

Kønsdiversitet i bestyrelseslokalet

En undersøgelse af køns sammensætningen
i danske virksomheders bestyrelser

2023

Indhold

Introduktion til undersøgelsen	3
Hovedresultater	4
Kønssammensætningen i bestyrelsesposter i danske virksomheder	6
Kønssammensætningen blandt bestyrelsesledere i danske virksomheder	13
Virksomheder uden repræsentation af begge køn i bestyrelsen	15
Metode	20

Udgivet af Dansk Industri, DI
December 2023

Introduktion til undersøgelsen

Forskning taler sit klare sprog: En virksomhed, der investerer i kønsdiversitet i bestyrelsen, oplever ikke blot bedre beslutninger, men også en mærkbar stigning i værdiskabelse. Forskellige perspektiver og erfaringer bringer en dynamik til beslutningstagningen, der ikke kun fremmer kreativitet, men også stimulerer innovation, som kan føre til mere nuancerede og velovervejede beslutninger¹. Et mangfoldigt bestyrelsesrum er ikke blot en symbolsk handling for ligestilling; det er en investering i en mere innovativ og konkurrencedygtig virksomhed.

Derfor er det også paradoksalt, at kun hver tredje fuldtidsansatte i den private sektor er en kvinde, på trods af at halvdelen af Danmarks talentpulje er kvinder! Og andelen af kvinder falder støt, jo længere op i ledelseslagene vi kommer². Denne kønsbalance er som en håndbremse på udviklingen i dansk erhvervsliv – en hindring for virksomheder og samfundet, der ikke formår at få alle tilgængelige talenter i spil.

Diversitet er ikke en naturlig konsekvens; det kræver fokuseret prioritering og handling. Lykkeligtvis er der en stigende bevægelse blandt danske virksomheder, der anerkender betydningen af et mangfoldigt erhvervsliv og er ivrige efter at bidrage til forandringen og høste resultaterne deraf. Og de har også erkendt, at det starter fra toppen – i direktionen og bestyrelseslokalet, hvor kulturen formes og sender bølger ud gennem hele organisationen.

I denne undersøgelse kortlægger DI for første gang kønssammensætningen i danske virksomheders bestyrelser. Undersøgelsen dækker alle danske virksomheder med mindst 50 ansatte og deres generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer (medarbejderrepræsentanter medtages ikke). Denne afgrænsning er bl.a. foretaget, da de lovkrav, der i dag stilles til virksomheder i forhold til at opstille måltal og udarbejde politikker med henblik på at fremme en mere ligelig fordeling af køn i virksomhedernes øverste ledelse, alene omfatter generalforsamlingsvalgte medlemmer af bestyrelserne og ikke medarbejderrepræsentanter.

¹ Hewlett, S. A., Marshall, M., & Sherbin, How Diversity Can Drive Innovation, Harvard Business Review, December 2013

² Dansk Industri, Få kvinder i topledelse, august 2022

Hovedresultater

Kønssammensætningen i bestyrelsesposter i danske virksomheder:

- **17,5 pct. af bestyrelsesposterne i danske virksomheder er i 2023 besat af kvinder**
Kvinder er stærkt underrepræsenteret i danske virksomheders bestyrelser. I 2023 udgør kvinder således blot 17,5 pct. af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer.
- **Andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer er steget med 3,6 procentpoint fra 2018 til 2023**
Der har været en stigning i andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer i danske virksomheder over de seneste fem år. Andelen er steget fra 13,9 til 17,5 pct. fra 2018 til 2023, svarende til en stigning på 3,6 procentpoint.
- **Andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer er især steget i de helt store virksomheder**
I 2023 udgør kvinder 15,4 pct. af bestyrelsesmedlemmerne i virksomheder med 50 til 100 ansatte, hvilket er en stigning på 2,1 procentpoint i forhold til 2018. Andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer er størst blandt de helt store virksomheder med flere end 500 ansatte med 25,6 pct. i 2023, hvilket er en stigning på 8,7 procentpoint i forhold til 2018.
- **Virksomheder i Region Hovedstaden har markant større kønsdiversitet i deres bestyrelser end virksomheder i de jyske regioner**
Der forekommer stor geografisk variation i kønsfordelingen i virksomheders bestyrelsesposter. I 2023 har virksomheder i Region Hovedstaden den klart højeste andel af kvindelige bestyrelsesmedlemmer med 22,1 pct., mens Region Nordjylland og Region Midtjylland i samme år har de laveste andele på henholdsvis 13,2 pct. og 13,6 pct.
- **Andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer varierer med hele 20 procentpoint mellem brancher med de henholdsvis mindst og mest kønsskæve bestyrelser**
Den mindst skæve kønsfordeling i bestyrelsesmedlemmerne ses blandt virksomhederne i branchen Sundhed og socialvæsen, hvor kvinder udgør 32,1 pct. af bestyrelsesmedlemmerne. I branchen Bygge og anlæg, som har den mest skæve kønsfordeling, udgør andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer blot 11,7 pct., og derved er forskellen i andelen mellem de to brancher på mere end 20 procentpoint.

Kønssammensætningen blandt bestyrelsesledere i danske virksomheder:

- **I 2023 udgør kvinder 10,8 pct. af bestyrelseslederne i danske virksomheders bestyrelser**
Kvinder udgør 10,8 pct. af bestyrelseslederne i danske virksomheder i 2023. Dermed er næsten ni ud ti bestyrelsesledere i dag mænd.
- **Andelen af kvindelige bestyrelsesledere er steget svagt fra 2018 til 2023**
Andelen af bestyrelseslederposter, der besættes af kvinder, er steget fra 7,2 pct. i 2018 til 10,8 pct. i 2023. Det svarer til en gennemsnitlig årlig stigning på 0,7 procentpoint.

Virksomheder uden repræsentation af begge køn i bestyrelsen

- **I 50,9 pct. af danske virksomheder sidder der udelukkende mænd i bestyrelseslokalet**

I 2023 har 50,9 pct. af virksomhederne ingen kvindelige bestyrelsesmedlemmer i deres bestyrelse, mens blot 0,2 pct. af virksomhederne ikke har mandlige bestyrelsesmedlemmer i deres bestyrelse. De resterende 48,9 pct. af virksomhederne har begge køn repræsenteret i deres bestyrelse. Det betyder, at der i 2023 er marginalt flere virksomheder uden kvinder siddende i deres bestyrelser, end der er virksomheder, som har både mænd og kvinder repræsenteret i bestyrelsen.
- **Andelen af virksomheder uden kvindelig repræsentation i bestyrelsen er faldet med 8,3 procentpoint fra 2018 til 2023**

Fra 2018 til 2023 er andelen af virksomheder uden kvindelig repræsentation i bestyrelsen faldet fra 59,2 pct. til 50,9 pct. Det svarer til et fald på 8,3 procentpoint over den femårige periode.
- **I mere end hver fjerde virksomhed med over 500 ansatte sidder der udelukkende mænd i bestyrelsen**

