

RAPPORT 2021

JÄMSTÄLLDHET I ENERGIBRANSCHEN

KRAFTKVINN**RNA**

Om Kraftkvinnorna

KRAFTKVINNORNA är en förening och ett nätverk som bildades 2015 med syfte att synliggöra och lyfta kompetenta kvinnor i energibranschen och samtidigt motverka bilden av att det är brist på erfarna kvinnor i vår bransch. Vi har som uttalat mål att öka andelen kvinnor i ledningsgrupper och styrelser i energisektorns bolag och organisationer. Med fler kvinnliga förebilder i ledande positioner kommer fler kvinnor att attraheras till energibranschen är vår övertygelse. På olika sätt riktar vi ljuset mot branschens kvinnounderskott genom att driva debatt, föreläsa och uppmärksamma beslutsfattare på situationen. För att lyfta inspirerande förebilder utser vi sedan år 2016 varje höst Årets Kraftkvinna.

Rapporten "Jämställdhet i Energibranschen" är framtagen våren 2021 av Kraftkvinnornas styrelse. Styrelsen bestod våren 2021 av Emma Wiesner, Karin Jönsson, Amira El-Bidawi, Anna Nordling, Helena Olssén, Viktoria Raft och Anna Elmfeldt. I samband med Kraftkvinnornas föreningsstämma i maj 2021 har Viktoria och Anna lämnat styrelsen och ersatts av Natalie Sial och Ambra Sannino.

Om Kraftkvinnornas jämställdhetsrapport

Bakgrunden till att Kraftkvinnorna nu presenterar en egen rapport för att undersöka läget för jämställdheten i energibranschen var en diskussion som uppstod i branschen efter att olika undersökningar under senare år landat i vitt skilda slutsatser kring hur långt de svenska energibolagen kommit i frågan om jämställdhet. Syftet med rapporten är att bidra till diskussionen genom att sammanställa publika uppgifter från bredden av svenska energibolag med dess stora variation i företagsstorlek, ägarform och geografisk spridning. Rapportens fokus ligger på jämställdhet i energibolagens högsta styrning i form av styrelse, styrelseordförande och VD.

I Kraftkvinnornas anda ligger att vi vill fokusera på att lyfta de goda förebilderna. Därför har vi i rapporten även skapat ett eget jämställdhetsindex baserat på de insamlade uppgifterna som ligger till grund för Kraftkvinnornas gröna lista och topplistan som för första gången presenteras i rapporten. Förhoppningen är att fler ska inspireras av föregångarna på Kraftkvinnornas gröna lista/topplistan och att vi ska kunna följa utvecklingen genom att göra Kraftkvinnornas jämställdhetsrapport till en årligen återkommande uppföljning av jämställdheten i energibranschen.



Innehåll

| | |
|--|-----------|
| HUR JÄMSTÄLLDA ÄR DE SVENSKA ENERGIBOLAGEN? VI SAMMANFATTAR LÄGET | 3 |
| VAD HAR VI TITTAT PÅ I JÄMSTÄLLDHETSUNDERSÖKNINGEN? | 4 |
| SÅ SER ETT TYPISKT SVENSKT ENERGIBOLAG UT – VAD SÄGER DET OM JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD? | 6 |
| VANLIGASTE NAMN PÅ STYRELSEORDFÖRANDE I ETT SVENSKT ENERGIBOLAG | 6 |
| VANLIGASTE NAMN PÅ VD I ETT SVENSKT ENERGIBOLAG | 7 |
| NYCKELTAL I ENERGIBRANSCHEN | 8 |
| <i>Styrelsens medelålder i svenska energibolag</i> | <i>8</i> |
| <i>Andel kvinnor i bolag och styrelse</i> | <i>8</i> |
| KRAFTKVINNORNAS GRÖNA LISTA OCH TOPPLISTAN | 11 |
| KRAFTKVINNORNAS TOPPLISTA | 11 |
| KRAFTKVINNORNAS GRÖNA LISTA | 11 |
| HUR KLARAR SIG ÖVRIGA FÖRETAG I UNDERSÖKNINGEN? | 12 |



Hur jämställda är de svenska energibolagen? Vi sammanfattar läget

I Kraftkvinnornas första jämställdhetsundersökning har vi undersökt könsbalans i bolagen, på de högsta exekutiva befattningarna (styrelseordförande och VD) och i styrelserna för 268 bolag i energibranschen i Sverige, helt baserat på publik företagsdata och tillgänglig statistik.

