

ANALYSE: STORE SELSKABERS REDEGØRELSE FOR KØNSDIVERSITET

Der er politisk flertal for, at der skal sikres bedre ligestilling mellem kønnene, og at vi har et samfund, hvor mænd og kvinder reelt har lige muligheder. Ikke desto mindre sakker Danmark internationalt bagud i forhold til kvinder i ledelse¹, og vi har derfor set nærmere på store selskabers årlige status for at se, om der er fremgang at spore. Siden 2013 har det været lovpligtigt for store danske selskaber at lave en årlig redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen. Vi giver her en status på, hvordan det ser ud blandt 100 store danske selskaber seks år efter, at loven blev indført.

KVINDER I BESTYRELSEN

1 ud af 4 er det gennemsnitlige antal kvinder på generalforsamlingsvalgte bestyrelsesposter.

41% lever op til lovgivers retningslinjer for ligelig kønsfordeling i bestyrelsen.

MÅLTAL FOR BESTYRELSEN

79% opstiller et måltal for bestyrelsens kønsdiversitet.

18% har det seneste år haft fremdrift i forhold til deres måltal for kvinder i bestyrelsen.

POLITIK FOR ØVRIG LEDELSE

88% har en politik for at øge antallet af kvinder i selskabets øvrige ledelseslag.

30% har det seneste år haft fremdrift på andelen af kvinder i de øvrige ledelseslag jf. deres politik.

KORT OM LOVKRAVET

Jf. Selskabslovens § 139 a skal store selskaber opstille et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan (som oftest bestyrelsen), samt udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer. Ved øvrige ledelsesniveauer forstås ledende stillinger ud over det øverste ledelsesorgan, og som varetager den daglige drift. Det beror på den enkelte virksomheds ledelsesstruktur, hvornår en stilling er ledende.

Jf. Årsregnskabslovens § 99 b skal store selskaber redegøre for status for opfyldelsen af det opstillede måltal og redegøre for politikken i tilknytning til ledelsesberetningen. Bemærk dog at:

- Selskaber, der har en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan, skal ikke opstille måltal, men er forpligtet til i ledelsesberetningen at oplyse, at der er en ligelig fordeling.
- Selskaber, der har en ligelig kønsfordeling i de øvrige ledelsesniveauer, skal ikke udarbejde en politik, men er forpligtet til i ledelsesberetningen at oplyse, at der er en ligelig fordeling.

Vedr. ligelig kønsfordeling og måltal

Jf. Erhvervsstyrelsens seneste vejledning fra 2016 er en ligelig kønsfordeling en fordeling på 40/60% af henholdsvis kvinder og mænd. Det er uden betydning, om det er kvinder eller mænd, der udgør 40% eller 60%. Vejledningen indeholder en oversigt, der viser hvordan ligelig fordeling skal vurderes ved forskellige antal medlemmer af bestyrelsen – fx at lige fordeling i en bestyrelse på fire udgør en 25/75% fordeling, og i en bestyrelse på ni medlemmer er det en 33/67% fordeling.

Måltallet skal alene omfatte de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er ikke omfattet af måltalskravet, ligesom fx politisk udpegede medlemmer heller ikke er. Bemærk dog, at for selskaber omfattet af lov om finansiel virksomhed omfatter måltallet for bestyrelsen den samlede bestyrelse og således også medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer samt medlemmer, der er indstillet af fagforeninger.

Når et selskab har nået sit måltal, er det ikke forpligtet til at fastsætte et nyt og højere måltal uanfægtet, at der ikke er opnået ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan. Dog opfordres selskabet til at overveje, om det opnåede måltal fortsat kan anses for ambitiøst og realistisk, eller om selskabet bør fastsætte et nyt måltal.

1 I World Economic Forums (WEF) rapport [Global Gender Index 2018](#) er Danmark på 13.-plads over verdens mest kønsligestillede lande. Danmarks placering relaterer sig bl.a. til antallet af kvinder i de øverste ledelseslag – både i det private og i det offentlige. WEF måler på mange parametre vedr. kvinder og Danmark er på en 95.-plads på WEFs liste, når det drejer sig om kvinder i ledelse.

KORT OM RESULTATERNE

Loven fokuserer på det underrepræsenterede køn i ledelsen, hvilket i alle 100 selskaber er kvinder. I analysens resultater refererer vi derfor til kvinder i bestyrelser og på ledelsesposter mv. Analysen omfatter hhv. 50 børsnoterede og 50 ikke-noterede store danske selskaber, og vi har set efter flere aspekter end de lovbestemte. I resultaterne nedenfor dækker besvarelser 'JA' i alle tilfælde besvarelser 'JA' og 'Delvist' lagt sammen. Desuden er alle %-tal rundet af til hele tal.

KVINDER I BESTYRELSEN

♀ Kvinder sidder gennemsnitligt på 1 ud af 4 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesposter i store danske selskaber (23%)

16% af selskaberne ikke har nogen kvinder på generalforsamlingsvalgte bestyrelsesposter, mens 13% har 41-50%. 38% af selskaberne har 11-20% kvindelige generalforsamlingsvalgte medlemmer. Generelt har de børsnoterede selskaber lidt flere kvinder i bestyrelserne set i forhold til de ikke-noterede. Bemærk desuden, at andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer, som ikke er valgt af generalforsamlingen - fx medarbejdervalgte og politisk udpegede medlemmer - oplyses i 14% af selskabernes redegørelse, og her er andelen af kvinder gennemsnitligt 40%.

♀ 41% af store danske selskaber lever op til lovgivers retningslinjer for ligelig kønsfordeling i bestyrelsen

Ligelig kønsfordeling er i udgangspunktet for loven en 40/60% fordeling, men denne varierer alt efter antal medlemmer af bestyrelsen - fx udgør en 25/75% fordeling i en bestyrelse på fire lige fordeling jf. Erhvervsstyrelsen vejledende oversigt. Blandt de børsnoterede selskaber lever 46% op til retningslinjerne, hvor det er 36% af de ikke-noterede.

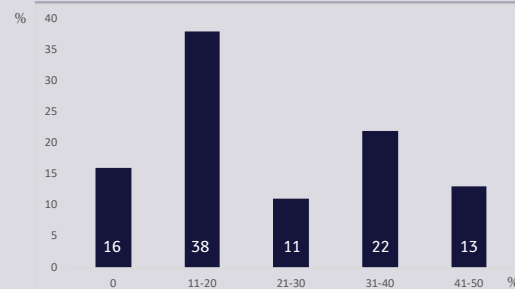
ANALYSERESULTATER (%)

	JA	NEJ
Opfylder andelen af kvinder Erhvervsstyrelsens vejledning om ligelig kønsfordeling i forhold til antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer? (n=100)	41	59
Oplyses der om antal kvinder i bestyrelsen, der ikke er generalforsamlingsvalgte?*(n=100)	14	86

*Dette kan både være medarbejdervalgte repræsentanter og politisk udpegede personer mv.

ANALYSERESULTATER (%)

Fordeling af intervaller for generalforsamlingsvalgte kvindelige medlemmer i bestyrelsen. (n=100)



MÅLTAL FOR BESTYRELSEN

♀ 79% af store danske selskaber opstiller et måltal for bestyrelsens kønsdiversitet

Bemærk at, selskaber med ligelig kønsfordeling i bestyrelsen jf. lovgivning ikke er pålagt at offentliggøre et måltal.

♀ Måltallet for kvinder i bestyrelsen ligger gennemsnitligt på 29% af de generalforsamlingsvalgte medlemmer

Jf. lovgivning og vejledningen fastlægger selskaber selv måltallet og vurderer, hvornår det anses for at være ambitiøst i forhold til deres branche. 41% af de selskaber, som har offentliggjort et måltal for kønsdiversitet, har et måltal inden for intervallet 31-40%.

♀ 18% har det seneste år haft fremdrift i forhold til deres måltal for kvinder i bestyrelsen

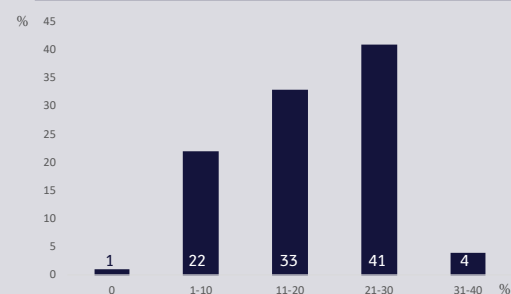
Mange selskaber forklarer ikke udviklinger i deres tal. 5% forklarer om positive udviklinger, og 14% forklarer negative udviklinger ift. deres måltal.

ANALYSERESULTATER (%)

	JA	NEJ
Oplyses der om måltal for kønsdiversitet i bestyrelsen blandt de generalforsamlingsvalgte medlemmer? (n=100)	79	21
Hvis JA (n=79):		
- Er der fremdrift ift. måltallet i det forgangne år?	18	82
- Forklares positive udviklinger?	5	95
- Forklares negative udviklinger?	14	86

ANALYSERESULTATER (%)

Fordelingen af intervaller for måltal for bestyrelsen blandt generalforsamlingsvalgte medlemmer blandt de 79 selskaber, som har offentliggjort et måltal i deres redegørelse.



KORT OM RESULTATERNE - FORTSAT

POLITIK FOR ØVRIG LEDELSE

♂ 88% af selskaberne har en politik for at øge antallet af kvinder i selskabets øvrige ledelseslag

Jf. lovgivning er det et krav at udarbejde en politik for at øge antallet af kvinder i selskabets øvrige ledelseslag, såfremt der ikke er ligelig fordeling i disse ledelseslag, hvilket også her er en 40/60% fordeling. Bemærk desuden, at 48% oplyser om kønsfordelingen i hele selskabet.

♂ 30% har det seneste år haft fremdrift på andelen af kvinder i de øvrige ledelseslag

Mange selskaber forklarer ikke udviklinger i deres tal. Ift. andelen af kvinder i de øvrige ledelseslag er der 10%, der forklarer om de positive udviklinger og 7%, der forklarer om de negative udviklinger.

ANALYSERESULTATER (%)



ANDRE FORHOLD

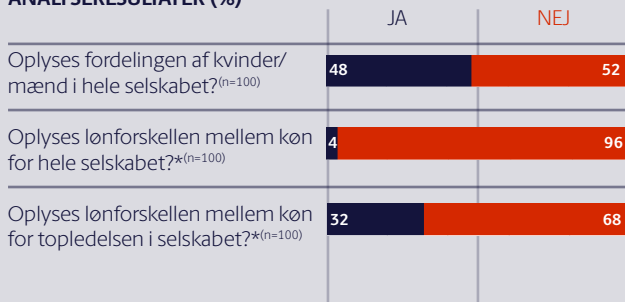
♂ Lønforinkel mellem kønnene i ledelsen og for hele selskabet er der kun begrænsede oplysninger om – men den kan udregnes for ledelsen i 32% af store danske selskaber

I dansk sammenhæng er selskaberne ikke forpligtet til at oplyse om lønforskellen mellem kønnene. For de selskaber, som har medtaget oplysninger inden for området, er disse enten kun medtaget for dele af selskabet fx i UK, hvor det er lovpligtigt, eller de er medtaget i en anden form end den, vi har set efter i analysen². 54% af de børsnoterede selskaber, mod 10% af de ikke-noterede, medtager oplysninger, der gør, at lønforskellen mellem køn for topledelsen i selskabet kan udregnes.

♂ 22% af store danske selskaber sætter indsatsene for flere kvinder i ledelse i kontekst af verdensmål 5

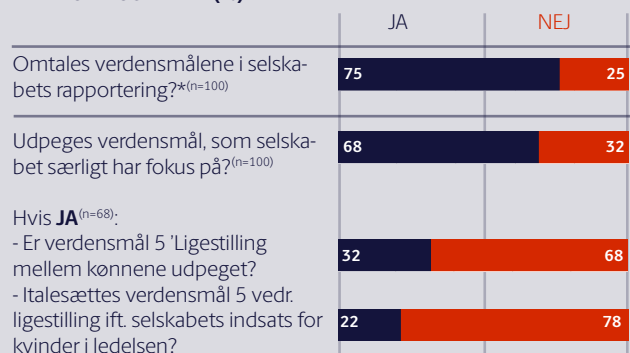
FN's verdensmål omtales af 75% af selskaberne, og 68% udpeger verdensmål, som de særligt har fokus på. Af de selskaber, der udpeger specifikke mål, er der 32%, der peger på mål 5 'Ligestilling mellem kønnene', som blandt andet også inkluderer delmål 5.5, der har fokus på ligestilling i ledende stillinger. Blandt de 22% af selskaberne, der italesætter verdensmål 5 i kontekst af kønsdiversitet i ledelsen, er der flere børsnoterede end ikke-noterede selskaber, der laver denne kobling.

ANALYSERESULTATER (%)



*Lønforskellen (Gender Pay ratio) udgør median mandlig løn/median kvindelig løn. Bemærk, at 'JA' dækker i alle tilfælde over besvarelsen delvist, da ingen af de 100 selskaber fuldt ud opgør denne ratio. Nogle selskaber oplyser det for dele af koncernen og i nogle tilfælde kan udregningen laves ud fra de informationer, selskabet oplyser.

ANALYSERESULTATER (%)



*Omtalen er typisk i selskabets redegørelse for samfundsansvar. Nogle selskaber oplyser om kønsdiversitet i ledelsen som en del af denne redegørelse og andre medtager redegørelsen om kønsdiversitet som et selvstændigt afsnit i årsrapportens ledelsesberetning.

KORT OM ANALYSEN

Gennemgangen af 100 store danske selskabers seneste redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen er foretaget af Center for ESG Research for FSR - danske revisorer. Alle [100 selskaber](#), der indgår i analysen, har over 250 medarbejdere og hovedsæde i Danmark.

Analysen er udarbejdet som led i forarbejdet til [CSR Prisen 2019](#) ud fra kriterier og spørgsmål fastlagt af FSR - danske revisorer.