Andelen af virksomheder med flere end 500 ansatte, som ikke har kvinder repræsenteret i bestyrelsen, er faldet fra 46,7 pct. i 2018 til 28,2 pct. i 2023. Trods det store fald, er det dog fortsat mere end hver fjerde af de helt store virksomheder med flere end 500 ansatte, som ikke har en kvinde repræsenteret i deres bestyrelse. Det er i øvrigt en langt mindre andel end blandt virksomheder med færre ansatte.
- **Andelen af virksomheder med bestyrelser uden kvinder er faldet i hele landet fra 2018 til 2023 – og mest i Region Hovedstaden**

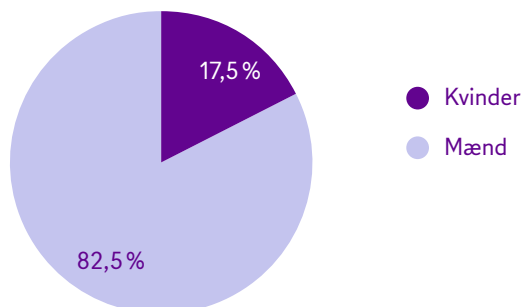
Virksomheder i Region Hovedstaden har haft det største fald i andelen af bestyrelser uden kvindelige medlemmer. Her er andelen faldet fra 52,0 pct. til 41,6 pct. fra 2018 til 2023, svarende til et fald på 10,4 procentpoint. Andelen af virksomheder, som ikke har kvinder i bestyrelsen, er faldet mindst i Region Sjælland, hvor andelen af bestyrelser uden kvinder er faldet fra 59,1 pct. i 2018 til 55,1 pct.

Kønssammensætningen i bestyrelsesposter i danske virksomheder

Kvinder er stærkt underrepræsenteret i danske virksomheders bestyrelser. I 2023 sidder kvinder på blot 17,5 pct. af bestyrelsesposterne i danske virksomheder, hvilket dog er en svag stigning fra 13,9 pct. i 2018. Der er en stor variation i bestyrelsernes kønssammensætning på tværs af virksomhedsstørrelser, regional placering og brancher.

Der er en betydelig kønsskævhed i danske virksomheders bestyrelser. Blandt de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er kvinder kraftigt underrepræsenteret. I 2023 er kun 17,5 pct. af bestyrelsesposterne i danske virksomheder besat af en kvinde. Det svarer til, at en kvinde sidder på lidt mindre end hver sjette bestyrelsespost.

Kvinder er stærkt underrepræsenteret i danske virksomheders bestyrelser
Kønsfordelingen i bestyrelsesposter, 2023



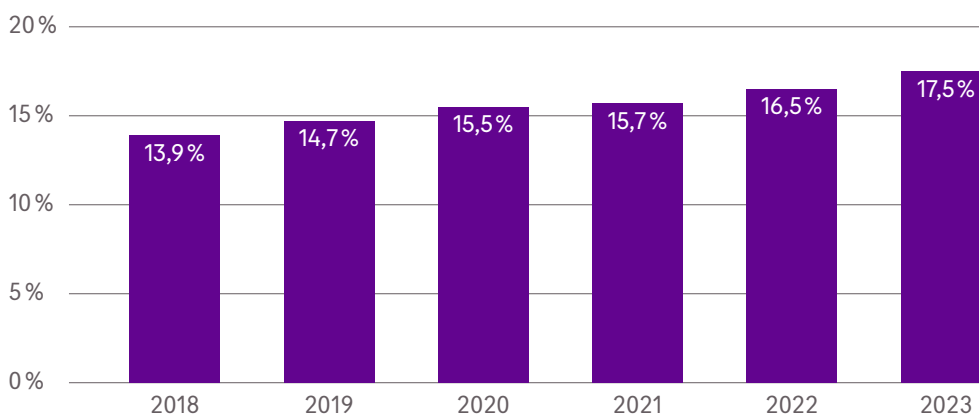
Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

Udviklingen i repræsentationen af kvinder i bestyrelseslokalet i perioden fra 2018 til 2023 viser en gradvis forandring mod en lidt større kønsbalance.

I 2018 lå andelen af kvinder i danske virksomheders bestyrelser på 13,9 pct. I de efterfølgende år ses en stigende tendens i kvinders repræsentation i bestyrelseslokalene, hvor andelen er steget svagt år for år og ligger på 17,5 pct. Det er en stigning på 3,6 procentpoint over den femårige periode.

Langsom udvikling mod mere kønsdiversitet i bestyrelseslokalerne

Udvikling i andelen af bestyrelsesposter besat af en kvinde, 2018 – 2023



Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

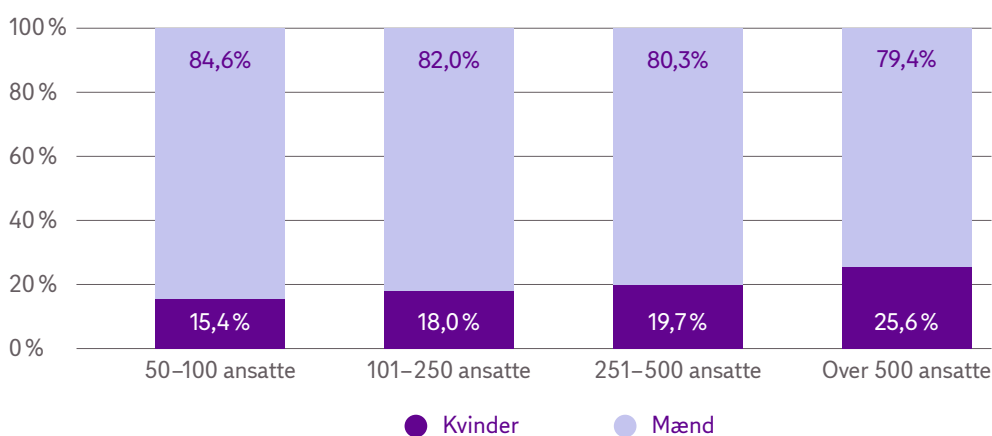
Kønssammensætningen i bestyrelsesposterne varierer markant på tværs af virksomhedsstørrelse. Der er en klar tendens til, at jo flere ansatte en virksomhed har, desto mindre skæv er kønsammensætningen blandt virksomhedens bestyrelsesmedlemmer. Dog er mænd fortsat det overrepræsenterede køn i bestyrelserne, uanset virksomhedens størrelse.

Blandt virksomheder med 50 til 100 ansatte udgør kvinder 15,4 pct. af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i 2023. I virksomheder med 101 til 250 ansatte er andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer marginalt højere med 18,0 pct. af bestyrelsesposterne.

Andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer stiger yderligere, hvis der betragtes virksomheder med henholdsvis 251 til 500 ansatte og virksomheder med mere end 500 ansatte. I virksomheder med 251 til 500 ansatte udgør kvinder 19,7 pct. af bestyrelsesposterne, svarende til knap hver femte bestyrelsespost. Blandt virksomheder med flere end 500 ansatte er det 25,6 pct. af bestyrelsesposterne, der er besat af et kvindeligt bestyrelsesmedlem.

Der er således en forskel på 10,2 procentpoint i andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer i virksomheder med 50 til 100 ansatte og virksomheder med flere end 500 ansatte.