Undersökningen visar att ett typiskt svenskt energibolag:

- har en styrelseordförande som heter Anders
- har en VD som heter Anders
- har en styrelse som består av 7 män och 2 kvinnor
- har en styrelse med en medelålder på 57 år
- har 75 % män som medarbetare.

I undersökningen har energibolagen tilldelats poäng i ett jämställdhetsindex baserat på könsfördelningen i styrelsen (40-60 % kvinnor), könsfördelningen i bolaget (40-60 % kvinnor) samt om VD eller styrelseordförande är kvinna. I räkningen har följande slutsatser dragits:

- 19 st bolag (7 % av bolagen i undersökningen) kvalar in på Kraftkvinnornas gröna lista (minst 2 poäng varav 1 poäng för jämställd styrelse)
- Av bolagen på listan får 5 st bolag maximala 3 poäng och kvalar därmed in på Kraftkvinnornas gröna topplista – där endast de bolag listas som har en jämställd könsfördelning i både bolag, styrelse och på de högsta befattningarna.
- 54 % av energibolagen i undersökningen får noll poäng i vårt jämställdhetsindex. Av dessa saknar en fjärdedel helt kvinnor i styrelsen.

Kraftkvinnorna drar slutsatsen att det fortfarande finns en tydlig norm i energibranschen där den manliga dominansen i styrelser och på ledande poster är stark. Många energibolag är kommunalt ägda där vi ser behov av en aktiv diskussion om hur politiskt tillsatta styrelser kan gå i en mer jämställd riktning. För statligt ägda verksamheter har tydligt ett medvetet arbete bedrivits som lett till en ökad jämställdhet på styrelsenivå och ledande poster. Bolagen på gröna listan representerar dock en bredd av energibolag som visar att det är fullt möjligt att uppnå jämställdhet oavsett typ av verksamhet.

Vi ser tydligt ett fortsatt stort behov av att förbättra jämställdhetsarbetet för att öka mångfalden och inkluderingen i energibranschen som helhet, på både bolags- och styrelsenivå. I en tid när energibranschen står inför en stor omställning där klimatomställningen och elektrifieringen ställer stora krav på framtida innovationskraft och kompetensförsörjning tror vi det är avgörande att branschen lyckas attrahera medarbetare utanför dagens trånga norm i branschen.

Till de bolag som inspireras av bolagen på gröna listan och funderar på hur de själva konkret kan förbättra sitt jämställdhetsarbete vill Kraftkvinnorna tipsa om vår jämställdhetsguide som finns att hämta på kraftkvinnorna.se.



Vad har vi tittat på i jämställdhetsundersökningen?

Vår studie är ett försök att kvantifiera och dra slutsatser om den svenska energibranschens jämställdhetsarbete baserat på publika och jämförbara data för det vi i branschen vanligen benämner som "energibolag". Resultatet av studien ger dock långt ifrån en heltäckande bild av företagen och deras jämställdhetsarbete. Det finns många ytterligare aspekter och perspektiv att tillgå för att kvalitativt bedöma hur företag jobbar med jämställdhet och i än högre grad om perspektivet vidgas till att handla om inkludering och mångfald.

Vi i Kraftkvinnorna hoppas dock att rapporten kan vara ett komplement till befintliga studier, belysa ytterligare aspekter av energibranschens jämställdhetsarbete och bidra som underlag för ytterligare diskussion. Vi hoppas också kunna inspirera till fortsatt arbete med frågorna genom att lista de företag och verksamheter som har lyckats uppnå en god könsbalans både bland medarbetare och i styrningen av företaget.

