

SEPTEMBER 2014
ERHVERVSSTYRELSEN

REDEGØRELSE FOR DET UNDERREPRÆSENTEREDE KØN I DANSKE VIRKSOMHEDER

RAPPORT

COWI

SEPTEMBER 2014
ERHVERVSSTYRELSEN

REDEGØRELSE FOR DET UNDERREPRÆSENTEREDE KØN I DANSKE VIRKSOMHEDER

RAPPORT

PROJEKTNR. A057556
DOKUMENTNR. 2
VERSION 5.3
UDGIVELSESDATO 25.09.2014
UDARBEJDET BNBE, AMRA, ROKR
KONTROLLERET JDCR, PMSO
GODKENDT JDCR

INDHOLD

1	Sammenfatning	7
2	Indledning	9
3	Metode og baggrund	10
3.1	Datagrundlag	10
3.2	Regler om måltal og politik om det underrepræsenterede køn	11
4	Analyse af virksomhedernes redegørelser	13
4.1	Beskrivelse af virksomhederne	13
4.2	Virksomhedernes opstilling af måltal	15
4.3	Udarbejdelse af politik	18
4.4	Hvor afrapporterer virksomhederne?	21
4.5	Konklusion	23

1 Sammenfatning

Analyse af måltal og politik

De største danske virksomheder er omfattet af reglerne om måltal og politik for det underrepræsenterede køn, der har til formål at sikre en mere ligelig fordeling af den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i det øverste ledelsesorgan såvel som på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.

Erhvervsstyrelsen har anmodet COWI om at foretage en analyse virksomhedernes afrapportering af måltal og politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn. COWI har på baggrund af de ca. 1.200 omfattede virksomheder udvalgt en repræsentativ stikprøve på 170 virksomheder. Formålet med analysen er at undersøge, om virksomhederne har opstillet måltal for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan og udarbejdet en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.

Måltal

For de virksomheder, der er forpligtet til at opstille måltal, viser analysen, at 2 % oplyser om en ligelig fordeling, og 73 % af virksomhederne angiver et måltal. For de virksomheder, der har angivet et måltal, redegør 65 % af virksomhederne for en status i forhold til opfyldelsen af målsætningen.

Virksomhedernes ambition i forhold til fastsættelsen af måltal er i gennemsnit en forøgelse af det underrepræsenterede køn på ca. 25 %. Dog viser analysen, at langt de fleste virksomheder angiver en målsætning om at forøge andelen af det underrepræsenterede køn med henholdsvis 20 %, 25 %, 33 % samt 40 %. Af de virksomheder, der angiver det opstillede måltal, oplyser 84 % af virksomhederne om den forventede tidshorisont for opfyldelsen af deres målsætning. Tidshorisonten for er for de fleste virksomheder fastsat til fire år.

Politik

For virksomhederne, der er forpligtet til at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, viser analysen, at 1 virksomhed er undtaget, idet den har haft 50 eller færre ansatte det seneste regnskabsår. Analysen tager derfor her afsæt i 169 virksomheder. Analysen viser, at 4 % oplyser om en ligelig fordeling, og 50 % har oplyst om en politik. Af de virksomheder, der oplyser, at de har en politik, har over 2/3 redegjort for politikens indhold. Analysen viser, at virksomhedernes politik hyppigst omhandler personalepolitikker, herunder delejob, jobopslag og rekrutteringsproces. Derefter følger interne måltal for at opnå en mere kønsmæssig ligelig fordeling samt brug af

netværk i individuel karriereudvikling. Endelig kommer mentorordninger og samarbejder med andre virksomheder. Blandt virksomhederne, der oplyser om politikken, angiver 20 % yderligere information om politikken samt hvad det ønskes at opnå herved.

Forpligtigelse siden
2013

2 Indledning

Pr. 1. april 2013 er de største danske virksomheder forpligtet til at opstille måltal for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan og til at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer. Samtidig blev virksomhederne forpligtet til at redegøre for status for opfyldelsen af måltallet og for den udarbejdede politik med virkning for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2013 eller senere. Regnskabsåret 2013 er dermed det første, hvor virksomhederne har redegjort for deres måltal og politik for det underrepræsenterede køn.

Erhvervsstyrelsen har anmodet COWI om at foretage en analyse af de omfattede virksomheders redegørelser om kønsmæssig sammensætning af ledelsen. Analysen er gennemført med afsæt i en repræsentativ stikprøve bestående af 170 virksomheder ud af de ca. 1.200 virksomheder, der er omfattet af reglerne om måltal og politik for det underrepræsenterede køn.

Formålet med analysen er, at undersøge om virksomhederne har opstillet et måltal, herunder hvilket tidsangivelse, de har angivet for opfyldelsen. Analysen har særligt fokus på, hvor ambitiøse virksomhederne er i forhold til fastsættelsen af måltallet.

Med hensyn til kravet om udarbejdelse af en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedernes øvrige ledelsesniveauer undersøges det, om virksomheden oplyser om de har udarbejdet en politik og om de redegør for politikken, herunder hvilke politikker der iværksættes for at imødekomme dette.

