

| Den kønsmæssige sammensætning af ledelsen

Opfølgning på reglerne om måltal og politikker
Regnskabsåret 2017

December 2018

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	2
2. Metode	3
3. Efterlevelse af lovkravet	4
3.1 Virksomheder med en ligelig fordeling i det øverste ledelseslag	4
3.2 Måltal for det øverste ledelsesorgan	5
3.3 Politik for de øvrige ledelsesniveauer	7
4. Sammenfatning	9

1. Indledning

Ved lov nr. 1383 af 23. december 2012 blev der indført regler om måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i de største danske virksomheder. Reglerne forpligter de største danske virksomheder til at opstille et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i deres øverste ledelsesorgan samt udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer. Virksomhederne skal årligt redegøre for deres måltal og politikker i ledelsesberetningen i årsrapporten, jf. årsregnskabslovens § 99 b¹.

Det fremgår af bemærkningerne til reglerne om den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i de største virksomheder i Danmark, at:

- Erhvervsstyrelsen i de kommende år vil foretage en årlig evaluering af virksomhedernes af-rapporteringer
- Lovkravet skal evalueres senest 4 år efter ikrafttrædelse

Erhvervsstyrelsen evaluerede i efteråret 2017 lovkravet vedrørende de private virksomheder, som på Erhvervsministeriets område er indført i selskabsloven, lov om visse erhvervsdrivende fonde, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, årsregnskabsloven samt i en række finansielle love, med henblik på at undersøge, om der dels var sket reel fremgang i udviklingen af andelen af kvinder i virksomhedernes bestyrelser, dels om der er behov for en revision af loven. Tilsvarende regler er indført i lov om ligestilling af mænd og kvinder (ligestillingsloven) ved lov nr. 1288 af 19. december 2012, der henhører under Ministeriet for børn, undervisning og ligestilling.

I evalueringen indgik også Erhvervsstyrelsens årlige evaluering af virksomhedernes afrapporteringer fra regnskabsåret 2013, 2014, 2015 og 2016, jf. punkt 1 ovenfor. Disse såkaldte compliance-undersøgelser har Erhvervsstyrelsen siden 2013 årligt foretaget på baggrund af en stikprøveundersøgelse af virksomhedernes efterlevelse af reglerne om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning.

Evalueringen findes på Erhvervsstyrelsens hjemmeside: <https://erhvervsstyrelsen.dk/koensfordeling-i-ledelsen>

På baggrund af evalueringen i 2017 besluttede regeringen at fastholde lovkravet uændret.

¹ For en uddybende beskrivelse af reglerne henvises til Erhvervsstyrelsens vejledning fra marts 2016 samt Erhvervsstyrelsens evaluering af lovkravet fra 2017. Begge publikationer findes på styrelsens hjemmeside: <https://www.erhvervsstyrelsen.dk/koensfordeling-i-ledelsen>

Erhvervsstyrelsen har efter afslutningen af evalueringen valgt fortsat at undersøge efterlevelsen af lovkravet med henblik på at følge udviklingen. Undersøgelsen udarbejdes i en kortere version end de tidligere undersøgelser med fokus på nøgletal om virksomhedernes efterlevelse.

2. Metode

Erhvervsstyrelsens undersøgelse af virksomhedernes redegørelse for det underrepræsenterede køn baserer sig, som de foregående undersøgelser, på den samme stikprøve blandt de virksomheder, der er omfattet af reglerne om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen. Dvs. det er de samme virksomheder, som undersøgelserne har fulgt gennem alle årene. Der er siden den første undersøgelse for regnskabsåret 2013, hvor 170 virksomheder var omfattet, foretaget enkelte justeringer i stikprøven bl.a. som følge af, at enkelte virksomheder er opløst, afnoteret eller ikke længere anses som værende "store" bl.a. som følge af nye forhøjede størrelsesgrænser fra regnskabsåret 2016. Derfor indgår der i stikprøven for regnskabsåret 2017 160 virksomheder. Undersøgelsen indeholder desuden samtlige statslige aktieselskaber, i alt 11 selskaber².