Syftet med studien är att undersöka de svenska energibolagens könsbalans i verksamheten och på styrelsenivå/högsta ledande poster, samt skapa en bild av nivån av mångfald på styrelsenivå/högsta ledande poster, genom att sammanställa följande uppgifter på bolagsnivå:

- andel kvinnor respektive män för energibolagens medarbetare
- andel kvinnor respektive män för energibolagens styrelseledamöter
- medelåldern för energibolagens styrelser
- kön och namn på energibolagens styrelseordförande
- kön och namn på energibolagens verkställande direktör

Sammanställningen har inkluderat uppgifter om ägartyp (kommunal, statlig, privat respektive utländsk), företagsstorlek (antal anställda) och typ av verksamhet/bransch. Uppgifterna används i studien för att dra slutsatser om eventuella skillnader i resultat mellan olika typer av energibolag. Data har sammanställts av medlemmar i Kraftkvinnornas styrelse och baseras på utdrag av statistik från statistikmyndigheten SCB:s företagsregister (april 2021) avseende uppgifter om företagens bolagsnamn, ägartyp, verksamhet/huvudbransch, företagsstorlek/antal anställda samt andel kvinnor respektive män (könskvot) bland medarbetare.

I undersökningen har data för företag med följande verksamhet baserat på SNI-koder (se tabell nedan) analyserats, avgränsat till företag med 5 eller fler anställda. Totalt omfattar urvalet 268 företag som har som huvudsaklig aktivitet att distribuera, producera eller sälja el, värme/kyla eller gas. Siffrorna i parentes i tabellen anger antal företag i undersökningen som har respektive SNI-kod angiven som "huvudbransch":



| | |
|--------|--|
| 35.110 | Generering av elektricitet (41) |
| 35.120 | Överföring av elektricitet (4) |
| 35.130 | Distribution av elektricitet (103) |
| 35.140 | Handel med elektricitet (40) |
| 35.210 | Framställning av gas (5) |
| 35.220 | Distribution av gasformiga bränslen via rörnät (2) |
| 35.230 | Handel med gas via rörnät (0) |
| 35.300 | Försörjning av värme och kyla (73) |

För samtliga företag i urvalet har därefter följande information inhämtas från öppna företagsinformationstjänster (allabolag samt bolagsfakta) samt företagens egna webbsidor:

- tilltalsnamn och kön på styrelseordförande
- tilltalsnamn och kön på verkställande direktör
- andel kvinnor respektive män för styrelseledamöter
- medelålder för styrelseledamöter

Data har inhämtats från information som funnits publicerad under perioden 2021-04-01 till 2021-04-30. Det bör noteras att data rörande styrelseledamöter därmed till största delen kan antas hänföras till styrelsesammansättning för verksamhetsåret med start våren 2020, då de flesta styrelser vid denna tidpunkt ännu inte hunnit genomföra årsstämma samt registrera nya styrelseuppgifter hos Bolagsverket.

Baserat på insamlade data har även ett enkelt jämställdhetsindex sammanställts för att ranka företagens resultat i undersökningen baserat på insamlade data och presentera resultatet i form av "Kraftkvinnornas gröna lista" och "Kraftkvinnornas topplista". Jämställdhetsindexet baseras på följande poängfördelning:

- andel kvinnor i styrelsen är 40-60 %, dvs jämställd könskvot bland styrelseledamöter, ger 1 poäng (minimikrav för bolag på gröna listan)
- andel kvinnor i bolaget är 40-60 %, dvs jämställd könskvot bland medarbetare, ger 1 poäng
- VD eller styrelseordförande är en kvinna ger 1 poäng

Företag med 2 eller fler poäng, med krav på att 1 poäng måste komma från jämställd könskvot bland styrelseledamöter, kvalificerar sig för Kraftkvinnornas gröna lista för jämställda bolag. Bland företagen på gröna listan särskiljs de företag som utmärkt sig genom att uppnå maximala 3 poäng med en plats även på Kraftkvinnornas topplista.



Så ser ett typiskt svenskt energibolag ut – vad säger det om jämställdhet och mångfald?

Vi har tittat på de högsta exekutiva befattningarna i svenska energibolag, styrelseordförande och verkställande direktör, och hur könsfördelningen ser ut på dessa poster i bolagen. Både posten styrelseordförande respektive VD innehas av ca 16 % kvinnor i de energibolag som ingår i undersökningen. Det är en klart lägre andel än både den genomsnittliga könskvoten för styrelserna och könskvoten för bolagen som helhet. Allra tuffast för kvinnorna att ta sig in i energibranschen är alltså på de högsta posterna med det största ansvaret.