3 Metode og baggrund

3.1 Datagrundlag

Ledelsesrapporterin-
gen 2013

Analysen bygger på en gennemgang af årsrapporterne for 2013 for et udtræk af 170 af de største danske virksomheder. Disse 170 virksomheder er tilfældigt udvalgt fra den totale population af de 1.200 største virksomheder i Danmark. Heraf er 53 såkaldte D-virksomheder, og 117 C-virksomheder. Eftersom kravet om at redegøre for det opstillede måltal og den udarbejde politik har virkning for regnskabsår, der begynder 1. januar 2013, indgår virksomheder med kalenderår som regnskabsår kun i denne analyse.

Tilfældig udvælgelse

Udvælgelsen af de 170 virksomheder er foretaget ud fra en samlet liste af virksomheder, der i perioden 2011-2012 havde en størrelse, der medførte at de blev omfattet af bestemmelsen om redegørelse for samfundsansvar. Eftersom det er de samme virksomheder, dvs. statslige aktieselskaber, store virksomheder og virksomhed, som har ejerandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU-/EØS-land, der er forpligtet til at opstille måltal og udarbejde en politik samt redegøre herfor, er stikprøven udvalgt med udgangspunkt i denne liste. I forbindelse med gennemgangen af årsrapporterne er det blevet kontrolleret, om de udvalgte virksomheder stadig opfyldte betingelserne for at være opfattet reglerne om måltal og politik om det underrepræsenterede køn. Der er ikke taget hensyn til sektorer, industri og/eller geografi i udvælgelsen.

Datterselskaber

Cirka 1/3 af virksomhederne i analysen har status af datterselskab. For datterselskaber gælder, at de kan udlade at redegøre for den kønsmæssige sammensætning i egen ledelsesberetning, hvis modervirksomheden opfylder oplysningskravene for den samlede koncern eller har udarbejdet en fremskridtsrapport i forbindelse med tilslutning til FN's Global Compact. Analysen har ikke systematisk opgjort andelen af moderselskaber der referer til FN's Global Compact i forbindelse med den kønsmæssige sammensætning, men det vurderes som værende meget få.

I denne kortlægning gælder det, at hvis dattervirksomheden har henvist til modervirksomheden, er der afrapporteret i henhold til modervirksomhedens redegørelse for samfundsansvar, (også hvis denne er udenlandsk.) Derfor optræder dattervirksomheder ikke som en separat gruppe i tabellerne.

Analyseparadigme

Gennemgangen af de 170 virksomheders redegørelser er foretaget på baggrund af selskabernes årsrapporter, diverse supplerende rapporter samt oplysninger på virksomhedernes hjemmesider. Herudover er der medtaget oplysninger fra fremdriftsrapporter fra medlemmer af FN's Global Compact. Indsamlingen har forudsat en ensartet tolkning. Således har COWI udviklet et "analyseparadigme" på baggrund af årsregnskabslovens §99 b, til anvendelse i forbindelse med gennemgangen af ovenstående dokumenter. Analyseparadigmet omfatter bl.a. definitioner på, hvad der opfattes som afrapportering af en tilstrækkelig kvalitet samt operationalisering af lovgivningens delkrav.

3.2 Regler om måltal og politik om det underrepræsenterede køn

Lovkrav

Indførelsen af regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning indebærer, at statslige aktieselskaber, store virksomheder og virksomheder, som har ejerandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU-/EØS-land, skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan og udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer. Virksomhederne forpligtes endvidere til, at redegøre årligt for status over opfyldelsen af de opstillede måltal, herunder hvorfor virksomheden i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning, samt for den udarbejdede politik.

Undtagelser

Virksomheder, der ikke har et underrepræsenteret køn, dvs. de har en ligelig fordeling af mænd og kvinder i det øverste ledelsesorgan og/eller på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, kan undlade at opstille måltal henholdsvis at udarbejde en politik. Dog skal virksomheden oplyse om den ligelige fordeling i ledelsesberetningen for det øverste ledelsesorgan og/eller for virksomhedens øvrige ledelsesniveauer. Ved en ligelig fordeling forstås en 40/60 % fordeling af mænd og kvinder.

Desuden kan virksomheder, der i det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, undlade at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer. Virksomheden er dog stadig omfattet af kravet om at opstille måltal for det øverste ledelsesorgan og redegøre for status for opfyldelsen heraf.

Et datterselskab, som indgår i en koncern, kan undlade at opstille måltal og udarbejde en politik samt undlade at medtage oplysningerne i sin egen ledelsesberetning, hvis 1) modervirksomheden for den samlede koncern har opstillet måltal og udarbejdet en politik samt opfylder oplysningskravene for den samlede koncern, eller 2) modervirksomheden har udarbejdet en fremskridtsrapport i forbindelse med tilslutning til FN's Global Compact.

Virksomheder omfattet af loven

De største danske virksomheder er omfattet af bestemmelserne om det underrepræsenterede køn. Samlet gælder det ca. 1.200 virksomheder¹.

¹ Ifølge Erhvervsstyrelsens oplysninger, 2014.