Det er således stort set de samme virksomheder, der har indgået i undersøgelsen siden 2013. Formålet er at kunne følge udviklingen i efterlevelsen hos de samme virksomheder over tid.

Reglerne gælder for regnskabsklasse D samt for store virksomheder, der aflægger regnskab efter reglerne i regnskabsklasse C. Statslige aktieselskaber og virksomheder, som har ejerandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS-land er omfattet af regnskabsklasse D.

I undersøgelsen for regnskabsåret 2017 indgår 160 virksomheder, der fordeler sig således:

- 111 "store" virksomheder (regnskabsklasse C)
- 49 virksomheder, som har ejerandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS-land. I denne gruppe indgår 11 selskaber, som er statslige aktieselskaber (regnskabsklasse D)

Store virksomheder i regnskabsklasse C er virksomheder, der overskrider to af følgende kriterier i to på hinanden følgende regnskabsår. Størrelsesgrænserne for store virksomheder er siden regnskabsåret, der begynder den 1. januar 2016 eller senere³:

² Finansministeriet: Statens selskaber 2017, juni 2017. <https://www.fm.dk/publikationer/2017/statens-selskaber-2017>

³ Størrelsesgrænserne for store virksomheder er ændret for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2016 eller senere. Da lovkravet blev vedtaget i 2012 var størrelsesgrænserne: 1) Balancesum på 143 mio. kr., 2) Nettoomsætning på 286 mio. kr., 3) Et gennemsnitligt antal heltidsbeskæftigede i løbet af regnskabsåret på 250.

1. En balancesum på 156 mio. kr.
2. En nettoomsætning på 313 mio. kr.
3. Et gennemsnitligt antal heltidsbeskæftigede på 250

Seneste opgørelse for regnskabsåret 2016 viser, at lovkravet omfatter i alt 1.595 virksomheder⁴.

Kravet om måltal og politikker for finansielle virksomheder er reguleret særskilt i den finansielle lovgivning, der henhører under Finanstilsynet. Erhvervsstyrelsens undersøgelse omfatter alene virksomheder, der er omfattet af de almindelige selskabsretlige regler på dette område, og der indgår derfor ingen finansielle virksomheder i stikprøven.

3. Efterlevelse af lovkravet

Undersøgelsen for regnskabsåret 2017 er ligesom undersøgelsen for regnskabsåret 2014, 2015 og 2016 foretaget af Deloitte. COWI gennemførte i 2014 den første opfølgning på de nye regler om måltal og politikker⁵ for regnskabsåret 2013.

3.1 Virksomheder med en ligelig fordeling i det øverste ledelseslag

I 2017⁶ har 35,6 pct. af de 160 undersøgte virksomheder en ligelig fordeling i det øverste ledelsesorgan. Dermed fortsætter den positive udvikling, der har kunnet konstateres de seneste år, siden andelen af virksomheder med en ligelig fordeling i det øverste ledelsesorgan blev målt første gang i 2014. Det tilsvarende tal for 2016 var 33,3 pct., for 2015 var 30 pct. og 25 pct. for 2014⁷.

⁴ Erhvervsstyrelsen seneste opgørelse findes på styrelsens hjemmeside: https://erhvervsstyrelsen.dk/sites/default/files/171113_koensfordelingen_i_de_stoerste_danske_virksomheders_bestyrelse_pr_15_august_2017.pdf

⁵ Undersøgelserne findes på Erhvervsstyrelsens hjemmeside: <https://erhvervsstyrelsen.dk/koensfordeling-i-ledelsen>

⁶ Når der i det følgende henvises til årstal, er det regnskabsåret, der henvises til og ikke det år, som undersøgelsen er offentliggjort i.

⁷ Erhvervsstyrelsen har i marts 2016 opdateret vejledningen til loven. Det har betydet, at kriteriet, for hvornår en virksomhed har en ligelig fordeling i bestyrelsen, er ændret. Tallene i tabel 1 er beregnet efter de kriterier, som den nye vejledning opstiller. For en uddybning af hvordan den nye vejledning har påvirket andelen af virksomheder med en ligelig fordeling i bestyrelsen, se Erhvervsstyrelsens evaluering 2017, bilag 4: https://erhvervsstyrelsen.dk/sites/default/files/1804_samlet_evaluering_af_maaltal_og_politikker_april_2018.pdf.

