



Andra
AP-fonden

Kvinnoindex 2026

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

En analys gjord av Andra AP-fonden i juni 2026

Innehåll

Bakgrund – Andra AP-fondens Kvinnoindex	3
Sammanfattning – årets resultat	4
Jämställdhet i styrelse och ledning	5
Jämställdheten i styrelser planar ut under målnivån.....	5
Färre bolag lever upp till mål för jämn könsfördelning.....	6
Fortsatt låg andel kvinnliga vd:ar och styrelseordförande.....	8
Andel kvinnor i styrelse och ledning per börsvärdesgrupp.....	9
Fortsatt svag kvinnlig representation i valberedningar.....	10
Samband mellan kvinnor i valberedning och jämställda styrelser.....	11
Färre kvinnor bland nyvalda ledamöter.....	12
Metod och data	13

Bakgrund – Andra AP-fondens Kvinnoindex

Andra AP-fonden vill, som långsiktig institutionell ägare, medverka till en saklig debatt i frågan om hur svenska börsbolags styrelser och ledningsgrupper kan bli mer jämställda. Kvinnoindex, som lanserades av Andra AP-fonden 2003, är en årlig undersökning som mäter utvecklingen av andelen kvinnor i ledande positioner i svenska börsbolag.

Genom att mäta andelen kvinnor både i styrelser och ledningsgrupper följer Kvinnoindex såväl styrelsernas jämställdhet som hur rekryteringsbasen för svenska styrelser utvecklas över tid. Datainsamlingen har skett sedan 2002 och uppdateras varje år efter avslutad stämhosäsong, det vill säga i maj-juni. Andra AP-fonden sammanställer Kvinnoindex, baserat på data från ägartjänsten Holdings.

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

Sammanfattning – årets resultat

Kvinnindex 2026 visar att utvecklingen i svenska börsbolags styrelser har planat ut på en nivå under målet om jämn könsfördelning. Samtidigt fortsätter andelen kvinnor i ledningsgrupper att öka, medan andelen kvinnor bland nyvalda styrelseledamöter minskar tydligt.

Jämställdheten i styrelser planar ut under målnivån. Årets Kvinnindex visar att utvecklingen mot en jämnare könsfördelning i svenska börsbolags styrelser har stannat av, medan andelen kvinnor i börsbolagens ledningsgrupper fortsätter att öka något.

Andelen kvinnor i de svenska börsbolagens styrelser uppgår till 35,8 procent, vilket innebär en mindre nedgång jämfört med föregående år. Utvecklingen har därmed planat ut, och de senaste åren präglas av begränsade förändringar kring en nivå strax under 36 procent. Samtidigt fortsätter andelen kvinnor i börsbolagens ledningsgrupper att öka och uppgår till 29,6 procent, den högsta nivå som hittills uppmäts. Antalet undersökta bolag är 364.

Färre bolag når upp till mål för jämn könsfördelning. En vanlig definition av jämn könsfördelning är att inget kön understiger 40 procent. Bolagens genomsnittliga andel kvinnor ligger fortsatt under denna nivå. I årets undersökning når 160 bolag, motsvarande 44,0 procent, upp till målnivån, vilket är en minskning med två procentenheter från 2025. I Large cap-bolagen har 54,5 procent av bolagen en jämn könsfördelning enligt denna definition, en markant minskning med drygt 8 procentenheter jämfört med föregående år (62,7 procent). Andelen bolag med över 25 procent kvinnor är 84,1 procent, även det något lägre än förra årets 84,5 procent.

Andelen kvinnor minskar bland nyvalda ledamöter. Undersökningen visar även att andelen kvinnor bland nyvalda styrelseledamöter är 27,4 procent, betydligt lägre än 36,8 procent 2025, som i sin tur var en minskning från 38,3 procent 2024.

