

A photograph of a modern conference room. In the center is a large, white, oval-shaped table. Several wooden chairs with black bases are arranged around the table. On the table, there is a small tray containing pens and a marker. The room has large windows in the background, and the lighting is soft and even. The overall atmosphere is professional and clean.

48 PROCENT AF VIRKSOMHEDER UNDERLAGT LOV OM MÅLTAL HAR INGEN KVINDER I BESTYRELSEN

&#

ANALYSE & TAL
SEPTEMBER 2020

OKTOBER 2020

Udarbejdet af:

Analyse & Tal F.M.B.A
www.ogtal.dk

Udgivelse:

Oktober 2020

For mere information kontakt:

Sarah Steinitz, sarah@ogtal.dk

Databehandling, analyse & tekst:

Sarah Steinitz, Amalia Montano Dahl, Ronnie Brandt Taarnborg

Notatet kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden.

NOTATETS HOVEDKONKLUSIONER

- **MINDRE END HVER FEMTE BESTYRELSESPOST ER BESAT AF EN KVINDE**
Blandt de 2.173 virksomheder, der er underlagt lovkrav om måltal, er 17,9 pct. af alle bestyrelsesmedlemmer kvinder. Mindre end hvert femte bestyrelsesmedlem er altså en kvinde.
- **8,5 PCT. AF VIRKSOMHEDERNE HAR EN KVINDE SOM BESTYRELSESFORMAND**
Formandskabet i bestyrelserne for de virksomheder, der er underlagt lovkrav om måltal, er endnu mere ulige fordelt end bestyrelsesposterne generelt. Blot 8,5 pct. af virksomhederne har en kvinde som formand for bestyrelsen.
- **48 PCT. AF VIRKSOMHEDERNE HAR INGEN KVINDER I BESTYRELSEN**
Blandt virksomhederne, som i dag er underlagt lovkravet om måltal, har 47,5 pct. ingen kvinder i bestyrelsen. Dermed består 1.032 ud af de 2.173 virksomheders bestyrelser udelukkende af mænd.
- **90 PCT. AF VIRKSOMHEDERNE HAR UNDERREPRÆSENTATION AF KVINDER**
Knap 10 pct. af virksomhederne underlagt lovkrav om måltal har en ligelig repræsentation af kvinder i bestyrelsen, forstået som mindst 40 pct. Godt 90 pct. af virksomhederne lever dermed ikke op til at have mindst 40 pct. kvinder i bestyrelsen. Ser vi på lige kønsfordeling i forhold til mænd som underrepræsenteret køn, ser det væsentligt bedre ud. Over 95 pct. af virksomhederne har mindst 40 pct. mænd i bestyrelsen.

KØNSFORDELING I BESTYRELSER UNDERLAGT LOVKRAV OM MÅLTAL

Dette notat er et øjebliksbillede af, hvordan det går med kønsfordelingen i de øverste ledelsesorganer i Danmarks største virksomheder, der er underlagt lovkravet om måltal for den kønsmæssige sammensætning, jf. bl.a. selskabslovens § 139 c og årsregnskabslovens § 99 b.

Ifølge lovkravet skal alle store virksomheder opstille måltal for den kønsmæssige sammensætning af det øverste ledelsesorgan. Det øverste ledelsesorgan vil typisk være bestyrelsen, men for finansielle virksomheder kan det være et tilsynsråd. For store virksomheder, der ikke har en bestyrelse, vil det være direktionen. I dette notat bruger vi betegnelsen ”bestyrelse” bredt om det øverste ledelsesorgan.

Loven omfatter Danmarks store virksomheder. Det er alle virksomheder i regnskabsklasse D, hvilket er de børsnoterede virksomheder og statslige aktieselskaber, samt de store virksomheder i regnskabsklasse C.ⁱ I 2019 skulle 2.173 virksomheder leve op til lovkravet om måltal, viser tal fra Erhvervsstyrelsen.ⁱⁱ

Virksomhederne skal ifølge lovkravet opstille måltal for det underrepræsenterede køn og redegøre for, hvordan det går – eller ikke går – med at opfylde det opstillede måltal, jf. årsregnskabsloven §99bⁱⁱⁱ. De er desuden forpligtede til at udarbejde politikker med henblik på at øge andelen af det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelsesniveauer.