Tabel 1

Ligelig fordeling (iht. ny vejledning)	2014	2015	2016	2017
Samtlige undersøgte virksomheder med en ligelig fordeling	25 pct.	30 pct.	33,3 pct.	35,6 pct.

Kilde: Deloitte (2014-2017) på baggrund af stikprøve.

3.2 Måltal for det øverste ledelsesorgan

Da Erhvervsstyrelsen begyndte at foretage årlige stikprøveundersøgelser af de ca. 170 virksomheders efterlevelse af lovkravet om måltal og politikker, var der et særligt fokus på, hvor stor en andel af virksomhederne, der opstillede måltal, og undersøgelserne koncentrerede sig derfor fra starten herom.

Som følge heraf ses der nedenfor i tabel 2 først og fremmest på, om virksomhederne har opstillet et måltal eller ej. Derefter undersøges, hvorvidt manglende måltal skyldes, at virksomhederne har en ligelig fordeling i øverste ledelseslag, eller at de mangler at opstille et måltal.

I praksis har det vist sig, at mange virksomheder vælger at opstille et måltal, selvom de har en ligelig fordeling i øverste ledelsesorgan⁸.

⁸ Disse virksomheder tæller i tabel 2 med i gruppen af "virksomheder, der har opstillet et måltal".

Tabel 2

Har virksomheden i sin redegørelse opstillet måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan? ⁹		2013	2014	2015	2016	2017 ¹⁰
Efterlever reglerne	Virksomheden har opstillet måltal (inkl. virksomheder, der har en ligelig fordeling og samtidigt har opstillet måltal)	73 pct. (124)	79 pct. (134)	75,4 pct. (126)	80,1 pct. (129)	81,9 pct. (131)
	Virksomheden har ikke opstillet måltal, fordi de har en ligelig fordeling i det øverste ledelsesorgan	2 pct. (4)	7 pct. (12)	13,2 pct. (22)	14,3 pct. (23)	14,4 pct. (23)
	I alt	75 pct.	86 pct.	88,6 pct.	94,4 pct.	96,3 pct.
Efterlever ikke reglerne	Virksomheden har ikke opstillet måltal (og har ikke en ligelig fordeling)	25 pct. (42)	14 pct. (24)	11,4 pct. (19)	5,6 pct. (9)	3,8 pct. (6)
Total		170	170	167	161	160

Kilde: Cowi (2013) & Deloitte (2014-2017) på baggrund af stikprøve.

Som det fremgår af tabel 2, kan der konstateres en positiv udvikling i andelen af virksomheder, der opfylder lovens krav ved enten at have en ligelig fordeling af mænd og kvinder i det øverste ledelsesorgan eller et måltal.

De nyeste tal for regnskabsåret 2017 viser, at der er samlet set er 96,3 pct. af de undersøgte virksomheder, der opfylder lovens krav ved enten at have en ligelig fordeling af mænd og kvinder i det øverste ledelsesorgan (14,4 pct.) eller at have opstillet et måltal (81,9 pct.).

Der er således det seneste år sket endnu en stigning i andelen af virksomheder, der opfylder lovens krav. I 2016 opfyldte 94,4 pct. af de undersøgte virksomheder lovens krav ved enten at

⁹ Tallene i parentes er antallet

¹⁰ Summer ikke til 100 pct. pga. afrunding

have en ligelig fordeling af mænd og kvinder i det øverste ledelsesorgan (14,3 pct.) eller at have opstillet et måltal (80,1 pct.).

Andelen af de virksomheder, der ikke har opstillet et måltal og heller ikke har en ligelig fordeling i det øverste ledelseslag, har derfor også været faldende siden 2013. I 2013 havde 25 pct. af virksomhederne hverken et måltal eller ligelig fordeling i øverste ledelsesorgan. Dette tal er faldet til 3,8 pct. i regnskabsåret 2017.