För att skapa en mer symbolisk och intuitiv bild av mångfalden på de högsta posterna har vi också kartlagt tilltalsnamn för styrelseordförande respektive VD. Topplistorna över de tio vanligaste tilltalsnamnen för styrelseordförande respektive VD i de svenska energibolag som ingår i undersökningen blir ett sätt att illustrera graden av jämställdhet, men även graden av mångfald, på posterna. Samma namn med olika stavningar har registrerats under samma namn, exempelvis Per och Pär eller Mikael och Michael.

Vanligaste namn på styrelseordförande i ett svenskt energibolag

Nedan presenteras tio-i-topp-listan över vanligaste tilltalsnamn på styrelseordförande i svenska energibolag. Inom parantes redovisas antal gånger namnet återfinns bland namn på VD för de totalt 268 företagen. Det i särklass vanligaste namnet på en styrelseordförande i ett svenskt energibolag är Anders. På andra plats kommer Johan, följt av Björn, Per och Peter på delad tredjeplats. Inget kvinnonamn finns på listan, som generellt speglar en brist på mångfald på posten för branschen som helhet.

1. Anders (16)
2. Johan (8)
3. Björn (7)
Per (7)
Peter (7)
6. Jan (6)
Mats (6)
8. Håkan (5)
Mikael (5)
10. Ola (4)



Vanligaste namn på VD i ett svenskt energibolag

Nedan presenteras tio-i-topp-listan över vanligaste tilltalsnamn på verkställande direktör i svenska energibolag. Inom parantes redovisas antal gånger namnet återfinns bland namn på VD för de totalt 268 företagen. Det i särklass vanligaste namnet på en VD i ett svenskt energibolag är Anders, samma namn som för styrelseordförande. I ett typiskt svenskt energibolag väljer Anders alltså att anställa en Anders. Detta känns igen från undersökningar som gjorts av svenska börsnoterade bolag. På andra plats kommer Johan, följt av Håkan på tredjeplats. På listan över namn för VD har till skillnad från listan över styrelseordförande två namn som vanligen ges till kvinnor tagit sig in. Anna återfinns på delad femteplats och på en delad åttondeplats återfinns Malin. Trots detta är också den typiske VD:n i ett svenskt energibolag en man och även här speglar listan på namn en brist på mångfald, denna gång på bolagens VD-poster.

| | | |
|----|---------|------|
| 1. | Anders | (13) |
| 2. | Johan | (11) |
| 3. | Håkan | (10) |
| 4. | Stefan | (9) |
| 5. | Anna | (7) |
| | Björn | (7) |
| | Henrik | (7) |
| 8. | Fredrik | (6) |
| | Jonas | (6) |
| | Malin | (6) |
| | Mats | (6) |
| | Peter | (6) |



Nyckeltal i energibranschen

Styrelsens medelålder i svenska energibolag

Sett till samtliga svenska energibolag är styrelsens genomsnittliga medelålder 57 år. Hur styrelsen tillsätts påverkas av ägarformen, där styrelsen i kommunala bolag i hög grad består av politiskt tillsatta ledamöter. Strukturerna för styrelsens sammansättning speglar därför sannolikt en rad olika aspekter som ålder- och könsstrukturer bland politiskt aktiva och kultur för nominering av styrelseledamöter till olika typer av kommunalt ägda bolag. Det kan konstateras att medelåldern för energibolagens styrelser generellt är högre för kommunalt ägda bolag, där medelåldern ligger på 59 år. Motsvarande siffror för privata (svenska) bolag är 55 år och något lägre för statligt ägda bolag och utländska bolag.

| Ägarkategori | Medelålder styrelse (år) |
|----------------|--------------------------|
| Kommunalt | 59 |
| Privat svenskt | 55 |
| Statligt | 53 |
| Utländskt | 52 |