Jo flere ansatte virksomhederne har, jo mindre kønsskæve er bestyrelserne Kønsfordelingen i bestyrelsesposter opdelt på virksomhedsstørrelser, 2023



Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

På tværs af virksomhedsstørrelser ses der en positiv tendens mod en større andel af kvinder i bestyrelserne over de seneste fem år. Denne tendens er stærkest hos de største virksomheder.

For virksomheder med 50 til 100 ansatte er kvinders repræsentation i bestyrelsesposterne steget relativt lidt fra 13,3 pct. i 2018 til 15,4 pct. i 2023. Selvom andelen er steget svagt, er det den eneste gruppe af virksomheder, som ikke har vist en tydelig positiv tendens over de seneste fem år. I årene fra 2019 til 2022 var der ingen udvikling i andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer blandt disse mindre virksomheder.

For virksomheder med 101 til 250 ansatte ses en tendens mod mindre kønsskævhed i bestyrelserne for hvert år, der går. Der er dog tale om begrænsede stigninger i andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer, som i perioden 2018 til 2023 i gennemsnit har ligget på 0,8 procentpoint om året. Det har ført til, at andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer er steget fra 14,1 pct. i 2018 til 18,0 pct. i 2023.

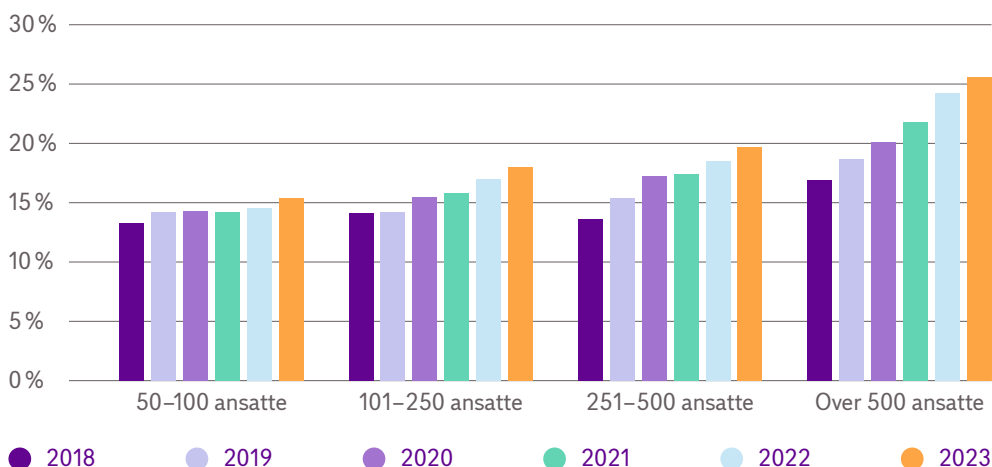
I virksomheder med 251 til 500 ansatte er der sket en lidt større fremgang i kvinders repræsentation fra 2018 til 2023, hvor andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer er steget fra 13,6 pct. til 19,7 pct.

For virksomheder med over 500 ansatte ses den mest tydelige fremgang i kvinders repræsentation i bestyrelsesposter. Blandt disse virksomheder er andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer steget fra 16,9 pct. i 2018 til 25,6 pct. i 2023. Det svarer til en årlig

gennemsnitlig stigning på 1,8 procentpoint fra 2018 til 2023, hvilket har ført til, at andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer samlet er vokset i denne periode.

Samlet set ses en positiv udvikling mod en større repræsentation af kvinder i bestyrelsesposter, uanset virksomhedens størrelse. Men det er især i de større virksomheder, at der ses en positiv udvikling mod en mere lige kønssammensætning i bestyrelseslokalet.

Størst stigning i andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer i de store virksomheder Udvikling i andelen af bestyrelsesposter besat af en kvinde opdelt på virksomhedsstørrelser, 2018–2023



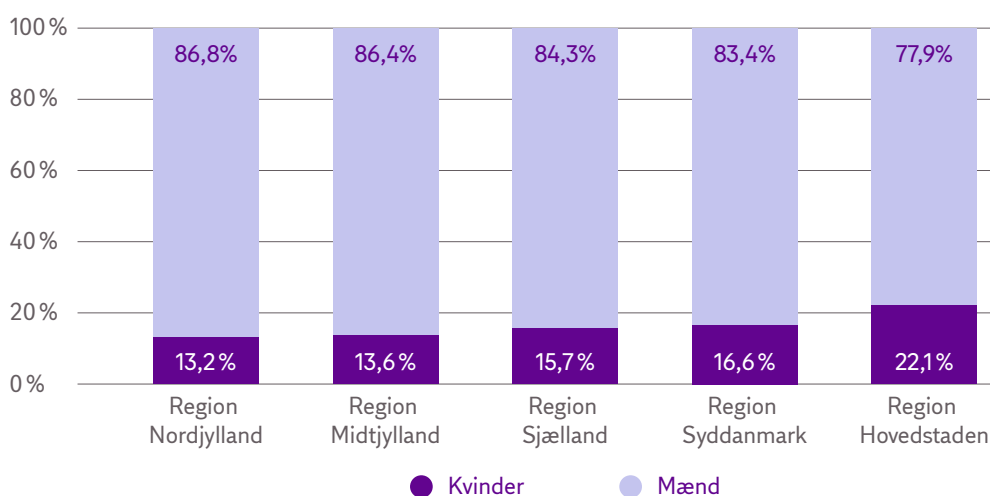
Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

Der findes også variation i kønsskævheden i bestyrelser på tværs af virksomheder i de forskellige regioner. Kvinders repræsentation i bestyrelseslokalet er lavest blandt virksomheder placeret i Region Nordjylland og Region Midtjylland, hvor andelen af kvindelige besatte bestyrelsesposter ligger på henholdsvis 13,2 pct. og 13,6 pct. Blandt virksomheder i Region Sjælland og Region Syddanmark ligger andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer på henholdsvis 15,7 pct. og 16,6 pct.

Den mindst skæve kønssammensætning blandt bestyrelsesposter ses blandt virksomheder i Region Hovedstaden. Her når kvinders repræsentation op på 22,1 pct., hvilket er markant højere end i de andre regioner, men dog fortsat langt under mændenes repræsentation i bestyrelsesposterne.