Bolag med kvinnlig representation i valberedningen har mer jämställda styrelser. Av de 364 undersökta bolagen saknar 24 bolag valberedning. Undersökningen visar, i likhet med tidigare år, att bolag med valberedning har en högre genomsnittlig andel kvinnor i styrelsen (36,1 procent) än bolag utan valberedning (31,8 procent). Det är även stor skillnad mellan bolag med minst en kvinna i valberedningen, som i snitt har 39,5 procent kvinnor i styrelsen, och bolag med helt manliga valberedningar (32,8 procent kvinnor). Mer än hälften av bolagens valberedningar saknar kvinnliga ledamöter och den totala andelen kvinnor i valberedningarna är 16,8 procent.

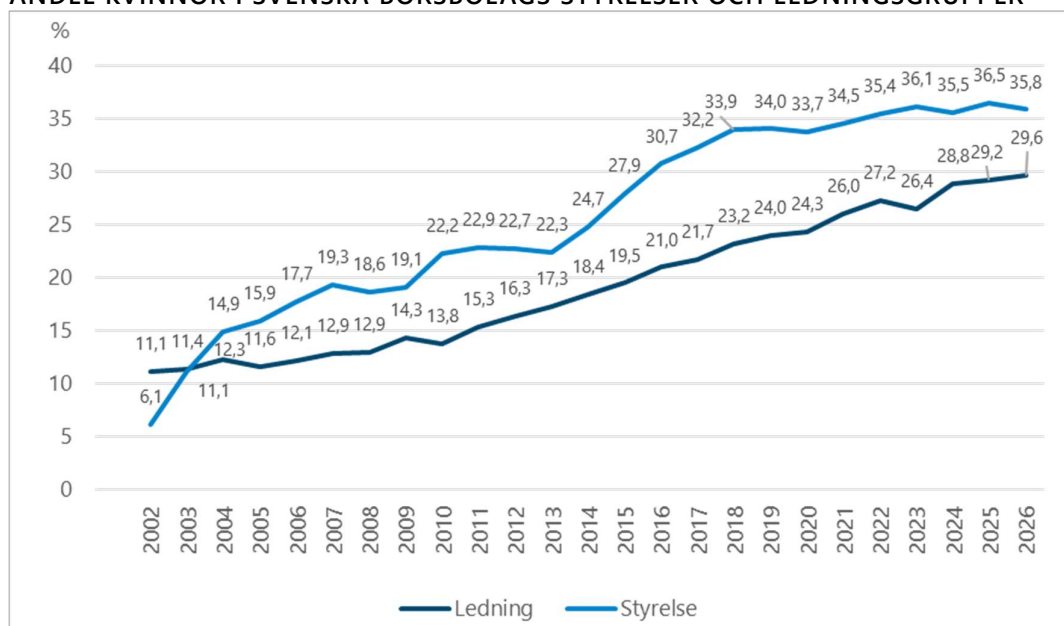
Det finns fortfarande 16 bolag helt utan kvinnor i styrelsen. Ett av dessa saknar valberedning, medan de övriga 15 har valberedningar som enbart består av män. Det innebär att samtliga bolag med minst en kvinna i valberedningen också har minst en kvinna i styrelsen.

Jämställdhet i styrelse och ledning

Jämställdheten i styrelser planar ut under målnivån

Sedan Kvinnoindex introducerades har andelen kvinnor i börsbolagens styrelser ökat kraftigt, från 6,1 procent i början av 2000-talet till dagens nivåer kring 35–36 procent. Efter en period av relativt snabb ökning har utvecklingen dock avstannat. De senaste åren har förändringstakten varit låg och i årets mätning noteras en mindre nedgång till 35,8 procent.

ANDEL KVINNOR I SVENSKA BÖRSBOLAGS STYRELSE OCH LEDNINGSGRUPPER



I bolagens ledningsgrupper fortsätter andelen kvinnor att öka och uppgår till 29,6 procent, vilket är den högsta nivå som hittills uppmätts. Till skillnad från styrelserna saknas tydliga tecken på avmattning, och ökningen har varit relativt jämn över tid, vilket innebär att rekryteringsbasen för framtida styrelser successivt blir mer jämställd och att skillnaden i andel kvinnor mellan styrelse och ledning minskar. Att utvecklingen i styrelser planar ut, samtidigt som ledningsgrupperna fortsätter att bli mer jämställda, pekar på att de strukturer och processer som styr styrelserekrytering nu förändras långsammare än utvecklingen i operativa ledningsfunktioner.