Andel kvinnor i bolag och styrelse

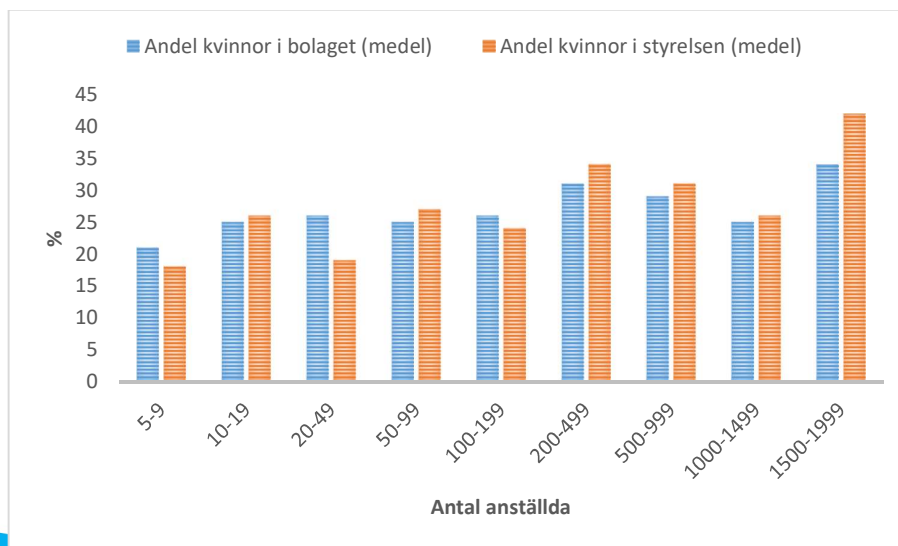
Andelen kvinnor bland medarbetarna i energibolagen är i genomsnitt 25 %, där dominansen av män bland medarbetarna alltså ligger på hela 75 %. Tittar vi på könsbalansen i bolagens styrelser är andelen kvinnor 23 %. Motsvarande nyckeltal sorterat efter vilken verksamhet/energibransch bolagen verkar inom visar på vissa skillnader mellan branscherna. Lägst andel kvinnor i styrelsen finns i branscherna framställning av gas och överföring av el. Få bolag ingår i de kategorierna och snittet dras ner av att några av dessa helt saknar kvinnor i styrelserna. Högst andel kvinnor i styrelsen finns i branschen distribution av gas i nät, men även här ingår få bolag i kategorin. För övriga verksamhetstyper är skillnaderna små.

Högst andel kvinnor bland medarbetare återfinns hos elhandelsbolagen, där 44 % kvinnor innebär en jämställd könsbalans. Lägst andel kvinnor bland medarbetarna finns bland värmebolagen med 18 %.



| Energibransch | Styrelse – andel kvinnor (%) | Medarbetare – andel kvinnor (%) |
|-------------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| Distribution av el | 25 | 22 |
| Distribution av gas i nät | 39 | 31 |
| Framställning av gas | 8 | 20 |
| Försörjning av värme och kyla | 23 | 18 |
| Elproduktion | 20 | 28 |
| Elhandel | 24 | 44 |
| Överföring av el | 18 | 32 |

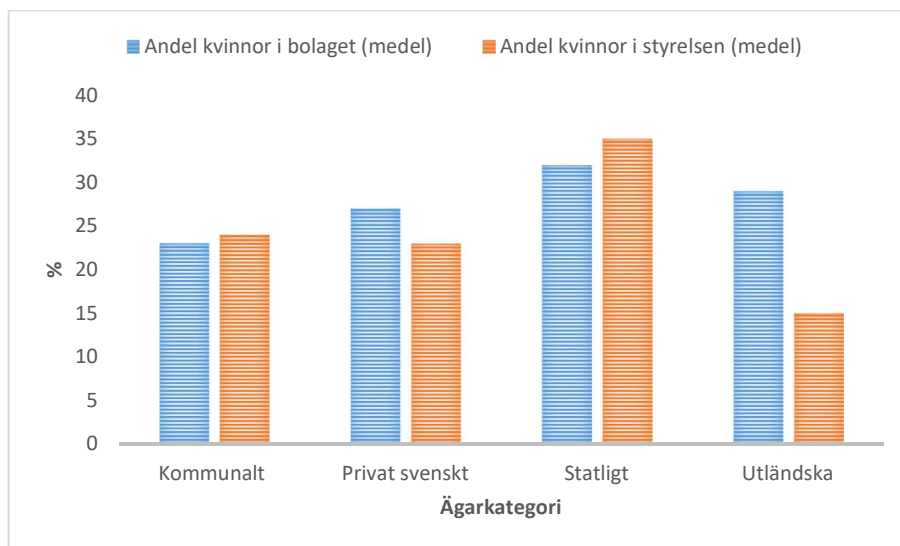
Tittar vi på könsbalansen bland medarbetare respektive styrelse sorterat efter storlek på energibolagen finns en tendens till högre andel kvinnor i större bolag, särskilt på styrelsenivå där de större bolagen i hög grad har högre representation av kvinnor än i bolaget som helhet. Kategorin bolag över 1500 medarbetare har den högsta andelen kvinnor bland medarbetarna och styrelse, men i kategorin återfinns endast ett bolag (Vattenfall AB).