Regionale forskelle i bestyrelsernes kønssammensætning

Kønfordelingen i bestyrelsesposter opdelt på regioner, 2023

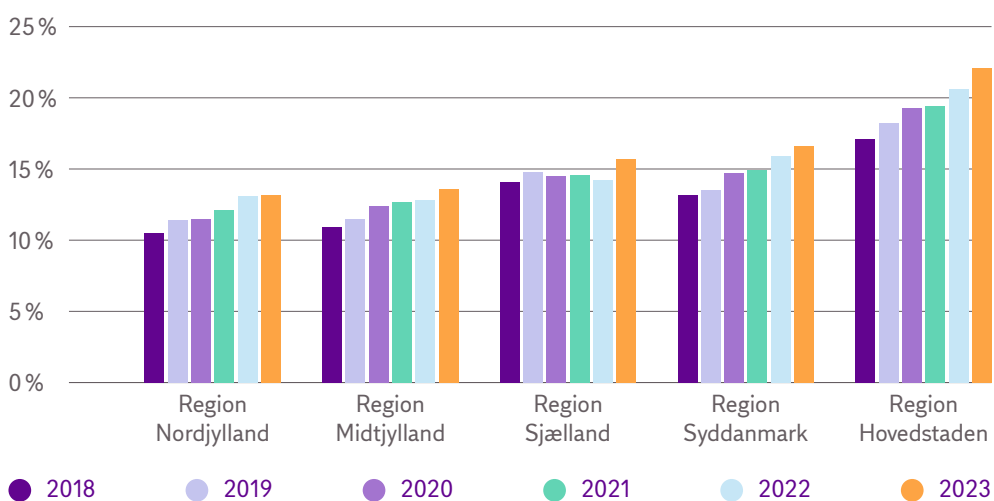


Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

I fire ud af de fem regioner er kvinders repræsentation i bestyrelseslokalerne steget i alle årene fra 2018 til 2023. Region Sjælland er den eneste region, hvor kønssammensætningen i virksomhedernes bestyrelser har stået stille eller ligefrem er gået tilbage i årene fra 2019 til 2022. Set over hele den femårige periode er andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer også steget i Region Sjælland.

I Region Nordjylland er kvinders repræsentation i bestyrelseslokalerne steget fra 10,5 pct. i 2018 til 13,2 pct. i 2023. Tilsvarende i Region Midtjylland er andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer vokset fra 10,9 pct. til 13,6 pct. i samme periode. Region Syddanmark har ligeledes oplevet en stabil årlig fremgang i kvinders repræsentation fra 13,2 pct. i 2018 til 16,6 pct. i 2023. Region Hovedstaden har haft den relativt største stigning fra 2018 til 2023, hvor andelen af bestyrelsesposter besat af kvinder er vokset med 5,0 procentpoint. I Region Sjælland er andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer steget fra 14,1 pct. til 15,7 pct.

I fire ud af fem regioner har der været tydelig fremgang i kønssammensætningen over tid
Udvikling i andelen af bestyrelsesposter besat af en kvinde opdelt på regioner, 2018–2023



Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

Ved at opdele virksomheder efter hvilken branche de tilhører, ses der store forskelle i kønsfordelingen i bestyrelsesposterne mellem brancher. Fælles for alle brancherne er, at kvinder er stærkt underrepræsenteret i virksomhedernes bestyrelser. Af datamæssige hensyn indeholder denne opgørelse kun brancher, der tilsammen dækker over mindst 200 bestyrelsesposter i 2023³.

Der er en forskel i andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer på 20,4 procentpoint mellem brancherne med den største og laveste andel af kvindelige bestyrelsesmedlemmer.

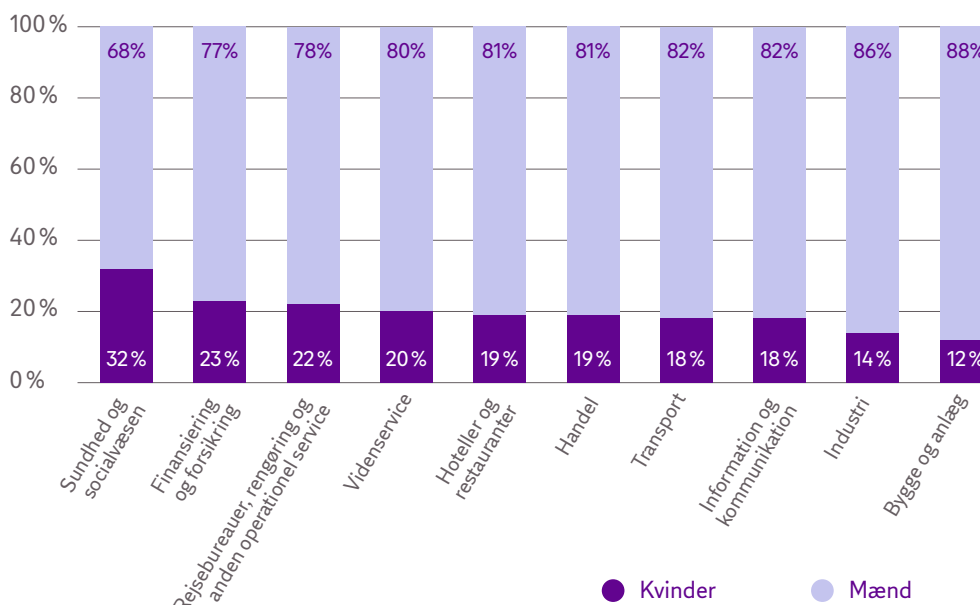
I brancherne Bygge og anlæg samt Industri ses de laveste andele af bestyrelsesposter besat af kvinder. Her udgør kvinder henholdsvis 11,7 pct. og 14,3 pct. af bestyrelsesmedlemmerne.

³ Brancherne Energiforsyning, Ejendomshandel og udlejning, Kultur og fritid, Landbrug, skovbrug og fiskeri, Råstofindvinding, Undervisning, Vandforsyning og renovation og Andre serviceydelser mv. er udeladt i opgørelsen, da de indeholder færre end 200 bestyrelsesposter i 2023.

Omvendt ses en mere balanceret kønsfordeling i branchen Sundhed og socialvæsen, hvor kvinder udgør 32,1 pct. af bestyrelsesmedlemmerne i 2023. Selvom kvinders repræsentation er markant højere i denne branche i forhold til andre brancher, så sidder mænd fortsat på langt størstedelen af bestyrelsesposterne i branchen.

Stor variation i bestyrelsernes kønssammensætning på tværs af brancher

Kønsfordelingen i bestyrelsesposter opdelt på brancher, 2023



Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

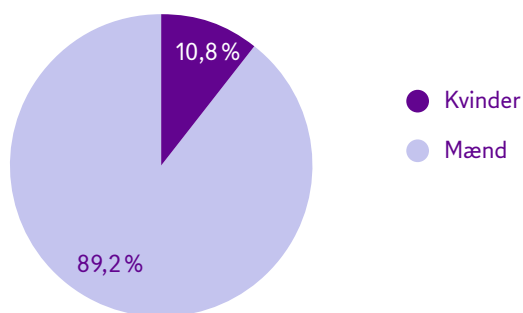
Kønssammensætningen blandt bestyrelsesledere i danske virksomheder

Der er en markant kønsskævhed i, hvem der sidder for bordenden og har det overordnede ansvar for bestyrelsens arbejde: I 2023 er blot 10,8 pct. af danske virksomheders bestyrelsesledere kvinder. I perioden 2018 til 2023 har der kun været marginale årlige stigninger i andelen af kvindelige bestyrelsesledere, som i alt er steget med 3,6 procentpoint over de seneste fem år.

Mens kvinder blot udgør 17,5 pct. af alle generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i danske virksomheders bestyrelser, så stiger kønsskævheden yderligere, når vi ser på bestyrelseslederposterne. I 2023 udgør kvinder 10,8 pct. af bestyrelseslederne, og derved er hele 89,2 pct. af bestyrelseslederne mænd. Det svarer til, at næsten ni ud af ti bestyrelsesledere er mænd.

