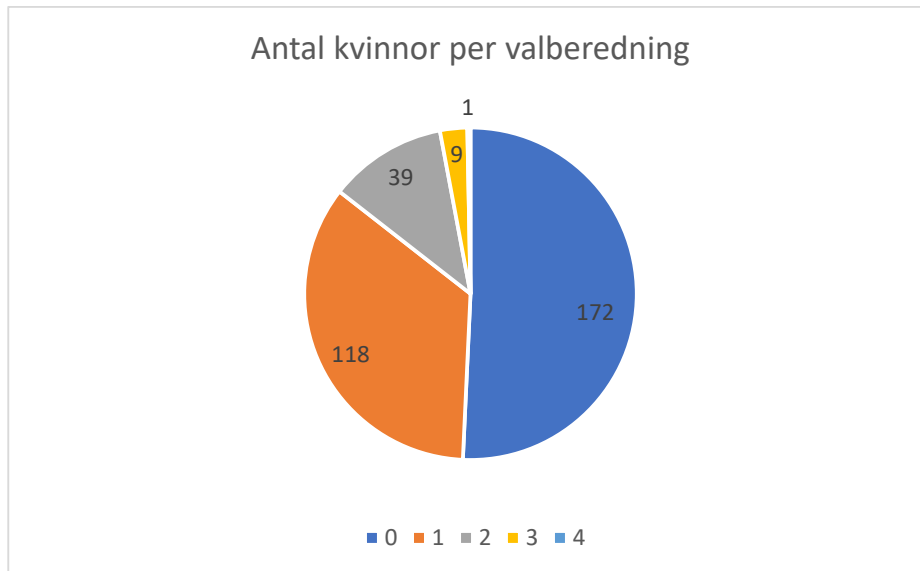
## Andelen kvinnor i valberedningar

Av de 360 undersökta bolagen har 339 bolag en tydlig valberedning. Dessa bolag utgörs av både primär- och sekundärnoterade bolag.

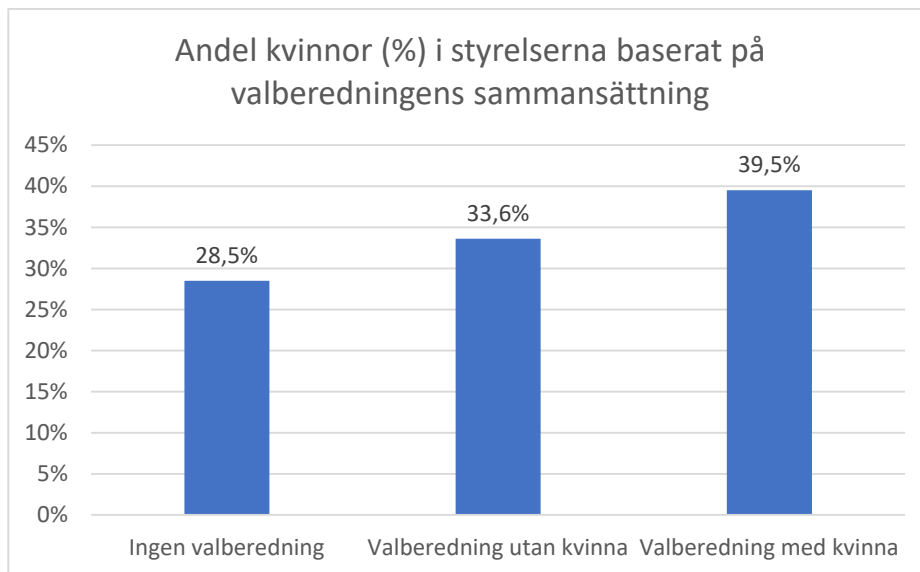
Av de 360 undersökta bolagen har 339 bolag en valberedning. Andelen kvinnor i valberedningarna uppgår till 16,4 procent, vilket är en minskning mot föregående år. Ungefär 51 procent av bolagen med en valberedning har ingen kvinna i valberedningen, vilket är fler än förra året då motsvarande andel var 46 procent. Året dessförinnan var andelen 49 procent. Nästan hälften av bolagen har inte någon kvinna i valberedningen. Vidare har 14,5 procent av bolagen två kvinnor eller fler i sin valberedning, vilket är en minskning på 1,2 procentenheter från förra årets notering om 15,7 procent.