Färre bolag når upp till mål för jämn könsfördelning

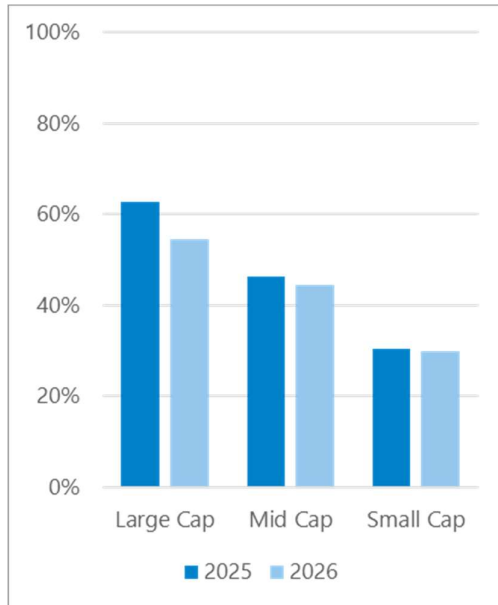
En vanlig definition av jämn könsfördelning är att inget av könen understiger 40 procent. I svensk kod för bolagsstyrning står det att en jämn könsfördelning i styrelsesammansättningen ska eftersträvas och Kollegiet för svensk bolagsstyrning kommunikerade 2015 en målsättning om minst 40 procents andel för det minst företrädda könet.

Denna definition reflekteras även i EU:s direktiv om en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöter i större börsnoterade bolag, med krav på genomförande senast den 30 juni 2026. Direktivet föreskriver att medlemsstaterna ska säkerställa att personer av det underrepresenterade könet som grundregel innehar minst 40 procent av de icke verkställande styrelseposterna i stora bolag. Sverige har valt att använda möjligheten att skjuta upp tillämpningen av reglerna, som kan återopas vid en nivå på över 25 procent kvinnlig representation i börsbolagens styrelser i landet.

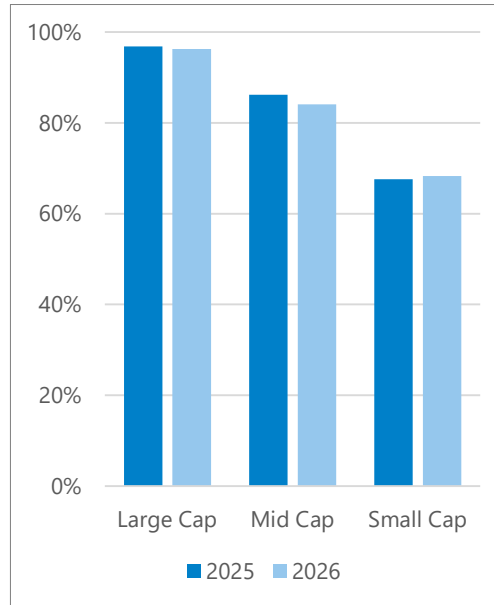
För Large cap-bolagen, som kan användas som en ungefärlig indikator för de bolag som omfattas av direktivet, uppgår andelen kvinnliga styrelseledamöter för närvarande till 39,7 procent. Regeringen har gjort bedömningen att det inte är en rimlig åtgärd att införa ett tvingande och för svensk del främmande tillsättningsystem för att uppnå ett mål som de stora börsbolagen redan står på gränsen till.

Den genomsnittliga könsfördelningen kan ge intryck av att självregleringen varit framgångsrik. Andra AP-fondens analys visar dock att det även är relevant att följa upp andelen bolag som lever upp till målet, och att hela 45,5 procent av Large cap-bolagen inte når upp till målet för jämn könsfördelning i årets undersökning.