Det kan både være kvinder og mænd, der udgør det underrepræsenterede køn. I praksis er det dog primært kvinder, og formålet med loven er således at skabe reel fremgang i antallet af kvinder i virksomhedernes ledelse^{iv}. En ligelig kønsfordeling forstås i denne sammenhæng som en fordeling på 40/60 pct. af henholdsvis kvinder og mænd.^v Nogle virksomheder kan sigte mod en såkaldt ”afbalanceret fordeling” af kvinder og mænd, hvilket betyder, at det underrepræsenterede køn skal udgøre mindst en tredjedel.^{vi} I dette notat ser vi dog udelukkende på, hvor mange af virksomhederne underlagt lovkravet om måltal, der ikke har en ligelig fordeling, forstået som en 40/60-fordeling.

Lovkravet om måltal blev vedtaget i december 2012 og trådte i kraft i april 2013. I bekendtgørelsen om måltal i bestyrelser mv. står der, at ”perioden for opfyldelse af måltal bør som udgangspunkt højst fastsættes til fire år, som er den tid, det almindeligvis vil tage at udskifte bestyrelsen mv.”, jf. §2 stk. 4.^{vii} I 2019 har der således været seks år til at skifte ud i bestyrelserne, siden loven trådte i kraft 2013. Det er dog ikke alle de virksomheder, der indgår i undersøgelsen her, som har været underlagt lovkravet om måltal i samtlige år siden vedtagelsen.

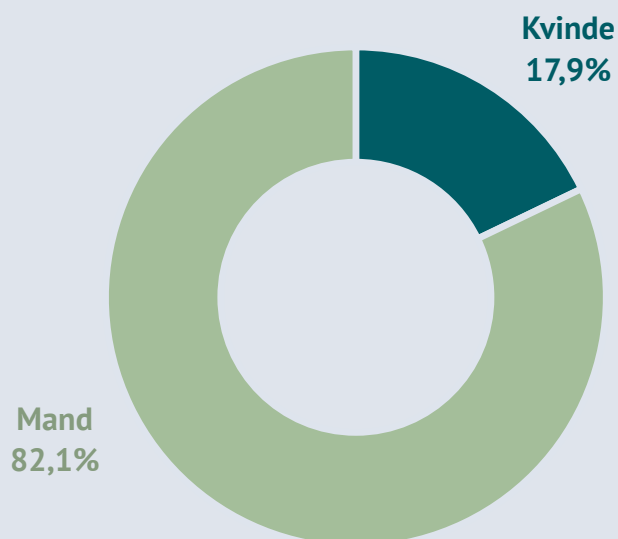
Forpligtelsen til at opstille måltal gælder for de generalforsamlingsvalgte medlemmer af bestyrelserne.^{viii} I dette notat ser vi derfor alene på kønsfordelingen i de generalforsamlingsvalgte medlemmer – og altså ikke blandt medarbejderrepræsentanter.

Med den lovgivningsmæssige ramme på plads, kan vi se nærmere på, hvordan det faktisk går med køns sammensætningen i bestyrelserne af de virksomheder, der i 2019 er underlagt lovkravet om måltal.

MINDRE END HVER FEMTE BESTYRRELSESPOST ER BESAT AF EN KVINDE

Andelen af kvinder i bestyrelserne i de 2.173 virksomheder, der er underlagt lovkravet om måltal i 2019, er samlet set 17,9 pct. Mindre end hvert femte bestyrelsesmedlem er altså kvinde.

ANDELEN AF KVINDER I BESTYRELSESR I 2019



Note: Tallene er for bestyrelser, tilsynsråd og ledelse, ekskl. medarbejderrepræsentanter

Erhvervsstyrelsen har ved flere lejligheder evalueret, hvordan det går med kønssammensætningen i de virksomheder, der er underlagt loven om måltal. I 2016 var der ifølge EVM ca. 15,8 kvinder i bestyrelserne i de virksomheder, der var underlagt krav om måltal. I 2017 var det 16 pct. kvinder, og i 2018 var der knap 16,9 pct. kvinder i bestyrelserne, hvis man udelukkende ser på de generalforsamlingsvalgte.^{ix} Andelen af kvinder i bestyrelserne underlagt lov om måltal er således vokset mellem 0,2 og 1 procentpoint gennem de seneste år. Der er dog samtidig sket en stigning i antallet af virksomheder, der er underlagt lovkravet. Mens der i 2019 er 2.173 virksomheder, der er underlagt lovkravet, var det tilsvarende 1.784 virksomheder i 2016. Man kan derfor ikke se tallene som udtryk for en udvikling i de samme virksomheder hen over årene – snarere som øjebliksbilleder af, hvordan det stod til med kønsfordelingen for virksomheder underlagt lov om måltal i forskellige år.