Totalt 21 (11) bolag saknar en tydlig valberedning Andelen kvinnor i styrelserna i dessa bolag är 28,5 procent (+1,7% från förra året). I bolagen som har en valberedning men utan någon kvinna, är andelen kvinnor i styrelsen 33,6 procent (-0,4 procentenheter från förra året). De resterande bolagen har minst en kvinna i valberedningen. Andelen kvinnor i de styrelserna är 39,5 procent (+2,5 procentenheter från förra året).



## Metod och data

Studien omfattar 360 företag noterade på Stockholmsbörsen, både primär- och sekundärnoterade bolag.

I undersökningen mäts antalet platser i styrelsen och personer i ledningsgrupper:

- Styrelse: Antal kvinnor / totalt antal stämмоvalda styrelseledamöter
- Ledning: Antal kvinnor / ledningsgruppspersoner
- Valberedning: Antal kvinnor / totalt antal ledamöter

Styrelse:

- Ordförande: 360 platser
- Övriga ordinarie bolagsstämmovalda ledamöter: 1 968
- Arbetstagarrepresentanter: 209
- Styrelse totalt: 2 537 platser

Ledning:

- Totalt 2 711 personer
- Varav VD: 360 personer
- Övriga ledande befattningshavare: 2 351 personer

Uppdelning och övriga aspekter:

- Börsvärdesgrupp (Large cap, Mid cap och Small cap)
- Bransch
- Ålder på styrelsen
- Samband mellan andel kvinnor i ledningsgrupp och styrelsen