**ANDEL BOLAGSSTYRELSER MED:
MINST 40% KVINNOR**



MINST 25% KVINNOR



Av de 364 undersökta bolagen har 160 (44,0 procent) minst 40 procent kvinnor i styrelsen, vilket är en minskning med två procentenheter från förra året. I Large cap-bolagen har 54,5 procent av bolagen en jämn könsfördelning enligt denna definition, en markant minskning med drygt 8 procentenheter jämfört med föregående år (62,7 procent). Tre bolag (0,8 procent) har mindre än 40 procent män i styrelsen.

En nivå på minst 25 procent kvinnor i styrelsen uppnås av 84,1 procent av bolagen. Andelen har minskat något från 96,8 till 96,3 procent för Large cap, från 86,2 till 84,1 procent för Mid cap och ökat från 67,6 till 68,3 procent för Small cap.

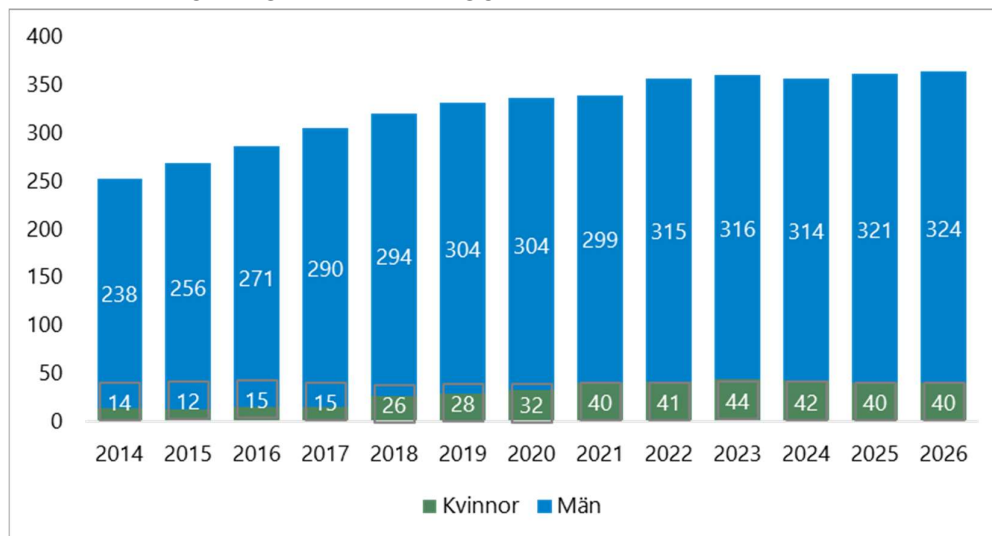
Fortsatt låg andel kvinnliga vd:ar och styrelseordförande

Utvecklingen i de mest seniora positionerna är fortsatt långsam. Antalet kvinnliga styrelseordförande har ökat något, från 34 till 36, vilket motsvarar 9,9 procent av de 364 undersökta bolagen. Sett till utvecklingen under de senaste tolv åren noteras att antalet ökade 2014–2019, men har varit i princip konstant under de senaste sju åren. Antalet kvinnliga vd:ar är oförändrat, 40, och uppgår därmed till 11,0 procent av bolagen.

ANTAL KVINNOR RESPEKTIVE MÄN SOM STYRELSEORDFÖRANDE



ANTAL KVINNOR RESPEKTIVE MÄN SOM VD



Andel kvinnor i styrelse och ledning per börsvärdesgrupp

Andelen kvinnliga styrelseledamöter för samtliga börsvärdesgrupper uppgår till 35,8 procent, en minskning från 36,5 procent i förra årets mätning. Minskningen kan främst tillskrivas Large cap-bolagen, där andelen i årets mätning minskat med en procentenhet till 39,7 procent (40,7 procent), samt Small cap, där andelen minskat från 30,1 till 28,4 procent. Mid cap-bolagen ligger kvar i nivå med förra året med 36,0 (35,9) procent.