Statslige aktieselskaber og virksomheder, som har ejerandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU-/EØS-land, er forpligtet til at aflægge årsregnskab efter regnskabsklasse D (herefter omtalt som D-virksomheder).

Store virksomheder² er forpligtet til at aflægge årsregnskab efter regnskabsklasse C (herefter omtalt som C-virksomheder).

² Store virksomheder er virksomheder, der overskrider mindst to af de tre følgende størrelser: 1) En balancesum på 143 mio. kr., 2) en nettoomsætning på 286 mio. kr. og 3) et gennemsnitligt antal heltidsbeskæftigede i løbet af regnskabsåret på 250.

4 Analyse af virksomhedernes redegørelser

Resultater af datafangst

I det følgende sammenfattes resultaterne af den indsamlede data vedr. virksomhedernes måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen. For analysetilgangen gælder det generelt, at dette er en kvantificering af meget kvalitative data, som beskrevet i virksomhedernes redegørelse. Valget af denne tilgang skyldes ønsket om en overskuelig og lettilgængelig kortlægning af oplysningerne i virksomhedernes redegørelse.

Overskuelighed i opgørelsen

Opfølgningen på virksomhedernes redegørelse tager kun i begrænset omfang afsæt i egentlige nøgletal og andre kvantificerbare indikatorer. For at gennemføre en overskuelig opgørelse over virksomhedernes redegørelse på de pågældende områder, der primært består af en beskrivende tekst i årsrapporten, er det i gennemgangen af de 170 årsrapporter tilstræbt at begrænse opgørelserne til så få kategorier som muligt og gerne i 'Ja'- eller 'Nej'-kategorier.

Resultaterne i denne rapport bliver præsenteret i simple tabeller eller figurer, der viser, hvorvidt virksomhederne handler eller ikke handler på en bestemt måde i henhold til reglerne om måltal og politik om det underrepræsenterede køn. I nogle af tabellerne indgår ligeledes informationer om andelen af virksomheder, hvor det ikke har været muligt at finde oplysninger, eller hvor de ikke har været relevante at tage med i tabellen.

4.1 Beskrivelse af virksomhederne

Stikprøven

Analysen er baseret på en tilfældig stikprøve bestående af 170 virksomheder ud af den anslåede population på ca. 1.200 virksomheder, der er omfattet af reglerne om måltal og politik for det underrepræsenterede køn.

Virksomhedstype

Ud af de 170 er ca. 1/3 af virksomhederne i regnskabsklasse D (statslige aktieselskaber og virksomheder, som har ejerandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU-/EØS-land), og 2/3 af virksomhederne er i regnskabsklasse C (store virksomheder).

Tabel 4-1 Regnskabsklasse

	Antal	Andel
C – "Store virksomheder"	117	69 %
D – "Statslige aktieselskaber og virksomheder, som har ejerandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU-/EØS-land "	53	31 %
I alt	170	100 %

Af tabel 4-2 ses det, at 29 % af D-virksomhederne er virksomheder, som har ejerandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU-/EØS-land, 4 % af dem statslige aktieselskaber. Endvidere har 36 % af de udtrukne virksomheder status af datterselskab, dvs. at virksomhederne indgår i en koncern, hvor modervirksomheden udarbejder koncernregnskab. Der er virksomheder der er i begge kategorier.

Tabel 4-2 D- virksomhederne

	Antal
Virksomheder, som har ejerandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU-/EØS-land	47
Statsligt aktieselskab ³	6
I alt	53

Dattervirksomhed

I stikprøven på de 170 udtrukne virksomheder har 61 virksomheder svarende til 36% status af datterselskab, dvs. at virksomhederne indgår i en koncern, hvor modervirksomheden udarbejder koncernregnskab. De 61 virksomheder fordeler sig på 55 C-virksomheder og 6 D-virksomheder.

COWI har endvidere gennemført en række test af eventuelle sammenhænge, der følger en opdeling i henholdsvis statslige aktieselskaber, virksomheder, som har ejerandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU-/EØS-land, og store virksomheder. Testene viste, at sammenhængen mellem statslige aktieselskaber, virksomheder, som har ejerandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU-/EØS-land, og det opsummerede resultat af disse to (regnskabsklasse D) havde en meget stærk sammenhæng (samvariation). Således er der ikke særligt interessante forskelle at analysere mellem statslige aktieselskaber og virksomheder, som har ejerandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU-/EØS-land, sammenlignet med en opdeling i C- og D-virksomheder. De vigtige forskelle er kort sagt indeholdt i C- og D-opdelingen.

³ Tre af de statslige aktieselskaber er tillige virksomheder, som har ejerandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU-/EØS-land. De indgår dog alene i analysen som statsligt aktieselskab.

I de følgende tabeller er C- og D-virksomheder således opgjort hver for sig.

4.2 Virksomhedernes opstilling af måltal

Det følgende afsnit beskriver andelen af virksomheder, der har opstillet et måltal for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan. Endvidere belyses virksomhedernes grad af ambition i forhold til fastsættelsen af måltallene, og hvornår de ambitioner forventes opfyldt.