8,5 PCT. AF VIRKSOMHEDERNE HAR EN KVINDELIG BESTYRELSIFORMAND

Ser vi på formandskabet i bestyrelserne, er fordelingen endnu mere ulige end blandt bestyrelsesposter generelt. Blot 8,5 pct., dvs. 171 ud af de 2.173 virksomheder, der er omfattet af lovkravet om måltal, har kvindelige bestyrelsesformænd i 2019.

ANDELEN AF KVINDELIGE BESTYRELSIFORMÆND I 2019



Note: Tallene er for bestyrelser, tilsynsråd og ledelse

Institut for Menneskerettigheder viste for nogle år siden, at andelen af kvindelige bestyrelsesformænd var 6,1% blandt virksomheder underlagt lovkrav om måltal i 2015.^x Fire år senere er der således en lidt større andel af virksomheder underlagt lovkrav om måltal med en kvindelig formand. Tallet for 2019 viser dog stadig en massiv ulighed mellem kønnene, når det kommer til, hvem der sidder for enden af bordet i bestyrelseslokalerne.

48 PCT. AF VIRKSOMHEDERNE HAR INGEN KVINDER I BESTYRELSEN

I 2019 har lovkravet om måltal eksisteret i seks år. I lovgivningen ekspliciteres det, at ”perioden for opfyldelse af måltal som udgangspunkt højst [bør] fastsættes til fire år, som er den tid, det almindeligvis vil tage at udskifte bestyrelsen mv.”

Alligevel er det næsten halvdelen af de virksomheder, der er underlagt lov om måltal, der ikke har en eneste kvinde i bestyrelsen. Af de 2.173 virksomheder har 47,5 pct. ingen kvinder i bestyrelsen. Dermed består 1.032 af de 2.173 virksomheders bestyrelser udelukkende af mænd.

ANDELEN AF VIRKSOMHEDER, DER IKKE HAR EN ENESTE KVINDE I BESTYRELSEN I 2019



Note: Tallene er for bestyrelser, tilsynsråd og ledelse, ekskl. medarbejderrepræsentanter

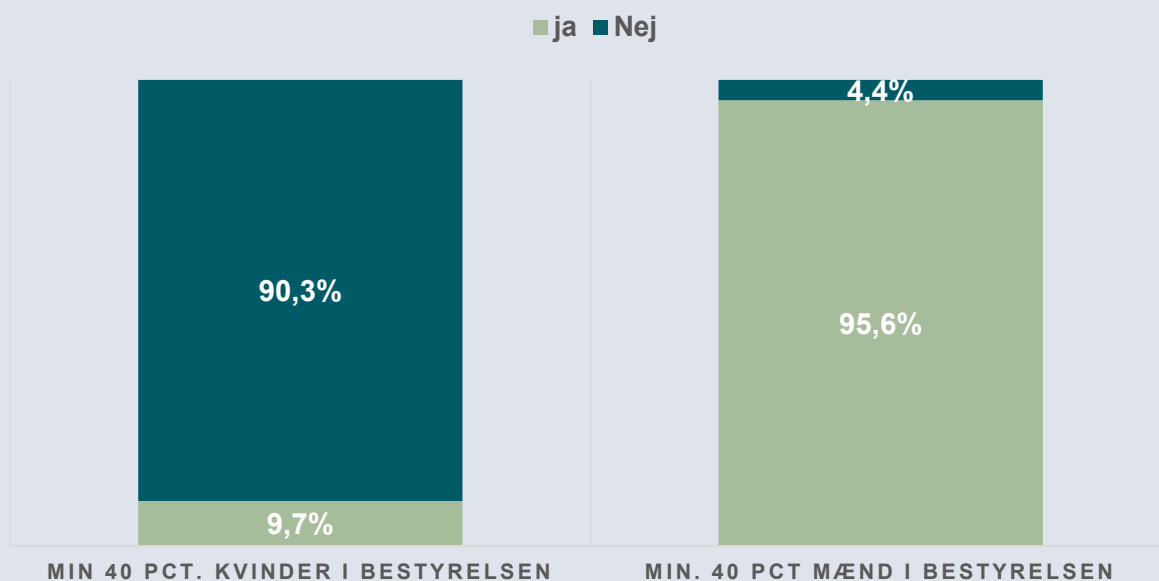
I 2018 viste Institut for Menneskerettigheder i samarbejde med Analyse & Tal, at 52 pct. af Danmarks største virksomheder ikke havde nogen kvinder i bestyrelsen i 2017^{xi}. To år senere er der således en lidt mindre andel af de virksomheder, som er underlagt lovkrav om måltal, som ikke har en eneste kvinde i bestyrelsen. Det er dog fortsat tæt på halvdelen af alle virksomheder underlagt lovkravet.