Ni ud af ti bestyrelsesledere er mænd

Kønsfordelingen blandt bestyrelsesledere, 2023



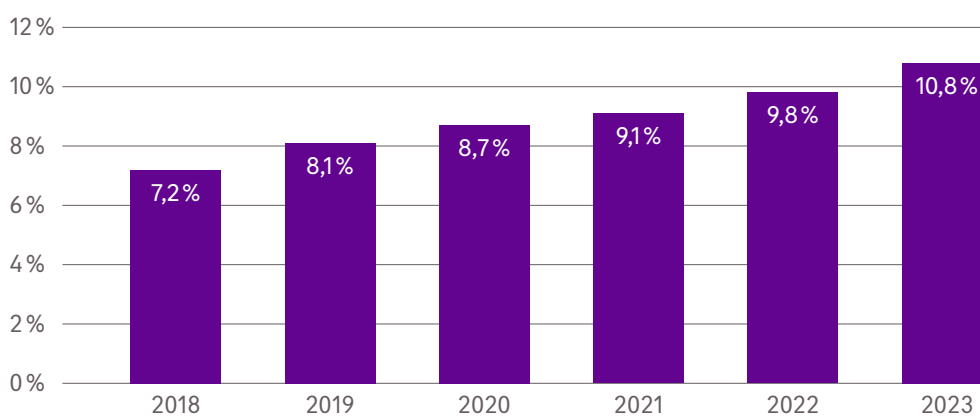
Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

Over de seneste fem år har der været marginale årlige stigninger i kvinders repræsentation blandt bestyrelsesledere i danske virksomheder. Andelen af bestyrelseslederposter besat af kvinder er steget fra 7,2 pct. i 2018 til 10,8 pct. i 2023, hvilket svarer til en årlig stigning på 0,7 procentpoint i den femårige periode.

De 10,8 pct. kvindelige bestyrelsesledere og 17,5 pct. kvindelige bestyrelsesmedlemmer i 2023 understreger med al tydelighed, at der trods positive tendenser de seneste år fortsat er en markant kønsskævhed i danske virksomheders bestyrelser.

Små årlige stigninger i andelen af kvindelige bestyrelsesledere

Udvikling i andelen af kvinder blandt bestyrelsesledere, 2018–2023



Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

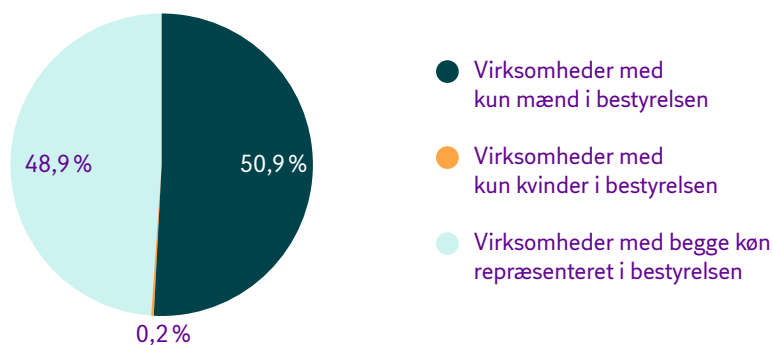
Virksomheder uden repræsentation af begge køn i bestyrelsen

I 2023 har 50,9 pct. af danske virksomheder ingen kvinder siddende i deres bestyrelse, hvilket er en lavere andel end i 2018, hvor den var på 59,2 pct. Til sammenligning er det blot 0,2 pct. af bestyrelserne i danske virksomheder, der udelukkende er besat af kvinder. På tværs af virksomhedsstørrelser og regioner er der store forskelle i andelen af virksomheder uden kvinder i bestyrelsen og udviklingen i denne over tid.

I 2023 har 50,9 pct. af virksomhederne ingen kvindelige bestyrelsesmedlemmer i deres bestyrelse. Dette står i skærende kontrast til de 0,2 pct. af virksomhederne, som ikke har mandlige bestyrelsesmedlemmer i deres bestyrelse. De resterende 48,9 pct. af virksomhederne har begge køn repræsenteret i deres bestyrelse. Dette betyder, at der i 2023 er flere virksomheder på landsplan, som har nul kvinder siddende i deres bestyrelser, end der er virksomheder, som har både mænd og kvinder repræsenteret i bestyrelsen.

Over halvdelen af de danske virksomheder har ikke en kvinde i bestyrelsen

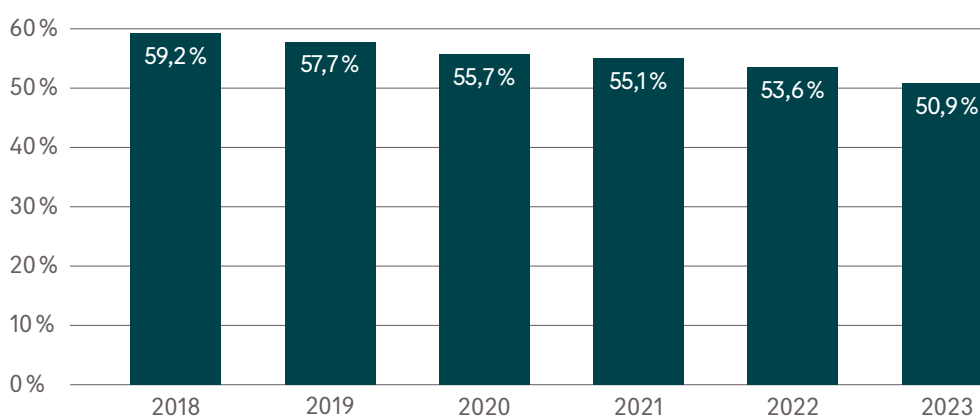
Andel virksomheder, 2023



Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

Over de seneste år har der været en lille, men dog positiv udvikling i retning af, at en større andel af danske virksomheder har mindst én bestyrelsespost besat af en kvinde. Fra 2018 til 2023 er andelen af virksomheder uden kvindelig repræsentation i bestyrelsen faldet fra 59,2 pct. til 50,9 pct., svarende til et fald på 8,3 procentpoint. Selvom denne udvikling er positiv, er det værd at bemærke, at næsten halvdelen af landets virksomheder stadig ikke har en kvinde i deres bestyrelse i 2023.