3.3 Politik for de øvrige ledelsesniveauer

Virksomheder, der har færre end 50 heltidsbeskæftigede, er undtaget fra pligten til at udarbejde en politik for de øvrige ledelsesniveauer. Undersøgelsen vedr. politikker for regnskabsåret 2017 baseres på 138 virksomheder, idet 22 ud af 160 virksomheder i stikprøven har under 50 ansatte.

Der kan siden 2013 konstateres en positiv udvikling i andelen af virksomheder, der opfylder dette lovkrav. I 2013 var det lidt over halvdelen af virksomhederne (54 pct.), der opfyldte lovkravet for den øvrige ledelse ved enten at have en ligelig fordeling (4 pct.) eller have udarbejdet en politik (50 pct.). I 2017 er der i alt 82,6 pct., der opfylder lovens krav ved enten at have en politik (61,6 pct.) eller en ligelig fordeling af mænd og kvinder i den øvrige ledelse (21,0 pct.). Der er således sket et markant fald i andelen af virksomheder, der ikke efterlever lovkravet for den øvrige ledelse.

Tabel 3

Hvorvidt virksomheden i sin redegørelse redegør for sin politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer? ¹¹		2013 ¹²	2014	2015	2016 ¹³	2017
Efterlever reglerne	Virksomheden har opnået en ligelig fordeling	4 pct. (6)	17 pct. (27)	18 pct. (29)	21 pct. (30)	21,0 pct. (29)
	Virksomheden har udarbejdet en politik (kun de der ikke har en ligelig fordeling)	50 pct. (84)	51 pct. (80)	48 pct. (76)	57 pct. (81)	61,6 pct. (85)
	I alt	54 pct.	68 pct.	66 pct.	78 pct.	82,6 pct.
Efterlever ikke reglerne	Virksomheden har ikke udarbejdet en politik, der lever op til lovens krav	47 pct. (79)	32 pct. (50)	34 pct. (53)	21 pct. (30)	17,4 pct. (24)
Total		169	157	158	141	138

Kilde: Cowi (2013) & Deloitte (2014-2017) på baggrund af stikprøve.

I 2017 har 17,4 pct. ikke en ligelig fordeling i de øvrige ledelsesniveauer og har heller ikke udarbejdet en politik. Der er således fortsat en betydelig gruppe af virksomheder, der ikke efterlever reglerne for den øvrige ledelse.

Erhvervsstyrelsen hæfter sig i den forbindelse ved, at der igen i år er sket en fremgang i andelen af virksomheder, der efterlever reglerne for den øvrige ledelse. Der er således år for år flere virksomheder, der kommer i mål med enten at have udarbejdet en politik eller have opnået en ligelig fordeling i de øvrige ledelseslag. Det er samtidig værd at bemærke, at en stor del af de virksomheder, der ikke efterlever reglerne for den øvrige ledelse, dog giver oplysninger, der indikerer, at de har forsøgt at udarbejde en politik. Oplysningerne har primært karakter af at

¹¹ Tallene i parentes er antallet

¹² Summer ikke til 100 pct. pga. afrunding

¹³ Summer ikke til 100 pct. pga. afrunding

være hensigtserklæringer, og styrelsen vurderer, at sådanne redegørelser er utilstrækkelige i forhold til at kunne udgøre en reel politik i overensstemmelse med lovens krav.

Erhvervsstyrelsen understreger derfor fortsat, at det er afgørende, at virksomhederne er klare og konkrete, når de redegør for virksomhedens politikker for de øvrige ledelsesniveauer, herunder at politikkerne er understøttet af konkrete tiltag, specifikke handlinger og resultater som følge heraf.

4. Sammenfatning

Der kan igen i virksomhedernes redegørelser for regnskabsåret 2017 konstateres en positiv udvikling i forhold til efterlevelsen af lovkravet om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn; flere virksomheder har opnået en ligelig fordeling i øverste ledelseslag, flere virksomheder opstiller måltal for den øverste ledelse og flere virksomheder udarbejder politikker for den øvrige ledelse, der er understøttet af konkrete tiltag.