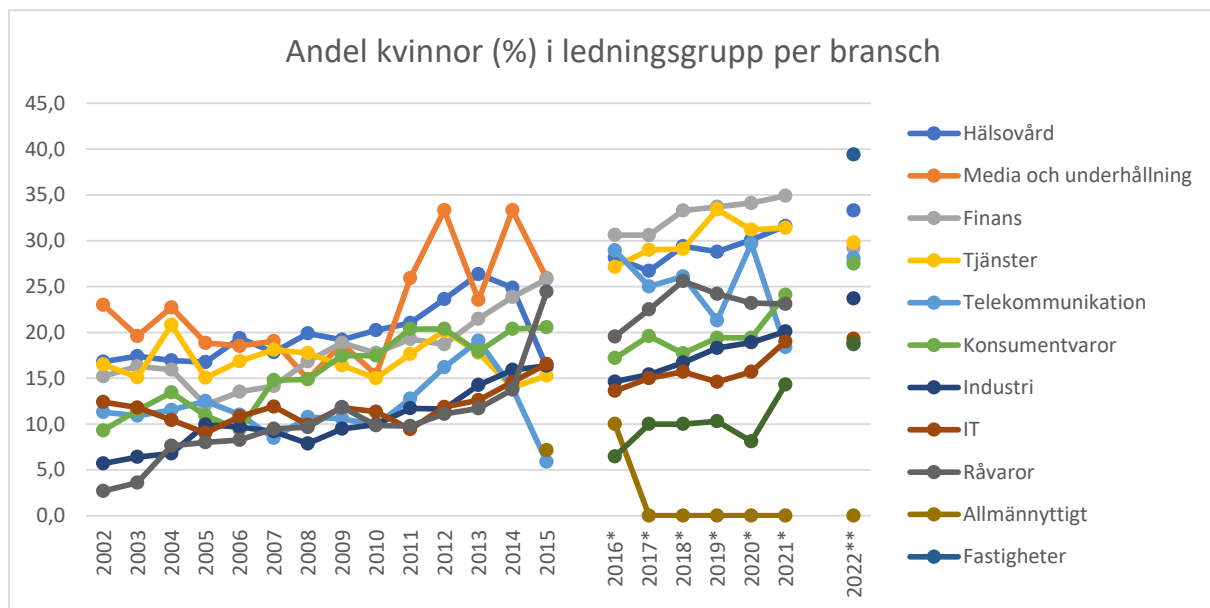
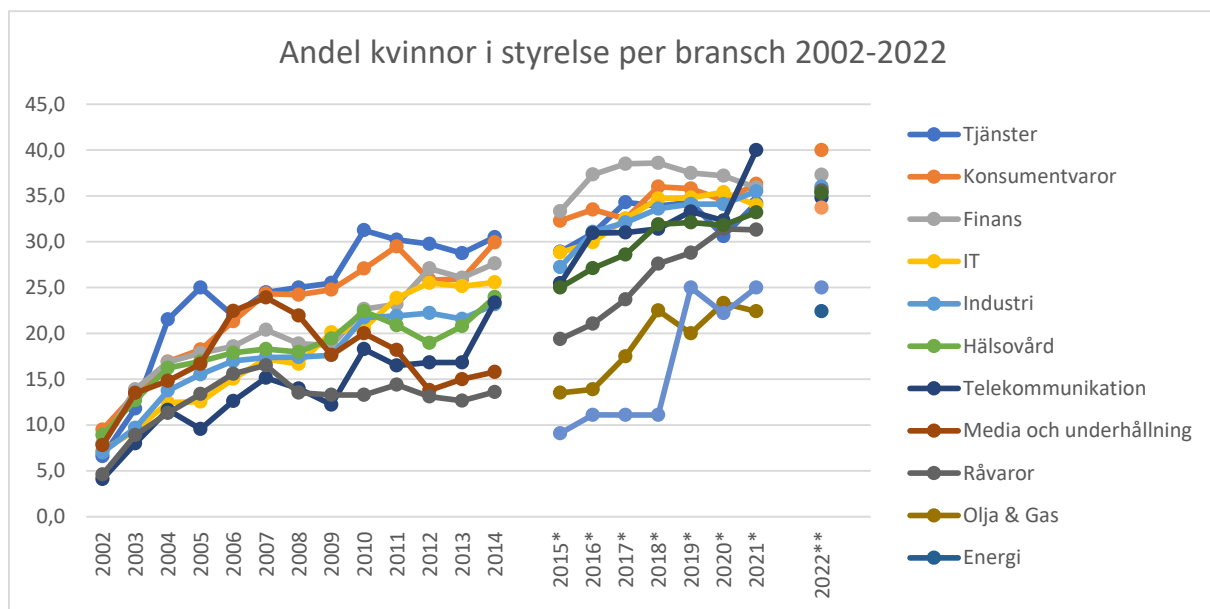
Studien genomförs internt på Andra AP-fonden med data primärt inhämtade från ägartjänsten Holdings. För avsnittet "Trappsteg där kvinnor faller bort" har kompletterande data gällande chefer i privat sektor och uttagna examensbevis hämtats från Statistikmyndigheten SCB.

För åren 2002 till och med 2022 genomfördes studien av ISS Nordic Investor Services.

## Appendix

### Historiska jämförelser i tidigare rapporter

Historiska jämförelser i tidigare rapporter som inte uppdaterats i årets rapport.



\*På grund av ny klassificering påbörjades en ny tidsserie från 2015 och denna tidsserie inte är jämförbar med tidigare år.

\*\* På grund av att Nasdaq genomfört ännu en ny klassificering av branscherna har en ny tidsserie påbörjats från 2022. Den är inte helt jämförbar med tidigare år. Kategorin "Fastigheter" har separerats ut från den tidigare serien "Finans". "Olja & Gas" har ersatts av "Energi". Andra skillnader i gränsdragningar kan också förekomma.



**Andra AP-fonden**

Box 11155

404 24 Göteborg

Besöksadress Östra Hamngatan 26

Telefon 031-704 29 00

[www.ap2.se](http://www.ap2.se)