KRAFTKVINNORNA

JÄMSTÄLLDHET I ENERGIBRANSCHEN
RAPPORT 2021

En jämförelse mellan bolagens könsbalans sett till ägarform visar små skillnader mellan kommunalt och privat ägda bolag. Statligt ägda verksamheter utmärker sig genom en högre andel kvinnor bland både medarbetare (32%) och styrelseledamöter (35%). Men generellt når alltså inte heller de statligt styrda bolagen en jämställd könsbalans varken i styrelse eller i bolaget som helhet.



Kraftkvinnornas gröna lista och topplistan

Totalt 19 st bolag utmärker sig som jämställda energibolag (med minst 2 poäng i vårt jämställdhetsindex varav 1 poäng för jämställd styrelse) och hamnar på Kraftkvinnornas gröna lista. 5 av bolagen får maximala 3 poäng i vårt index och hamnar därmed högst upp på gröna listan – topplistan. Energibolagen på gröna listan återfinns inom alla typer av kategorier och såväl små som stora bolag, kommunalt och privat ägda, svenska eller utländska bolag finns representerade på listan. Vi hoppas detta ska inspirera fler ägare, valberedningar, styrelser och verksamheter i energibranschen att aktivt arbeta med en mer jämställd struktur på alla nivåer i bolagen. Det visar att det är fullt möjligt att uppnå detta, oavsett typ av bolag.

Kraftkvinnornas topplista

- GodEl i Sverige AB
- Gotlands Energi AB
- Sundsvall Elnät Aktiebolag
- Svea Vind Offshore AB
- Svenska Kraftnät



Kraftkvinnornas gröna lista

- Gasnätet Stockholm AB
- Gotlands Elnät AB
- Habo Energi AB
- Halmstads Energi och Miljö AB
- Kalmar Energi Försäljning AB
- Karlstads Energi AB
- Lekebergs Bioenergi AB
- Telge Energi AB
- Tidaholms Energi AB
- Trelleborgs Energiförsäljning AB
- Umeå Energi AB
- Vattenfall AB
- Vattenfall Eldistribution AB
- Vara Energi Ekonomisk förening



Hur klarar sig övriga företag i undersökningen?

Bland energibolagen i undersökningen hamnar 249 stycken företag utanför gröna listan idag. Bland bolagen finns en stor spridning från bolag som är mycket nära att komma med på gröna listan till de som har betydligt mer att arbeta med för att nå dit.

Totalt 44 bolag, dvs 16 % av bolagen i undersökningen, har en jämställd styrelse. 25 av dessa bolag saknar en jämställd könsbalans inom bolaget och på de ledande posterna VD/styrelseordförande vilket gör att de ännu inte kvalificerar sig för Kraftkvinnornas gröna lista, även om de är på god väg.

144 bolag, eller 54 % av energibolagen i undersökningen, får noll poäng i vårt jämställdhetsindex. Av dessa saknar en fjärdedel helt kvinnor i styrelsen. Majoriteten av de svenska energibolagen har alltså fortfarande en stor förflyttning att göra för att kvala in på Kraftkvinnornas gröna lista.