Stikprøveundersøgelsen for regnskabsåret 2017 viser, at 96,3 pct. af de undersøgte virksomheder efterlever lovkravet for den øverste ledelse ved enten at have en ligelig kønsfordeling af mænd og kvinder i det øverste ledelsesorgan (14,4 pct.) eller at have opstillet et måltal (81,9 pct.). 82,6 pct. af virksomhederne efterlever lovkravet om udarbejdelse af en politik for den øvrige ledelse ved enten at have en ligelig fordeling (21,0 pct.) eller have udarbejdet en politik (61,6 pct.). Dette er en fremgang i forhold til den første undersøgelse fra 2013, der viste, at 75 pct. af de undersøgte virksomheder efterlevede kravet om måltal for den øverste ledelse og kun 54 pct. efterlevede kravet om politikker for den øvrige ledelse.

Selvom det er Erhvervsstyrelsens vurdering, at der fortsat er udfordringer i forhold til den indholdsmæssige afrapportering af politikker, er det positivt, at der år for år kan konstateres en stigning i andelen af virksomheder, der efterlever lovkravet om en politik for den øvrige ledelse.

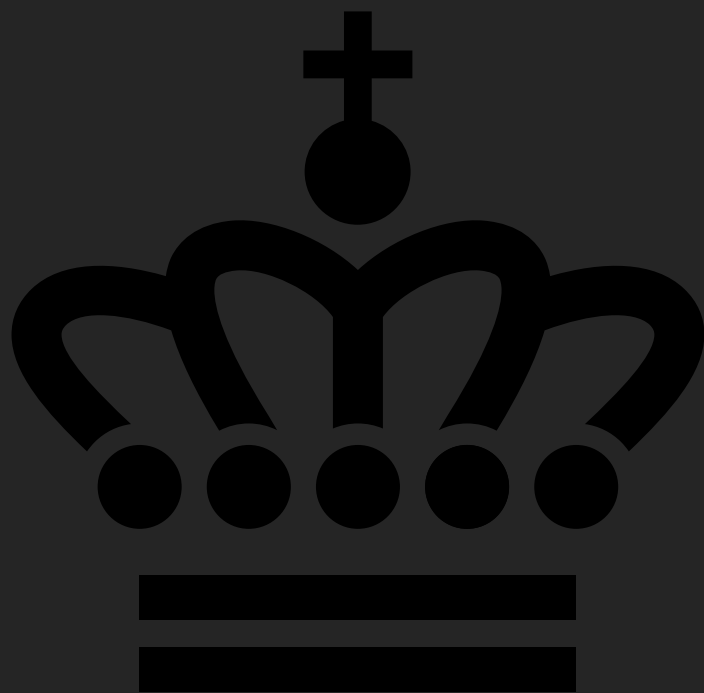
En del af den positive udvikling særligt siden 2016 kan muligvis tilskrives, at Erhvervsstyrelsen i forbindelse med styrelsens kontrol af virksomhedernes årsrapport for regnskabsåret 2016 har haft særligt fokus på overholdelse af lovkravet om måltal og politikker.

Derudover har Erhvervsstyrelsen sat fokus på at styrke kvaliteten i afrapporteringerne yderligere gennem styrelsens informationsindsats for at sikre, at de sidste virksomheder kommer helt i mål. Erhvervsstyrelsen har bl.a. sat fokus på lovkravet i styrelsens informationsindsats overfor revisorer.

Derudover har Erhvervsstyrelsen i september 2018 offentliggjort en række cases med konkrete eksempler på, hvordan bestyrelsesformænd og administrerende direktører arbejder målrettet

med en balanceret kønsfordeling i deres virksomheds ledelse¹⁴. Formålet har været at imødekomme virksomhedernes efterspørgsel på inspiration og redskaber til, hvordan de kan arbejde med at få flere kvinder i ledelsen. Erhvervsministeren har desuden stillet forslag om at tydeliggøre rapporteringskravet i årsregnskabslovens § 99 b om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen. Forslaget behandles primo december i Folketinget og forventes godkendt inden årets udgang.

¹⁴ <https://samfundsansvar.dk/kvinder-i-ledelse>



Langelinie Allé 17
2100 København Ø

T: 3529 1000
@: erst@erst.dk
W: erhvervsstyrelsen.dk