Andelen af virksomheder uden kvindelige bestyrelsesmedlemmer falder år for år Udvikling i andelen af virksomheder uden kvinder i bestyrelsen, 2018–2023

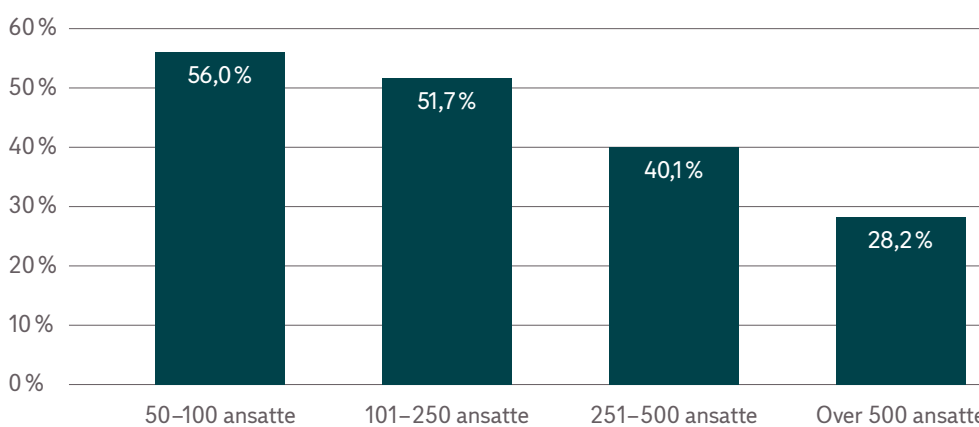


Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

Ved at opdele virksomheder på antal ansatte ses en tydelig tendens til, at jo mindre virksomheder der er tale om, desto større andel af virksomhederne har udelukkende mandlige bestyrelsesmedlemmer i deres bestyrelser.

Blandt virksomheder med 50 til 100 ansatte har 56,0 pct. af virksomhederne udelukkende mænd siddende i deres bestyrelse og tilsvarende for 51,7 pct. af virksomheder med 101 til 250 ansatte. Blandt virksomheder med 251 til 500 ansatte har 40,1 pct. af disse virksomheder ikke begge køn repræsenteret i deres bestyrelse. Virksomheder med over 500 ansatte har den laveste andel af virksomheder med nul kvinder i bestyrelsen. Dog er det stadig 28,2 pct. af virksomhederne, der ikke har begge køn repræsenteret i deres bestyrelse.

Mere end hver fjerde virksomhed med over 500 ansatte har ikke en kvinde i bestyrelsen
Andelen af virksomheder uden kvinder i bestyrelsen opdelt på virksomhedsstørrelse, 2023



Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

De mindre virksomheder har kun haft et beskedent fald i andelen af bestyrelser uden kvindelig repræsentation, mens der har været en mere markant positiv udvikling blandt de største virksomheder.

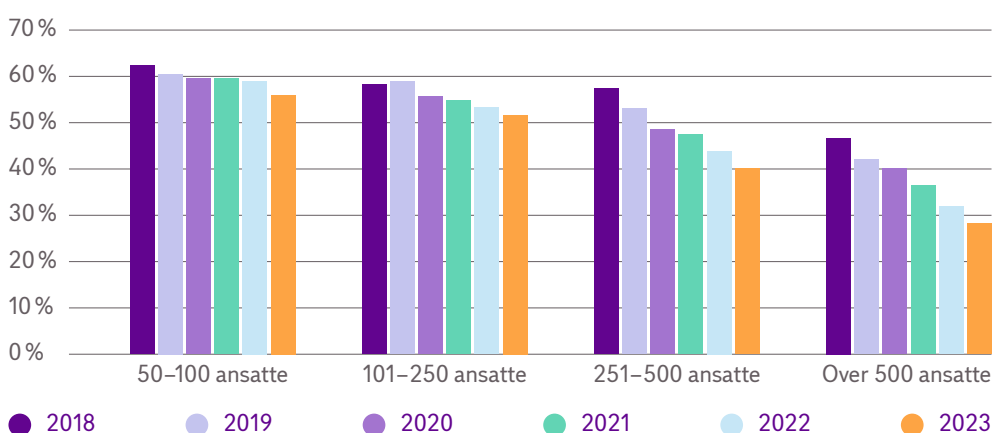
For de mindre virksomheder med 50 til 100 ansatte er andelen af virksomheder uden kvindelig repræsentation i bestyrelsen faldet med 6,4 procentpoint fra 2018 til 2023. For virksomheder med 101 til 250 ansatte har der også kun været et mindre fald på 6,6 procentpoint i andelen af virksomheder uden kvindelige bestyrelsesmedlemmer fra 2018 til 2023.

For virksomheder med 251 til 500 ansatte er andelen af virksomheder med bestyrelser bestående udelukkende af mandlige bestyrelsesmedlemmer faldet fra 57,4 pct. i 2018 til 40,1 pct. i 2023. Det svarer til et fald på 17,3 procentpoint.

Den mest markante udvikling ses blandt de største virksomheder med flere end 500 ansatte. Her er andelen af virksomheder uden kvinder i bestyrelsen faldet årligt over den femårige periode. Andelen af virksomheder med over 500 ansatte, som udelukkende har mænd siddende i deres bestyrelse, er faldet fra 46,7 pct. i 2018 til 28,2 pct. i 2023, hvilket er et fald på 18,5 procentpoint.

Små fald i andelen af mindre virksomheder uden kvindelige bestyrelsesmedlemmer

Udvikling i andelen af virksomheder uden kvinder i bestyrelsen opdelt på virksomhedsstørrelse, 2018–2023

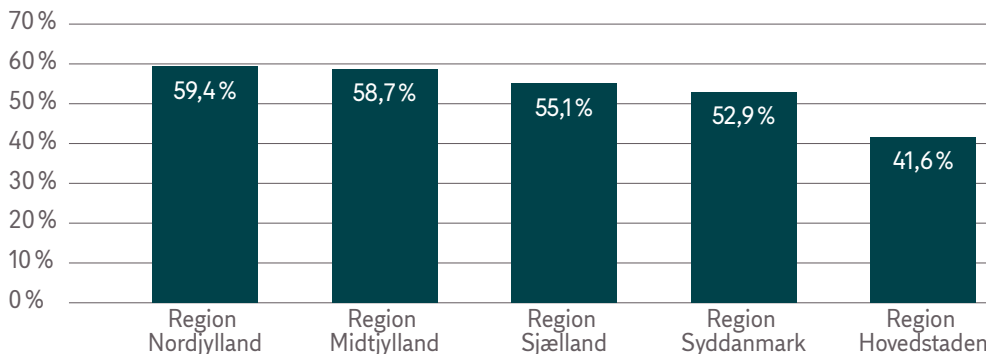


Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

Ved at opdele virksomhederne på deres regionale placering, ses det, at virksomheder i Region Hovedstaden har den laveste andel af virksomheder, der ikke har en kvinde i deres bestyrelse. Dette er tilfældet for 41,6 pct. af virksomheder i Region Hovedstaden. Modsat er Region Midtjylland og Region Nordjylland de regioner, hvor andelen af virksomheder, der udelukkende har mænd siddende i deres bestyrelse, højest. Her er det henholdsvis 59,4 pct. og 58,7 pct. af virksomhederne, som ikke har nogle kvindelige bestyrelsesmedlemmer.