Lovkrav

Virksomhederne er forpligtet til at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan. For at undersøge, hvad virksomhederne oplyser om den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan, er der taget udgangspunkt i, om virksomhederne 1) har oplyst om ligelig fordeling af mænd og kvinder, 2) har opstillet måltal for at øge andelen af det underrepræsenterede køn eller 3) hverken oplyser om ligelig fordeling eller om måltal. Endvidere er det for andelen af virksomheder, der har opstillet et måltal, undersøgt, hvorvidt virksomhederne angiver status for målsætningen. Herudover belyses virksomhedernes grad af ambition i forhold til fastsættelsen af måltallene, og hvornår de ambitioner forventes opfyldt.

Måltal

Tabel 4-3 angiver den procentvise andel af virksomheder i undersøgelsen, der oplyser om en ligelig fordeling af mænd og kvinder, om måltal eller hverken oplyser om ligelig fordeling eller måltal. Det fremgår således af tabel 4-4, at 4 virksomheder ud af de 170 undersøgte virksomheder svarende til 2 % af virksomhederne oplyser om en ligelig fordeling af køn i det øverste ledelsesorgan. Endvidere opstiller 124 virksomheder svarende til 73 % af virksomhederne et måltal for at øge andelen af det underrepræsenterede køn. Endelig har 42 virksomheder svarende til 25 % af virksomhederne ikke oplyst om ligelig fordeling eller måltal for det øverste ledelsesorgan. Af tabellen kan man ydermere se, at D-virksomhederne i lidt højere grad har opstillet måltal end C-virksomhederne. Endvidere er der procentuelt flere D-virksomheder, der oplyser om en ligelig fordeling.

Tabel 4-3 Hvorvidt virksomheden i sin redegørelse har opstillet måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan

	C ⁴	D	C + D
Virksomheden oplyser om ligelig fordeling	3 %	2 %	2 % (4)
Virksomhed har opstillet måltal	69 %	81 %	73 % (124)
Virksomhed oplyser ikke om ligelig fordeling eller om opstillet måltal	28 %	17 %	25 % (42)
I alt	117	53	170

⁴ Summerer ikke op til 100 % grundet afrunding til hel procent.

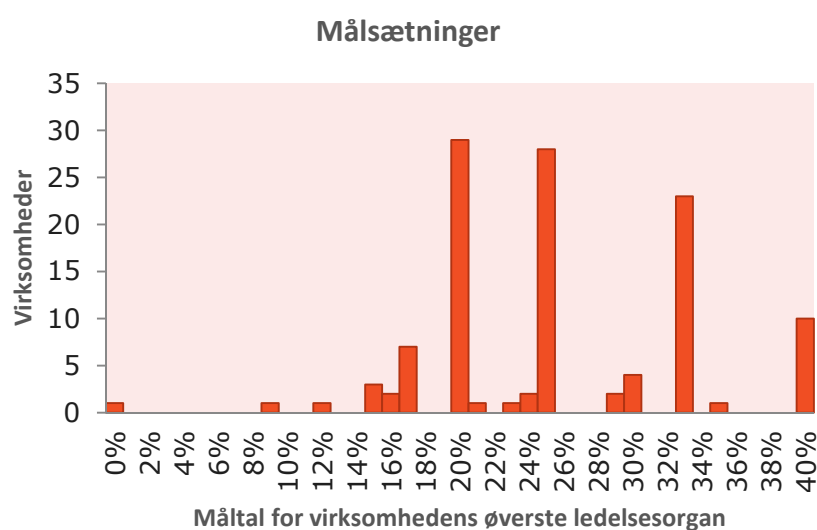
For de virksomheder, der har opnået en ligelig fordeling af den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan, er det tilstrækkeligt, at denne oplysning fremgår af ledelsesberetningen.

Grad af ambition

I kortlægningen er det også undersøgt, hvor ambitiøse virksomhederne er i fastsættelsen af måltal. Blandt virksomhederne, der har angivet måltal, varierer det fastsatte måltal mellem 0 og 40 %. Det gennemsnitlige måltal for disse er således 25,5 %.

I figur 4-1 kan fordeling af måltal ansues grafisk, heraf ses det, at en stor del af virksomhederne angiver måltal på enten 20 %, 25 %, 33 % eller 40 %.

Figur 4-1 Omfang af ambition i forhold til måltal



Status for opfyldelse af måltal

Blandt de 170 virksomheder kortlagt i analysen, opstiller 124 måltal for det underrepræsenterede køn i virksomhedens øverste ledelsesorgan. For andelen af virksomhederne, der angiver et måltal, oplyser 80 ud af 124 virksomheder svarende til 65 % af virksomhederne om status for opfyldelse af måltallet. De oplyser med andre ord om den nuværende fordeling af køn i bestyrelsen, og/eller om det er lykkedes at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen. Det fremgår af tabel 4-5, at flere af D-virksomhederne redegør for status for opfyldelsen end C-virksomhederne.

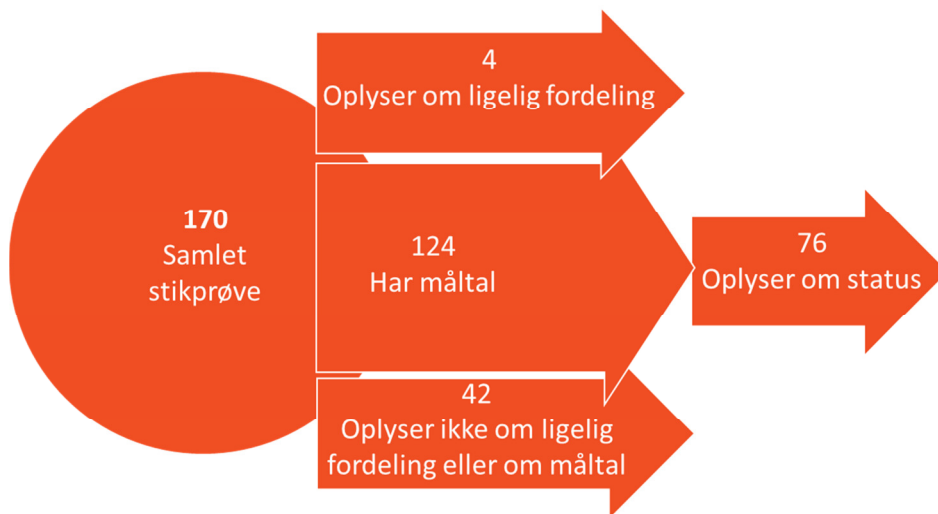
Tabel 4-4 Oplyser virksomheden for status for opfyldelsen af det opstillede måltal

	C	D	C + D
Virksomhed oplyser om status	54 %	84 %	65 % (80)
Virksomhed oplyser ikke om status	46 %	16 %	35 % (44)
I alt	81	43	124

Opsummerende over fordelingen

I nedenstående figur 4-2 er det således illustreret, at følgende fordeling gør sig gældende i forhold til måltal for den samlede stikprøve.

Figur 4-2 Fordeling af virksomheder med hensyn til måltal



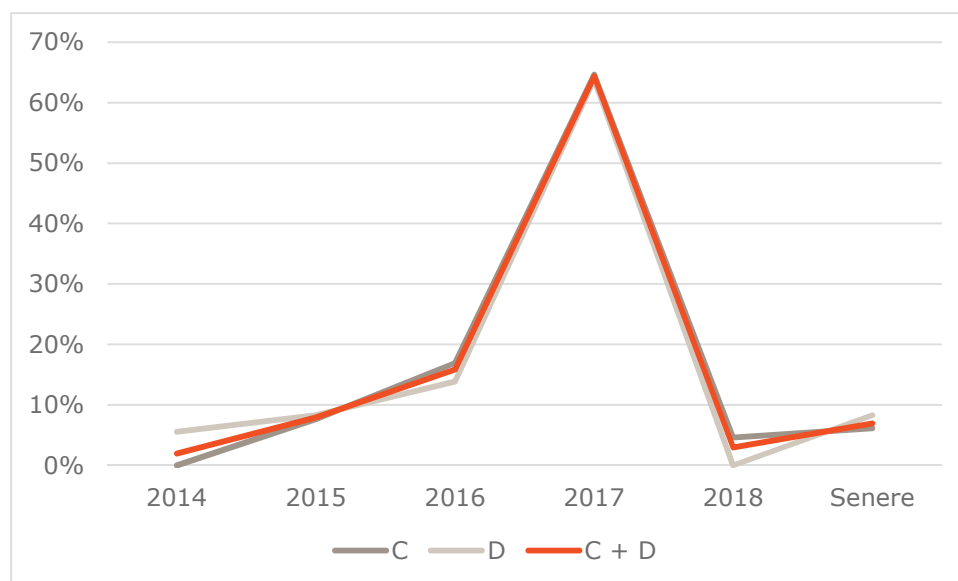
Tidshorisont

Blandt de 124 virksomheder, som har angivet et måltal, er tidshorisonten også kortlagt for, hvornår virksomhederne forventer at opfylde måltallene. Analysen viser, at 107 virksomheder svarende til 84 % af de virksomheder, der har angivet måltal, oplyser om tidshorisonten for opfyldelse af det angivne måltal. Således angiver 16 % ikke en tidshorisont. Analysen viser herudover, at størstedelen af virksomhederne fastsætter denne ramme til 4 år, svarende til den periode det højst tager at udskifte det øverste ledelsesorgan. Dette gør sig gældende for lidt over halvdelen af de 107 virksomheder, dvs. 64 % af disse virksomheder.

Tabel 4-5 Angivelse af tidshorisont for målopfyldelse

	C + D
2014	2 %
2015	7 %
2016	16 %
2017	64 %
2018	3 %
Senere	8 %
I alt	107

Figur 4-3 Fordeling over angivelse af tidshorisont



Som illustreret ovenfor, kan det konstateres, at de fleste virksomheder vælger den længst mulige horisont, og der ikke er nævneværdige forskelle på C- og D-virksomheder i denne sammenhæng.

4.3 Udarbejdelse af politik

Virksomhederne er forpligtet til at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer. For at undersøge, hvad virksomhederne oplyser om udarbejdelse af en sådan politik, er der taget udgangspunkt i om virksomhederne 1) har oplyst om ligelig fordeling af mænd og kvinder, 2) har udarbejdet en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn eller 3) hverken oplyser om ligelig fordeling eller om en politik. Det undersøges endvidere for andelen, der har udarbejdet en politik, hvorvidt virksomhederne forholder sig til udarbejdede politik, samt hvilke konkrete handlinger politikken indeholder.

Lovkrav

Virksomhederne er forpligtet til at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedernes øvrige ledelsesniveauer samt redegøre for denne, medmindre virksomheden allerede har opnået en ligelig kønsfordeling på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.

Undtagelser

Blandt de 170 virksomheder kortlagt i analysen har 1 C-virksomhed haft 50 eller færre ansatte det seneste regnskabsår og er derfor undtaget for forpligtelsen til at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer. Dermed mindskes grundlaget for at undersøge virksomhedernes udarbejdelse af en politik fra 170 til 169 virksomheder i analysen.

Redegørelsen for politik

Nedenstående tabel 4-8 angiver, hvorvidt virksomhederne oplyser om en ligelig fordeling på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, om de har udarbejdet en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedernes øvrige ledelsesniveauer eller om de hverken oplyser om en ligelig fordeling eller en poli-

tik. Heraf fremgår det at 6 virksomheder svarende til 4 % af de undersøgte virksomheder oplyser om en ligelig fordeling. Endvidere har 84 virksomheder svarende til 50 % af virksomhederne udarbejdet en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer. Det er i lidt højere grad er D-virksomhederne, som har udarbejdet en politik i forhold til C-virksomhederne.

Tabel 4-6 Har en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn

	C	D	C + D ⁵
Virksomhed oplyser om en ligelig fordeling	2 %	8 %	4 % (6)
Virksomheden har en politik	43 %	64 %	50 % (84)
Virksomheden oplyser ikke om ligelig fordeling eller om en politik	55 %	28 %	47 % (79)
I alt	116	53	169

I alt har 84 virksomheder således oplyst, at de har en politik. Af tabel 4-9 fremgår det, at 58 virksomheder angiver indholdet af politikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn mod 26 virksomheder, der ikke yderligere beskriver indholdet af politikken.

Tabel 4-7 Redegør virksomheden for indholdet af politikken

	C	D	C + D
Virksomhed har en politik og redegør for dens indhold	74 %	62 %	69 % (58)
Virksomhed har en politik, men redegør ikke dens indhold	26 %	38 %	31 % (26)
I alt	50	34	84

Opsummerende over fordelingen

I nedenstående figur er det således illustreret, at følgende fordeling gør sig gældende i forhold til redegørelse for politik for den samlede stikprøve.

⁵ Summerer til 101 % grundet afrunding til hel procent.

Figur 4-4 Fordeling af virksomheder med hensyn til politik



Politikken indhold

I analysen er det ligeledes kortlagt, hvad indholdet af virksomhedernes politik er, herunder hvilke handlinger der anvendes blandt virksomhederne. Fordelingerne er opgjort i nedenstående tabel 4-10 for de 58 virksomheder, der har angivet indholdet af politikken.

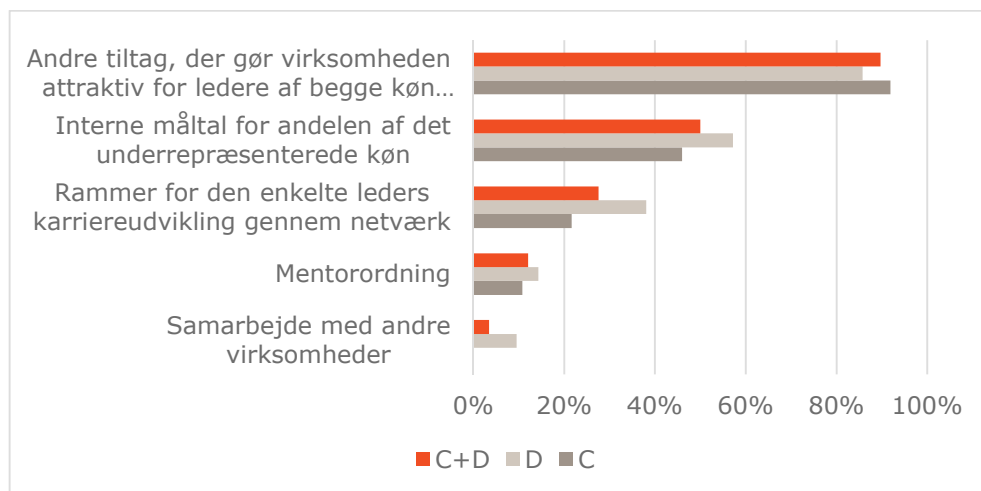
Tabel 4-8 Indhold af politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn

Politik	C	D	C + D
<i>Samarbejde med andre virksomheder</i>			
Ja	0 %	10 %	3 %
Nej	100 %	90 %	97 %
I alt	37	21	58
<i>Rammer for den enkelte leders karriereudvikling gennem netværk</i>			
Ja	22 %	38 %	28 %
Nej	78 %	62 %	72 %
I alt	37	21	58
<i>Mentorordning</i>			
Ja	11 %	14 %	12 %
Nej	89 %	86 %	88 %
I alt	37	21	58
<i>Interne måltal for andelen af det underrepræsenterede køn</i>			
Ja	46 %	57 %	50 %
Nej	54 %	43 %	50 %
I alt	37	21	58
<i>Andre tiltag, der gør virksomheden attraktiv for ledere af begge køn (herunder personalepolitik, delejob og jobopslag/rekrutteringsproces)</i>			
Ja	92 %	86 %	90 %
Nej	8 %	14 %	10 %
I alt	37	21	58

Ovenstående fordeling er illustreret i nedenstående figur 4-5. Her fremgår det, at det ofte er personalepolitik (herunder delejob, jobopslag og rekrutteringsproces),

som virksomhederne benytter sig af. Herefter følger interne måltal. Der er ikke nævneværdige forskelle mellem de tiltag, som C- og D-virksomheder benytter sig af med undtagelse af karriereudvikling gennem netværk, hvor D-virksomhederne generelt set ser ud til at benytte dette tiltag i lidt højere grad.

Figur 4-5 Grad af hyppighed for indhold af politik vedr. kønsmæssig underrepræsentation



Kommentar til metode

I gennemgangen er der lagt vægt på, at virksomhedens politik skal have til hensigt at øge andelen af det underrepræsenterede køn. Mentorordninger eller rammer for karriereudvikling gennem netværk betragtes derfor ikke som politikker vedr. det underrepræsenterede køn, medmindre det præciseres, at de retter sig mod det underrepræsenterede køn specifikt.

Uddybning af motivation

I kortlægningen er det også undersøgt, hvorvidt virksomhederne forholder sig til de iværksatte initiativer, og hvad de ønsker at opnå herved. På det grundlag har COWI vurderet om de undersøgte virksomheder redegør mere uddybende om deres motivation for at arbejde med området. Blandt de virksomheder, der har udarbejdet en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn, vurderer COWI således at 20 % af virksomhederne oplyser uddybende om politikken, og hvad de håber at opnå, mens 80 % ikke forholder sig til den udarbejdede politik. Blandt de virksomheder, der angav en uddybende motivation, blev diversitet i ledelsen fremhævet som en konkurrencemæssig fordel.

Tendenser

Blandt de virksomheder, der angiver at have en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn, viser analysen, at virksomhedens politik ofte er beskrevet kort og i generelle vendinger.

4.4 Hvor afrapporterer virksomhederne?

Det følgende afsnit beskriver, hvor virksomheden vælger at placere deres redegørelse for den kønsmæssige sammensætning i ledelsen.

Lovkrav

Virksomhederne skal give redegørelsen gives i tilknytning til ledelsesberetningen. Virksomheden kan dog i stedet vælge at give redegørelsen i en supplerende beretning til årsrapporten, hvortil der henvises i ledelsesberetningen eller på virksomhedens hjemmeside, hvortil der henvises i ledelsesberetningen.

En virksomhed, der afrapporterer efter visse internationale standarder og retningslinjer kan undlade at redegøre særskilt for det opstillede måltal og den udarbejde politik, hvis redegørelsen efter de internationale standarder og retningslinjer indeholder oplysningerne herom⁶.

Moder- og dattervirksomheder

En dattervirksomhed som indgår i en koncern, kan undlade at medtage oplysningerne i sin egen ledelsesberetning, hvis modervirksomheden opfylder oplysningskravene for den samlede koncern.

Redegørelsen

Af de 170 undersøgte virksomheder har X virksomheder svarende til 70 % givet oplysningerne om måltal for det øverste ledelsesorgan og den udarbejde politik for virksomhedens øvrige ledelsesniveauer i ledelsesberetningen. Det er X virksomheder svarende til 12 % af virksomhederne, der giver oplysningerne i en supplerende beretning og kun X virksomheder svarende til 2% af virksomheder, der har givet oplysningerne om måltal og politik på virksomhedens hjemmeside, hvortil der henvises i ledelsesberetningen. De resterende X virksomheder i stikprøven har enten givet oplysningerne gennem andre kilder eller ikke givet oplysningerne.

Tabel 4-9 Placering af redegørelse om måltal og politik for det underrepræsenterede køn

	C ⁷	D	C + D ⁸
Ledelsesberetning	69 %	60 %	70 % (119)
Supplerende beretning til årsrapporten, hvortil der henvises i ledelsesberetningen/bilag til ledelsesberetningen	12 %	19 %	12 % (20)
Virksomhedens hjemmeside, hvortil der henvises i ledelsesberetningen	2 %	17 %	2 % (3)
Oplyser gennem andre kilder eller oplyser slet ikke	18 %	4 %	18 % (31)
I alt	117	53	170

Afrapportering uden for ledelsesberetningen

Det vurderes, at oplysninger om den kønsmæssige sammensætning af ledelsen ofte er givet som del af virksomhedens *corporate governance*-redegørelse. En tilsvarende tendens er, at oplysninger om den kønsmæssige sammensætning gives som del af virksomhedens CSR-rapport. Blandt de virksomheder, der redegør for den kønsmæssige sammensætning i virksomhedens CSR-rapport, forekommer der en tendens til, at virksomhederne samtidig giver oplysningerne i ledelsesberetningen.

Udfordring med URL-adresser

Virksomheder, der vælger at redegøre for måltal og politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens hjemmeside, skal i ledelsesberetningen

⁶ I gennemgangen af de 170 virksomheder i stikprøven er denne information ikke registeret systematisk.

⁷ Summerer op til 101 % grundet afrunding til hel procent.

⁸ Summerer op til 101 % grundet afrunding til hel procent.

henviser til redegørelsen i form af en korrekt, funktionel URL-adresse, der fører direkte⁹ til redegørelsen i sin fuldstændige form.

Ved kortlægningen af virksomhederne, er der kun 3 virksomheder, der har benyttet muligheden for at placere redegørelsen om måltal og politik på deres hjemmeside. Der er for få virksomheder til at kunne konkludere, hvor gode virksomhederne er til at angive en korrekt, funktionel URL i ledelsesberetningen til redegørelsen på egen hjemmeside eller til den supplerende beretning til årsrapporten. Generelt kan det dog konstateres, at de virksomheder, der anvender link i forbindelse med deres redegørelser, viser en tendens til, at dette link ikke er en korrekt funktionel URL-adresse og reference til, hvor redegørelsen for det opstillede måltal og den udarbejdede politik for det underrepræsenterede køn kan findes.

4.5 Konklusion

Stikprøven	Baseret på en tilfældigt udvalgt stikprøve på 170 ud af ca. 1.200 virksomheder, der er omfattet af reglerne om mål og politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn har COWI foretaget en analyse af virksomhedernes afrapportering.
Ligelig fordeling	Analysen viser, at 2 % af virksomhederne oplyser om en ligelig fordeling af den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan og 4 % af virksomhederne oplyser om en ligelig fordeling af den kønsmæssige sammensætning på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.
Måltal	<p>For de virksomheder, der er forpligtet til at opstille måltal for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, viser analysen, at 73 % af den samlede stikprøve angiver et måltal. For de virksomheder, der har angivet et måltal, redegør 65 % af virksomhederne for en status i forhold til opfyldelsen af målsætningen.</p> <p>Virksomhedernes ambition i forhold til fastsættelsen af måltal er i gennemsnit en forøgelse af det underrepræsenterede køn på ca. 25 %. Dog viser analysen, at langt de fleste virksomheder angiver en målsætning om at forøge andelen af det underrepræsenterede køn med henholdsvis 20 %, 25 %, 33 % samt 40 %. Af de virksomheder, der angiver det opstillede, måltal oplyser 84 % af virksomhederne om den forventede tidshorisont for opfyldelsen af deres målsætning. Tidshorisonten for opfyldelsen af virksomhedernes målsætning er for de fleste virksomheder fastsat til fire år.</p>
Politik	For de virksomheder, der er forpligtet til at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesorganer, viser ana-

⁹ URL-adresser, der fører til en **oversigtsside** over virksomhedens rapporter, der omhandler samfundsansvar, *corporate governance*, e.l., og hvor der ikke hersker tvivl om, hvor oplysninger om virksomhedens politik for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen kan findes, er i COWIs opgørelse noteret som godkendt. For at en virksomhed opfylder lovkravet ifølge Erhvervsstyrelsen, skal linket dog føre direkte til den pågældende redegørelse om måltal og politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn.

lysen, at 1 virksomhed er undtaget som følge af, at den har haft 50 eller færre ansatte det seneste regnskabsår, og analysen tager derfor udgangspunkt i 169 virksomheder. Analysen viser, at 50 % oplyser om en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn. Af de 50 %, der oplyser om en politik, har over 2/3 redegjort for politikken indhold. Analysen viser, at virksomhedernes politik hyppigst omhandler personalepolitikker, herunder delejob, jobopslag og rekrutteringsproces. Derefter kommer interne måltal for at opnå en mere kønsmæssig ligelig fordeling. Det tredje mest udbredte er brug af netværk i individuel karriereudvikling. Hernæst kommer mentorordninger, og endelig samarbejder med andre virksomheder. Blandt virksomhederne, der oplyser om politikken, angiver 20 % yderligere information om politikken samt hvad virksomheden ønsker at opnå herved.

Redegørelsens placering

Analysen af de 170 virksomheder viser, at 70 % af virksomhederne har benyttet sig af, at oplyse om måltal og politik for det underrepræsenterede køn i ledelsesberetningen. Endvidere redegør 12 % af virksomhederne for måltal og politik i en supplerende beretning til årsrapporten, hvortil der henvises i ledelsesberetningen, og 2% af virksomhederne redegør for måltal og politik for at øge det underrepræsenterede kø på virksomhedens hjemmeside, hvortil der henvises i ledelsesberetningen.