90 PCT. AF VIRKSOMHEDERNE HAR UNDERREPRÆSENTATION AF KVINDER

Der er også stadig lang vej til ligestilling, når vi ser på, hvordan det går med at sikre en ligelig kønsfordeling i bestyrelserne, forstået som en 60/40 procentfordeling. Kun 9,7 pct. af de store virksomheder har mindst 40 pct. kvinder i bestyrelsen. Der er dermed 90,3 pct. af de virksomheder, der er underlagt lovkravet, der – seks år efter at loven er trådt i kraft – ikke lever op til at have mindst 40 pct. kvinder i bestyrelsen.

Ser vi på kravet om ligelig kønsfordeling i forhold til mænd som underrepræsenteret køn, ser det væsentligt bedre ud. 95,6 pct. af virksomhederne har mindst 40 pct. mænd i bestyrelsen. Der er således markant forskel på, hvor mange af de 2.173 virksomheder, der lever op til målsætningerne om hhv. at have mindst 40 pct. mænd og kvinder i bestyrelser.

ANDEL AF VIRKSOMHEDER, DER HAR EN MINDST 40 PCT. KVINDER OG MÆND I BESTYRELSEN



Note: Tallene er for bestyrelser, tilsynsråd og ledelse, ekskl. medarbejderrepræsentanter

Noter:

ⁱ Ved store virksomheder i regnskabsklasse C forstås virksomheder, der overskrider to af følgende kriterier i to på hinanden følgende regnskabsår, jf. § 7 i årsregnskabsloven: 1) En balancesum på 156 mio. kr., 2) en nettoomsætning på 313 mio. kr. og 3) et gennemsnitligt antal heltidsbeskæftigede på 250, jf. selskabsloven §139 C: <https://danskelove.dk/selskabsloven>

ⁱⁱ Se Erhvervsstyrelsens opgørelse fra 2019 her: https://erhvervsstyrelsen.dk/sites/default/files/2019-12/Erhvervsstyrelsen_Konsfordelingen-storste-danske-virksomheders-bestyrelser-15-aug2019.pdf

ⁱⁱⁱ Se Årsregnskabsloven §99b: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2015/1580>

^{iv} Se <https://erhvervsstyrelsen.dk/koensfordeling-i-ledelsen>

^v Bekendtgørelse om måltal i bestyrelser mv. og politik for de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder for at fremme en ligelig kønsmæssig sammensætning, §1, stk. 2:

<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2014/114>, Se også Erhvervsstyrelsens evaluering af måltal fra 2017: https://erhvervsstyrelsen.dk/sites/default/files/2019-02/180921_evaluering_af_maaltal_og_politikker_2018.pdf

^{vi} Statslige aktieselskaber er omfattet af to regelsæt i relation til forpligtelsen til at opstille et måltal. Der er ikke tale om, at den ene lov har forrang frem for den anden – selskabet kan således vælge, hvorvidt det arbejder mod en 40/60 fordeling, jf. selskabslovens regler, eller om det bestræber sig på at have en ”afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd”, jf. ligestillingslovens § 11, stk. 2, hvorved forstås mindst 1/3 medlemmer af hvert køn. Kilde Erhvervsstyrelsen, s. 13: https://erhvervsstyrelsen.dk/sites/default/files/2019-02/180921_evaluering_af_maaltal_og_politikker_2018.pdf

^{vii} <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2014/114>

^{viii} Se §2, stk. 2: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2014/114>

^{ix} Se tabel 4 på s. 5: https://erhvervsstyrelsen.dk/sites/default/files/2019-12/Erhvervsstyrelsen_Konsfordelingen-storste-danske-virksomheders-bestyrelser-15-aug2019.pdf

^x Se 4.13 figur 13 s. 31: https://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/analyse_-_kvinder_i_ledelse.pdf

^{xi} <https://menneskeret.dk/nyheder/nul-kvinder-bestyrelsen-halvdelen-danmarks-stoerste-virksomheder>