Markant forskel mellem Region Hovedstaden og de øvrige regioner

Andel virksomheder uden kvinder i bestyrelsen opdelt på region, 2023

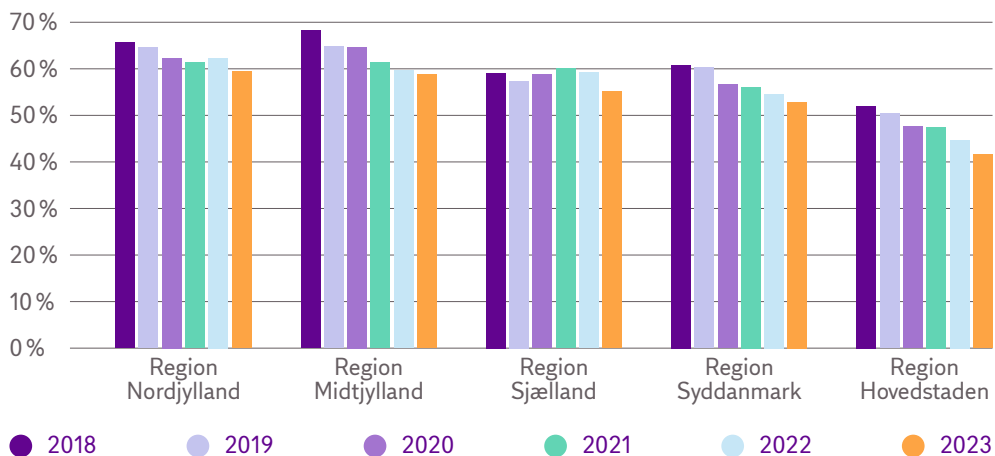


Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

I alle fem regioner er der en tendens mod færre virksomheder med bestyrelser uden kvindelige bestyrelsesmedlemmer. Virksomheder i Region Hovedstaden har haft det største fald i andelen af bestyrelser uden kvindelige medlemmer. Her er andelen faldet med 10,4 procentpoint fra 2018 til 2023, hvor 41,6 pct. af bestyrelserne ikke har kvindelig repræsentation i 2023. Det næststørste fald i andelen af virksomheder, som alene har mænd siddende i deres bestyrelse, findes i Region Nordjylland. Her er andelen faldet fra 68,2 pct. i 2018 til 58,7 pct. i 2023, hvilket er et fald på 9,6 procentpoint.

Det mindste fald i udviklingen ses i Region Sjælland, hvor andelen af virksomheder, som ikke har en kvinde siddende i deres bestyrelse, er faldet fra 59,1 pct. i 2018 til 55,1 pct. i 2023, svarende til et fald på omkring 4 procentpoint.

Region Hovedstaden har det største fald i andelen af bestyrelser uden kvinder Udvikling i andelen af virksomheder uden kvinder i bestyrelsen opdelt på regioner, 2018–2023



Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

Metode

Dataindsamling

Undersøgelsens datagrundlag er indhentet via en API-indgang hos LASSO X, som baserer sig på information fra det Centrale Virksomhedsregister (CVR-registeret).

Der er indhentet information for aktive danske virksomheders bestyrelser, hvor skæringsdatoen for en tiltrædelse/fratrædelse er sat til 15. august for referenceåret. Derved er 15. august det valgte nedslagstidspunkt, hvor virksomhedens bestyrelsessammensætning opgøres. Ændringer i bestyrelsessammensætningen efter 15. august vil først fremgå i opgørelsen for det efterfølgende år.

Aktive virksomheder er i opgørelsen defineret som virksomheder, der var angivet som værende ”aktiv” eller ”normal” på nedslagstidspunktet i det givne referenceår. Virksomheder, der på nedslagstidspunktet var under konkurs eller opløst efter fusion, indgår dermed ikke i opgørelsen.

Alle virksomhedsoplysninger anvendt i undersøgelsen er hentet fra CVR-registeret via LASSO X.

Virksomhedens antal ansatte er opgjort i årsværk (fuldtidsansatte), som er aggregeret til en årlig frekvens ud fra månedlige data i regnskabsperioden (01/01 – 31/12). I 2023 er antal årsværk beregnet ud fra de månedlige data for den del af regnskabsåret, som var tilgængeligt på nedslagstidspunktet for opgørelsen.

Virksomhedens branche er opgjort ud fra den registrerede DB07-branchekode, som er blevet inddelt efter Danmarks Statistiks 19-gruppering.

Populationsafgrænsning

Afgrænsning på valgform af bestyrelsesmedlemmer

De lovkrav der i Danmark stilles til virksomheder i forhold til at fremme en mere ligelig fordeling af køn i virksomhedernes øverste ledelse – såsom lovkravet om at opstille måltal og udarbejde politikker med henblik på at øge andelen af det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelsesniveauer – omfatter alene de generalforsamlingsvalgte medlemmer af bestyrelserne og ikke medarbejderrepræsentanter.

Lovgivninger, der søger at fremme kønsdiversitet i bestyrelser, er typisk målrettet de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, da det er disse medlemmer, der typisk er valgt på baggrund af aktionærernes stemmer. Formålet med sådanne foranstaltninger er at øge andelen af kvinder på beslutningsniveau i virksomhederne.

Medarbejderrepræsentanter i bestyrelserne kan have en anden rolle og bliver typisk valgt gennem medarbejdervalgte processer snarere end generalforsamlinger. Disse medlem-

mer kan have en mere specifik repræsentation af medarbejderinteresser snarere end at repræsentere aktionærene generelt.

Af den årsag fokuserer denne undersøgelse alene på generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

Afgrænsning på virksomhedsstørrelse

DI's opgørelse af kønsfordelingen i danske virksomheders bestyrelser er afgrænset til alene at omfatte virksomheder med mindst 50 ansatte og mindst tre generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

Opgørelsen for 2023 er baseret på en population på 3.635 virksomheder. Til sammenligning indgår der i Danmarks Statistiks Firmastatistik i 2021 i alt 4.815 virksomheder med mere end 50 ansatte (2021 er det nyeste tilgængelige år i Danmarks Statistiks opgørelse af antal virksomheder i Danmark).

Minimumsgrænsen på 50 ansatte er inspireret af flere danske forskningsartikler⁴, som anviser en metode til at identificere og kønsbestemme personerne i virksomhedernes øverste, daglige ledelse via oplysninger i danske registre. DI's opgørelse omfatter derfor udelukkende virksomheder med mindst 50 ansatte.

Udover at begrænse på antal ansatte foretages der i analysen også en minimumsgrænse for, at virksomheden skal have mindst tre bestyrelsesmedlemmer valgt ved generalforsamling.

Denne afgrænsning er motiveret af at sikre en statistisk pålidelighed. Den perceptuelle kønssammensætning i bestyrelser med færre end tre medlemmer er ekstremt følsom over for små ændringer i bestyrelsen. Det kan føre til ustabile resultater og gøre det vanskeligt at drage pålidelige konklusioner. Det er derfor rent statistisk mere meningsfuldt at undersøge kønssammensætningen i bestyrelser med mere end to medlemmer. Der kan også argumenteres for, at det kræver en vis kritisk masse af medlemmer for at kunne drage fordele ved diversitet blandt beslutningstagere.