Könsfördelningen i ledningsgrupper ligger på samma nivå oavsett bolagens storlek, där alla tre storleksgrupper har en andel kvinnor på mellan 28,1 och 29,9 procent.

ANTAL OCH ANDEL KVINNOR I STYRELSE PER BÖRSVÄRDESGRUPP

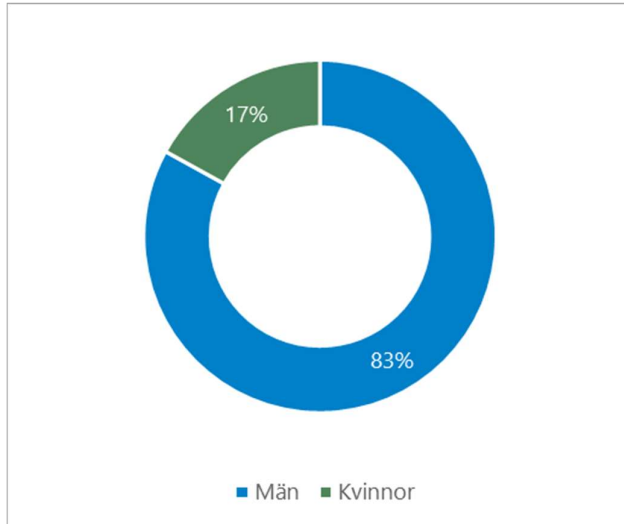
Börsvärdesgrupp	Ledamöter, kvinnor	Ledamöter, totalt	Andel kvinnliga ledamöter, %
Large cap	403	1 016	39,7
Mid cap	283	786	36,0
Small cap	156	549	28,4
Totalt	842	2 351	35,8

ANTAL OCH ANDEL KVINNOR I LEDNINGSGRUPP PER BÖRSVÄRDESGRUPP

Börsvärdesgrupp	Ledningsgrupp, kvinnor	Ledningsgrupp, totalt	Andel kvinnor i ledningsgrupp, %
Large cap	424	1 420	29,9
Mid cap	318	1 056	30,1
Small cap	177	629	28,1
Totalt	919	3 105	29,6

Fortsatt svag kvinnlig representation i valberedningar

KÖNSFÖRDELNING I BOLAGENS VALBEREDNINGAR (%)



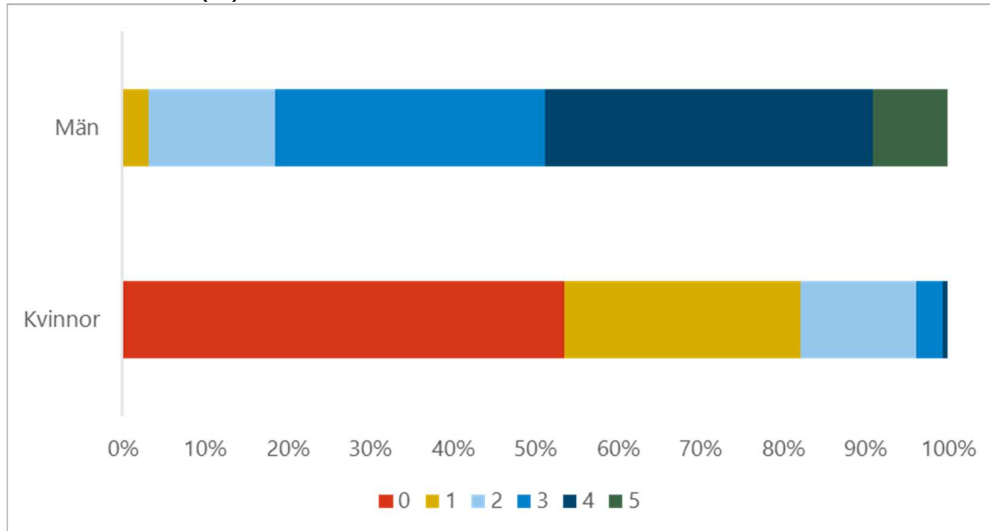
Av de 364 undersökta bolagen har 340 en tydligt redovisad valberedning.

Andelen kvinnor i valberedningarna uppgår till 16,8 procent, vilket är något lägre än föregående år (17,0 procent).

Av de 340 valberedningarna saknar mer än hälften, 53,5 procent, helt kvinnlig representation. Denna andel har varit relativt stabil under de senaste åren.

Av de bolag som har kvinnlig representation i valberedningen är det oftast bara en kvinnlig ledamot. Totalt har 82,1 procent av valberedningarna noll eller en kvinnlig ledamot. Det finns inga bolag som saknar män i valberedningen och elva bolag har bara en manlig ledamot. Det innebär att endast tre procent av valberedningarna har noll eller en manlig ledamot.

ANDEL BOLAG (%) MED ANTAL MÄN RESPEKTIVE KVINNOR I VALBEREDNINGEN

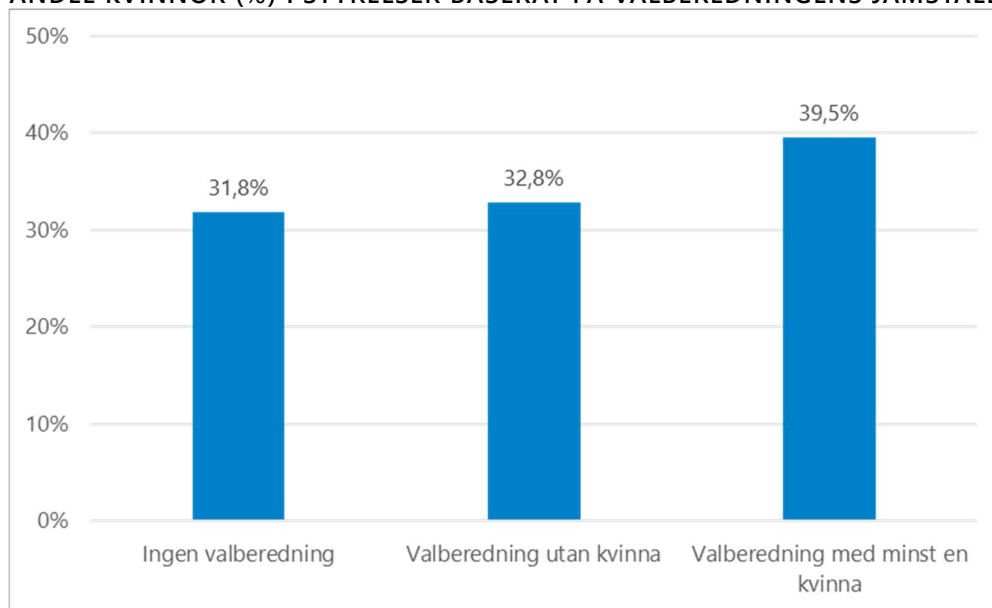


Samband mellan kvinnor i valberedning och jämställda styrelser

Undersökningen visar, i likhet med tidigare år, att bolag med valberedning har en högre andel kvinnor i styrelsen än bolag som saknar valberedning. Ännu större är skillnaden mellan bolag med minst en kvinna i valberedningen, som i genomsnitt har 39,5 procent kvinnor i styrelsen, och bolag med helt manliga valberedningar (32,8 procent kvinnor). Bolag utan valberedning har de minst jämställda styrelserna, med i genomsnitt 31,8 procent kvinnor i styrelsen.

Andelen styrelser som helt saknar kvinnor är i princip densamma oavsett om bolaget har valberedning eller inte (4,4 respektive 4,2 procent). Däremot spelar kvinnlig representation i valberedningen stor roll även här: bland bolag utan kvinnor i valberedningen saknar 8,2 procent kvinnor i styrelsen, jämfört med 0 procent när valberedningen innehåller minst en kvinna.

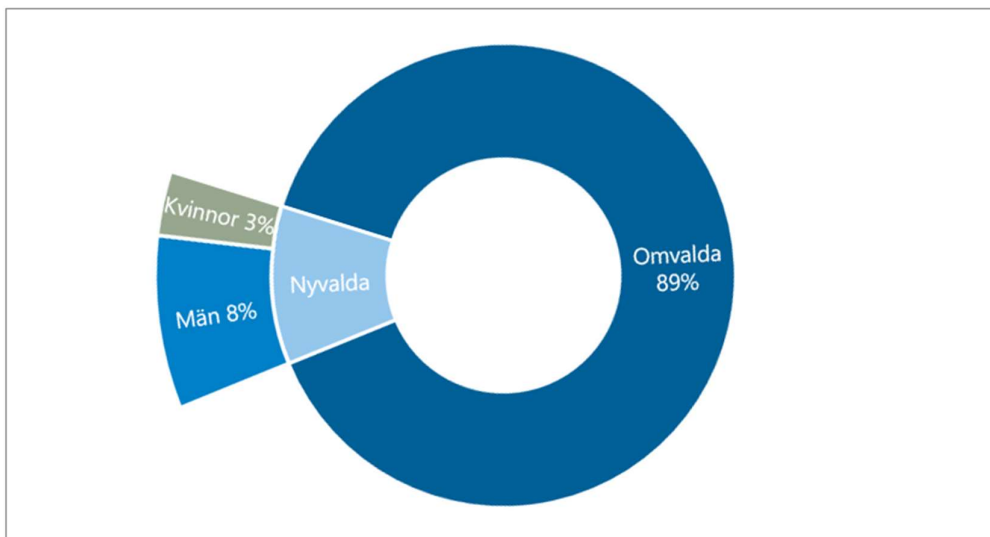
ANDEL KVINNOR (%) I STYRELSE BASERAT PÅ VALBEREDNINGENS JÄMSTÄLLDHET



Färre kvinnor bland nyvalda ledamöter

Jämställdheten bland nyvalda styrelseledamöter är särskilt svag i årets undersökning. Av totalt 252 nyvalda styrelseledamöter under året är 69 kvinnor och 183 män. Det innebär att endast 27,4 procent av alla nyvalda styrelseledamöter är kvinnor. Förra året var motsvarande siffra 36,8 procent och de två åren dessförinnan 38,3 respektive 38,6 procent. Med denna nivå bland de nyvalda är det osannolikt att bolagen når målnivån om minst 40 procent av vardera könet.

KÖNSFÖRDELNING BLAND NYVALDA STYRELSELEDAMÖTER



Metod och data

Studien omfattar 364 företag noterade på Stockholmsbörsen, både primär- och sekundärnoterade bolag.

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

- Styrelse: Antal kvinnor / totalt antal stämموvalda styrelseledamöter
- Ledning: Antal kvinnor / totalt antal personer i ledningsgruppen
- Valberedning: Antal kvinnor / totalt antal ledamöter

Styrelse:

- Styrelse totalt: 2 351 platser
- Varav ordförande: 364 platser
- Övriga ordinarie bolagsstämmovalda ledamöter: 1 987

Ledning:

- Totalt 3 105 personer
- Varav vd: 364 personer
- Övriga ledande befattningshavare: 2 741 personer

Uppdelning och övriga aspekter:

- Börsvärdesgrupp (Large cap, Mid cap och Small cap)
- Nyvalda ledamöter
- Samband mellan andelen kvinnor i ledningsgrupper och styrelser

Analysen rörande antalet kvinnliga styrelseordförande och vd:ar omfattar sedan 2024 både primär- och sekundärnoterade bolag. Tidigare datapunkter visar enbart primärnoterade bolag.

Studien genomförs internt på Andra AP-fonden med data inhämtade från ägartjänsten Holdings.