⁴ Smith, Nina, Smith, Valdemar & Verner, Mette, Why are so few Females Promoted into CEO and Vice President Positions? Danish Empirical Evidence 1997–2007, *ILR Review*, 66(2), April 2013; Smith, Nina & Smith, Valdemar, Women in top management position – why so few? And does it matter?, *Danish Journal of Management & Business*, 2015, nr. 1; Parrotta, Pierpaolo & Smith, Nina, Why so Few Women on Boards of Directors? Empirical Evidence from Danish Companies in 1998–2010, *Journal of Business Ethics*, November 2015

Valget på netop tre bestyrelsesmedlemmer flugter med selskabsloven § 111, som indeholder et krav til aktieselskaber om at have en bestyrelse bestående af mindst tre medlemmer.

Behandling af data

Dataene fra API'en er efterfølgende blevet struktureret til nogle relationelle tabeller, som er anvendt til at opgøre bestyrelsesmedlemmer inden for brancher og virksomhedsstørrelser. Personer kan indgå flere gange i opgørelsen, såfremt en person er generalforsamlingsvalgt bestyrelsesmedlem i flere bestyrelser.

Personers køn er identificeret på baggrund af fornavne. Ud fra Familieretshusets navneliste over godkendte fornavne i Danmark, hvilket tæller knap 47.000 fornavne, fremgår det, om fornavnet er et pige-, drenge- eller unisexnavn. Familieretshuset har ansvar for, at navnelisten er udtømmende, opdateret og korrekt.

Bestyrelsesmedlemmer med fornavne, som er opgjort som værende unisexnavne, bliver kønsbestemt ud fra Danmarks Statistiks navnestatistik. Navnestatistikken er en opgørelse af navne for hele befolkningen i Danmark per 1. januar og er opdelt på køn. Grundlaget for statistikken er data fra CPR. Hvis mere end 90 pct. af individerne med et givent unisexnavn er af samme køn, bliver dette køn tildelt alle bestyrelsesmedlemmer med det givne fornavn. Eksempelvis er fornavnet Kim et unisexnavn jævnfør Familieretshusets navneliste. Et opslag i Danmarks Statistiks navnestatistik viser, at 99 pct. af den danske befolkning med fornavnet Kim er mænd, hvorfor alle bestyrelsesmedlemmer med fornavnet Kim angives som værende mænd. Denne antagelse vurderes ikke at påvirke opgørelsens resultater i nævneværdig grad.

Fornavne, som ikke indgår på Familieretshusets navneliste og unisexnavne, og som ikke kunne tildeles et køn, er kategoriseret som ukendte. For 2023 er det 3,4 pct. af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesposter, som er besat af bestyrelsesmedlemmer, der ikke kunne kønsbestemmes og derfor ikke indgår i opgørelsen.

Perspektivering til Danmarks Statistiks og Erhvervsstyrelsens opgørelser

DI's opgørelse af kønssammensætningen i danske virksomheders bestyrelser er ikke direkte sammenlignelig med Erhvervsstyrelsens og Danmarks Statistiks årlige opgørelser af flere årsager:

Danmarks Statistiks årlige opgørelse omfatter alle virksomheder af typen aktie-, anparts- og iværksætterselskaber, som anses for at være reelt aktive. Der er således ingen nedre afgrænsning ift. Virksomhedsstørrelse, og opgørelsen omfatter også virksomheder med

nul ansatte, hvis blot virksomheden har en indtjening af en vis størrelse, og derved er over Danmarks Statistiks såkaldte bagatelgrænse.

Danmarks Statistiks opgørelse adskiller sig fra Erhvervsstyrelsens og DI's opgørelser ved, at der ikke distinkteres mellem bestyrelsesmedlemmer valgt ved generalforsamlinger og medarbejdervalgte repræsentanter.

Videre er opgørelsen baseret på Erhvervsstyrelsens deltagerregister, og personer medtages som bestyrelsesmedlemmer, hvis de er registeret som aktive deltagere af en virksomheds bestyrelse ved udgangen af referenceåret (dvs. 31. december). Dette adskiller sig fra både DI's og Erhvervsstyrelsens opgørelse, som begge er baseret på udtræk fra CVR-registeret, og begge opgørelser er baseret på et udtræk 15. august for referenceåret.

Erhvervsstyrelsens årlige opgørelse adskiller sig fra DI's opgørelse ved kun at omfatte Danmarks største virksomheder, der er underlagt lovkravet om måltal og politik for køns-sammensætningen af ledelsen, jævnfør blandt andet selskabslovens § 139 c og årsregnskabslovens § 99 b.

Lovkravet om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn omfatter alle danske virksomheder, der udarbejder årsrapport efter reglerne for store virksomheder i regnskabsklasse C samt alle børsnoterede virksomheder og statslige aktieselskaber. Store virksomheder i regnskabsklasse C er 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 heltids-beskæftigede på 250.

Per 15. august 2022 var der 2.449 virksomheder, som var omfattet af lovkravet. Erhvervsstyrelsens opgørelse af kønsfordelingen i danske virksomheders bestyrelser for 2022 omfattede således alene disse 2.449 virksomheder.

Beskrivende statistik af undersøgelsens datagrundlag

Det fremgår af Tabel 1, at undersøgelsens datagrundlag omfatter i alt 3.635 virksomheder med 14.411 bestyrelsesposter i 2023. Virksomheder i datagrundlaget er afgrænset i overensstemmelse med kriterierne beskrevet i afsnittet om populationsafgrænsning ovenfor. Antallet bestyrelsesposter i Tabel 1 dækker alene de poster, hvor kønnet på bestyrelsesmedlemmet kan identificeres som enten mand eller kvinde.

Tabel 1. Antal virksomheder og bestyrelsesposter der indgår i DI's opgørelse

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Antal virksomheder i alt	2.809	2.963	3.098	3.274	3.485	3.635
Antal bestyrelsesposter i alt	11.189	11.732	12.292	13.076	13.837	14.411

Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

Det fremgår af Tabel 2, at datagrundlaget for 2023 dækker over 863 virksomheder placeret i Region Midtjylland, 363 virksomheder i Region Nordjylland, 736 virksomheder i Region Syddanmark, 292 virksomheder i Region Sjælland og 1.381 virksomheder placeret i Region Hovedstaden.

Tabel 2. Antal virksomheder opdelt på regioner

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Region Midtjylland	648	690	749	798	830	863
Region Nordjylland	277	293	317	332	352	363
Region Syddanmark	595	619	638	669	713	736
Region Sjælland	230	244	247	270	284	292
Region Hovedstaden	1.059	1.117	1.147	1.205	1.306	1.381
I alt	2.809	2.963	3.098	3.274	3.485	3.635

Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

Det fremgår af Tabel 3, at datagrundlaget for 2023 dækker over 1.853 virksomheder med 50 til 100 ansatte, 1.150 virksomheder med 101 til 250 ansatte, 352 virksomheder med 251 til 500 ansatte og 280 virksomheder med over 500 ansatte.

Tabel 3. Antal virksomheder opdelt på virksomhedsstørrelse

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
50 – 100 ansatte	1.380	1.453	1.535	1.627	1.762	1.853
101 – 250 ansatte	917	979	1.022	1.093	1.116	1.150
251 – 500 ansatte	272	286	299	304	337	352
Over 500 ansatte	240	245	242	250	270	280
I alt	2.809	2.963	3.098	3.274	3.485	3.635

Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret