

Kønsdiversitet i bestyrelseslokalet

En undersøgelse af
kønssammensætningen
i danske virksomheders
bestyrelser

2024

Indhold

Introduktion til undersøgelsen	3
Hovedresultater	4
Kønssammensætningen i danske virksomheders bestyrelser	6
Forskelle på tværs af virksomhedsstørrelse	7
Forskelle på tværs af regioner	9
Forskelle på tværs af brancher	12
Kønssammensætningen blandt bestyrelsesledere	14
Danske virksomheder med kun ét køn repræsenteret i bestyrelsen	16
Forskelle på tværs af virksomhedsstørrelse	17
Forskelle på tværs af regioner	19
Metode	21

Introduktion til undersøgelsen

Forskningen taler sit klare sprog: Diversitet i bestyrelsen bidrager til bedre beslutninger, og det kan ses på bundlinjen. Forskellige perspektiver og erfaringer bringer en dynamik til beslutningstagningen, der fremmer kreativitet og stimulerer innovation. Det fører til mere nuancerede og velovervejede beslutninger^{1 2}. Et mangfoldigt bestyrelsesrum er ikke blot en symbolsk handling for ligestilling. Det er en investering i en mere innovativ og konkurrence-dygtig virksomhed.

Alligevel halter kønsdiversiteten i dansk erhvervsliv. Kun hver tredje fuldtidsansat i den private sektor er kvinde. Og andelen af kvinder falder støt, jo længere op i ledelseslagene vi kommer³. Det er på trods af, at halvdelen af Danmarks talentpulje er kvinder.

Diversitet er ikke en naturlig konsekvens; det kræver fokuseret prioritering og handling. Og det starter fra toppen – i direktionen og bestyrelseslokalet, hvor kulturen formes og sender bølger ud gennem hele organisationen.

Dansk Industri (DI) kortlægger for andet år i træk kønssammensætningen i danske virksomheders bestyrelser. Undersøgelsen dækker generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i danske virksomheder med mindst 50 ansatte. Denne afgrænsning er bl.a. valgt, 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.

Der er 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. Det afspejler sig i en positiv tendens i kønssammensætningen i de danske bestyrelseslokaler. Denne undersøgelse viser dog også med al tydelighed, at der fortsat ligger et stort arbejde forude med at øge kønsbalancen i toppen af danske virksomheder.

DI følger udviklingen i kønssammensætningen i danske virksomheders topledelse nøje, for at arbejdet med at øge kønsdiversitet i erhvervslivet sker på et oplyst grundlag. En årlig opgørelse af kønssammensætningen i danske virksomheders bestyrelser giver også den enkelte virksomhed gode forudsætninger for at opstille realistiske og ambitiøse måltal for, hvilken kønsfordeling de arbejder hen mod for deres bestyrelse.

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

² Kossowska, A. M., Smith, V., Smith, N., & Verner, M. *Til gavn for bundlinjen: Forbedrer kvinder i topledelse og bestyrelse danske virksomheders bundlinje*. Aarhus School of Business, oktober 2005

³ Dansk Industri, *Stadig stor kønsskævhed i danske virksomheders topledelse*, marts 2024

Hovedresultater fra årets undersøgelse

Kønssammensætningen i danske virksomheders bestyrelser

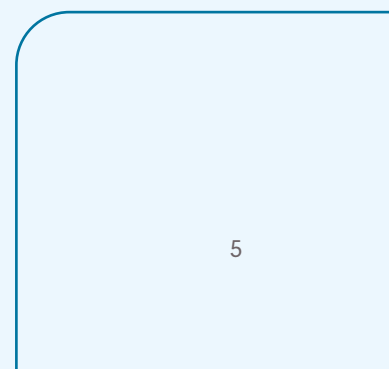
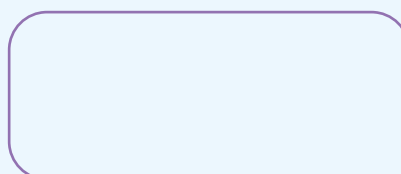
- Kvinder er generelt stærkt underrepræsenteret i danske virksomheders bestyrelser. I 2024 udgør kvinder 18,6 pct. af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Siden 2019 har der været en svag forbedring i kønsbalancen i bestyrelserne.
- Virksomheder med flere end 500 ansatte har den mest lige kønsbalance i bestyrelserne og har oplevet den største positive udvikling siden 2019. Omvendt har virksomheder med under 100 ansatte den mest ulige kønsfordeling i bestyrelserne.
- Virksomheder i Region Hovedstaden har den mest lige kønsammensætning i bestyrelserne, mens Region Midtjylland har den mest ulige kønsfordeling.
- Region Syddanmark har haft den mest positive udvikling de seneste fem år og har i 2024 den næsthøjeste andel af kvinder på bestyrelsesniveau.
- Der er store brancheforskelle i bestyrelsernes kønsammensætning. Den mest skæve kønsfordeling findes i bygge og anlægsbranchen, mens virksomheder inden for branchen sundhed og socialvæsen har den højeste andel af kvindelige bestyrelsesmedlemmer.
- De fleste brancher har haft en lille stigning i kønsdiversiteten på bestyrelsesniveau siden sidste år. Den største stigning ses i branchen vidensservice, mens der kun har været en negativ udvikling i transportbranchen.

Kønssammensætningen blandt bestyrelsesledere

- I 2024 udgør kvinder 10,9 pct. af bestyrelseslederne i de danske virksomheder.
- Fra 2019 til 2024 har der været en svag positiv udvikling i andelen af kvindelige bestyrelsesledere, selvom denne udvikling er stagneret de sidste to år.

Danske virksomheder med kun ét køn repræsenteret i bestyrelsen

- I 2024 har 48,7 pct. af de danske virksomheder ikke en kvinde siddende i bestyrelsen. I 2023 var det tilfældet for 50,9 pct. af virksomhederne. I år er det derved tippet fra at være over til under halvdelen af virksomheder, hvis bestyrelse udelukkende består af mænd.
- Større virksomheder har oftere kvinder i bestyrelsen, end mindre virksomheder har. I år er der dog en lille stigning i andelen af virksomheder med flere end 500 ansatte, som udelukkende har mænd i bestyrelsen.
- Størst udvikling ses for virksomheder med 251 til 500 ansatte, hvor andelen uden kvinder i bestyrelsen er faldet med 13 procentpoint siden 2019.
- Virksomheder i Region Hovedstaden har den laveste andel af bestyrelser uden kvinder repræsenteret, men stadig over 40 pct. af bestyrelserne består udelukkende af mænd. Omvendt har Region Midtjylland den højeste andel af bestyrelser uden kvinder.
- Region Nordjylland og Region Syddanmark har haft de største fald i andelen af bestyrelser uden kvinder. I Region Sjælland steg andelen af bestyrelser uden kvinder fra 2019 til 2021, men regionen er nu også på vej mod færre bestyrelser uden kvindelige medlemmer.

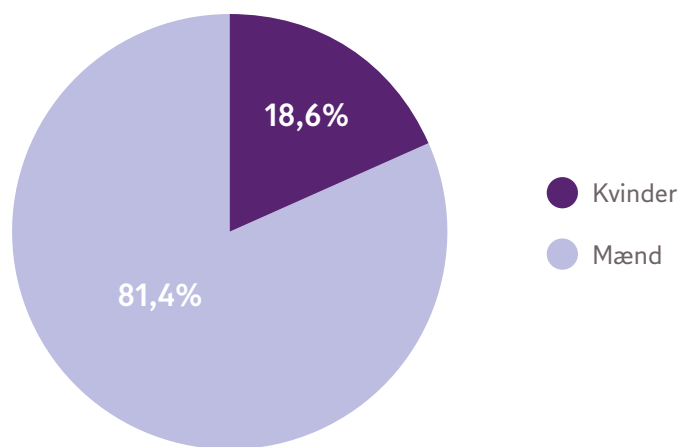


Kønssammensætningen i danske virksomheders bestyrelser

Kvinder er stærkt underrepræsenteret i danske virksomheders bestyrelser. I 2024 er kun 18,6 pct. af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesposter besat af kvinder. Dermed udgør kvinder færre end hvert femte bestyrelsesmedlem i danske virksomheder. Der er dog stor forskel i bestyrelsernes kønssammensætning på tværs af virksomhedstørrelse, regioner og brancher.

Der er en betydelig kønsskævhed i danske virksomheders bestyrelser. I 2024 sidder kvinder på 18,6 pct. af bestyrelsesposterne i danske virksomheder. Det betyder, at mere end otte ud af ti bestyrelsesmedlemmer er mænd.

Kvinder er stærkt underrepræsenteret i danske virksomheders bestyrelser Kønfordelingen blandt bestyrelsesmedlemmer, 2024



Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

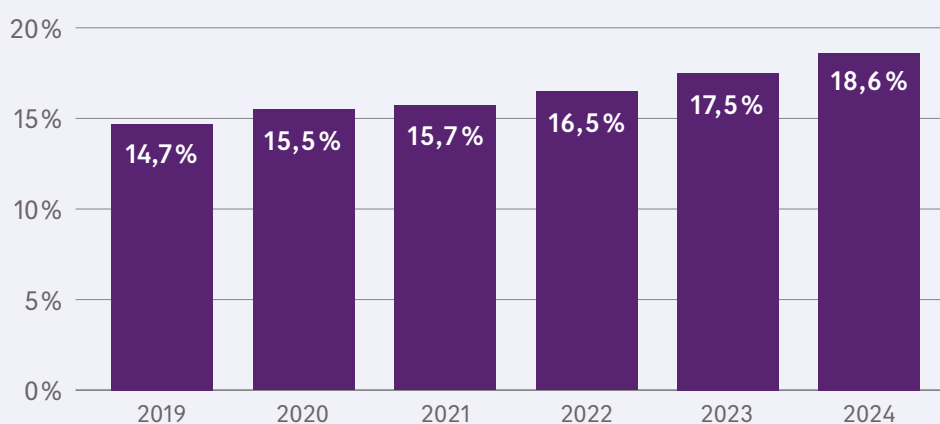
Andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer har været støt stigende siden 2019, hvor kvinder udgjorde mindre end 15 pct. af bestyrelsesmedlemmerne.

Fra 2019 til 2024 er andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer steget med 3,9 procentpoint. Den største udvikling er sket over de seneste to år, hvor stigningen er på henholdsvis 1,0 og 1,1 procentpoint.

Det viser en positiv, om end meget langsom, udvikling mod mere kønsbalance i toppen af danske virksomheder.

Langsom udvikling mod mere kønsdiversitet i bestyrelseslokalerne

Udvikling i andelen af bestyrelsesposter besat af en kvinde, 2019 til 2024



Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

Forskelle på tværs af virksomhedsstørrelse

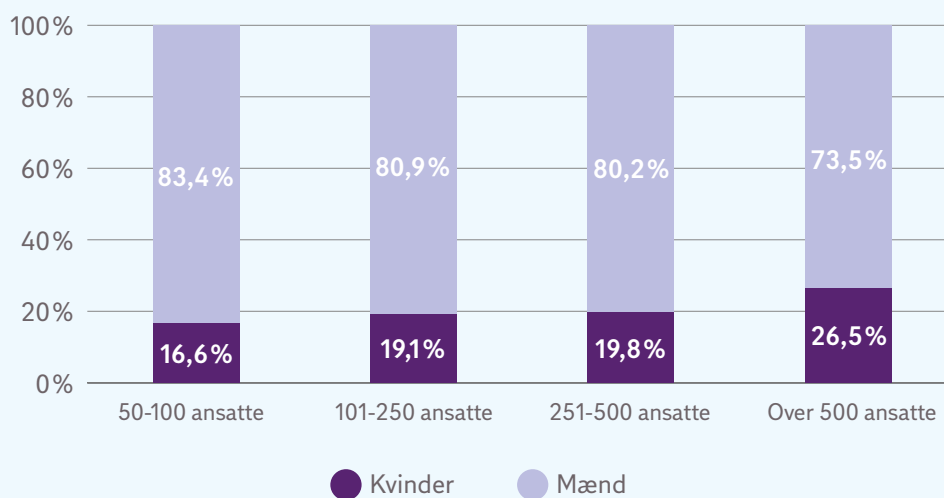
Der er en stor variation i bestyrelsernes køns sammensætning, når virksomhederne inddeles i antal ansatte. Der er en klar tendens til, at større virksomheder har en mere ligelig kønsbalance blandt de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, end mindre virksomheder har.

For virksomheder med 50 til 100 ansatte sidder kvinder på blot 16,6 pct. af bestyrelsesposterne, mens det tilsvarende tal for virksomheder med flere end 500 ansatte er 26,5 pct. Det er knap 10 procentpoint forskel i bestyrelsernes kønsfordeling.

På tværs af alle virksomhedsstørrelser udgør mænd langt størstedelen af bestyrelsesmedlemmerne, og for virksomhederne med færre end 500 ansatte er mere end fire ud af fem bestyrelsesposter besat af en mand.

Større virksomheder har de mindst kønsskæve bestyrelser

Kønsfordelingen blandt bestyrelsesmedlemmer opdelt på virksomhedsstørrelse, 2024



Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

Udviklingen over de seneste fem år i kønssammensætningen i danske virksomheders bestyrelser viser, at de største virksomheder har haft den største stigning i andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer. Der er mindst udvikling at spore blandt virksomheder med 50 til 100 ansatte.

Virksomheder med flere end 500 ansatte har haft en støt stigning i andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer siden 2019. Over de seneste fem år er andelen af kvinder i disse virksomheders bestyrelser steget med 7,8 procentpoint.

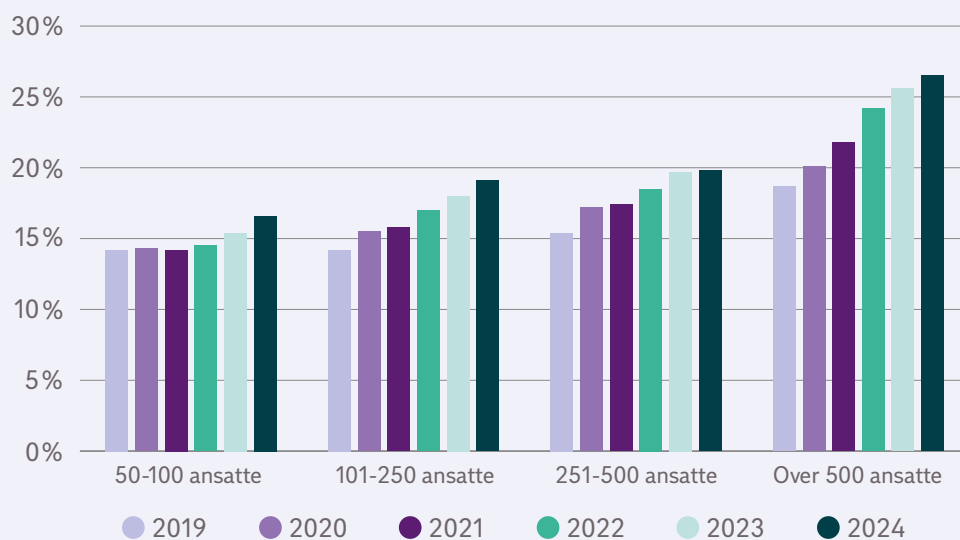
For virksomheder med 251 til 500 ansatte har forbedringen i kønsbalancen været noget mindre. Fra 2019 til 2024 er kvinders andel af bestyrelsesposterne steget fra 15,4 pct. til 19,8 pct., hvilket svarer til en stigning på 4,4 procentpoint.

Andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer i virksomheder med 101 til 250 ansatte er steget med knap 5 procentpoint fra 2019 til 2024. Dermed er det denne gruppe af virksomheder, der har haft den næststørste fremgang i andelen af kvinder på bestyrelsesniveau.

Den mindste udvikling ses for de mindste virksomheder med 50 til 100 ansatte. Her er andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer steget fra 14,2 pct. i 2019 til 16,6 pct. i 2024, svarende til 2,5 procentpoint.

Størst stigning i andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer i de store virksomheder

Udvikling i andelen af bestyrelsesposter besat af en kvinde opdelt på virksomhedsstørrelse, 2019-2024



Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

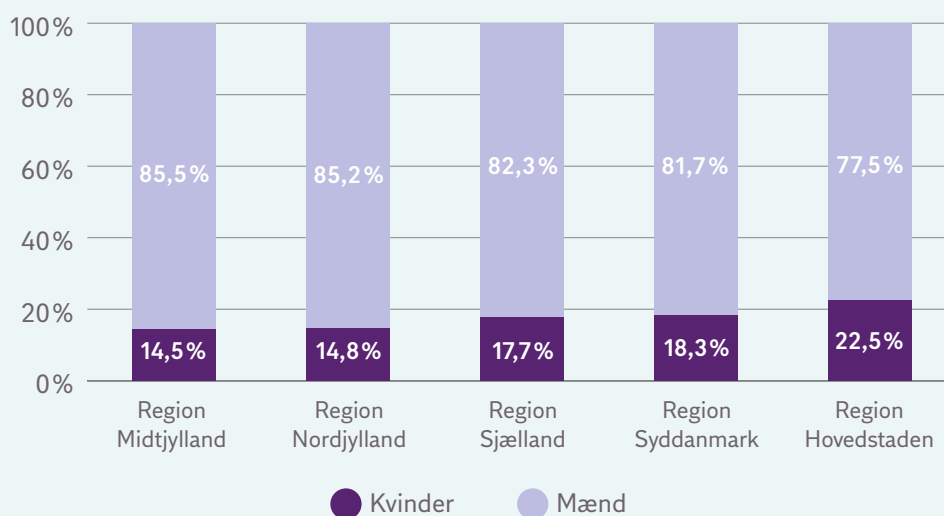
Forskelle på tværs af regioner

Det er ikke alene ved at opdele på virksomhedsstørrelse, at man ser markante forskelle mellem virksomhederne. Der er også stor geografisk variation i bestyrelsernes kønssammensætning på tværs af regionerne.

De mest kønsskæve bestyrelser finder man i Region Midtjylland og Region Nordjylland, hvor kvinder udgør henholdsvis 14,5 pct. og 14,8 pct. af bestyrelsesmedlemmerne. Virksomheder i Region Hovedstaden har de mindst kønsskæve bestyrelser. Her er næsten en fjerdedel af bestyrelsesposterne besat af kvinder (22,5 pct.).

Regionale forskelle i bestyrelsernes kønssammensætning

Kønsfordelingen i bestyrelsesposter fordelt på regioner, 2024



Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

Udviklingen over de seneste fem år viser, at alle regioner bevæger sig mod større kønsbalance i bestyrelserne.

I perioden 2019 til 2024 har virksomheder i Region Syddanmark haft den største forbedring i kønsbalancen. Her er 18,3 pct. af bestyrelsesposterne i dag besat af en kvinde, hvor det i 2019 gjaldt 13,5 pct. af bestyrelsesposterne. Det er en stigning på 4,8 procentpoint.

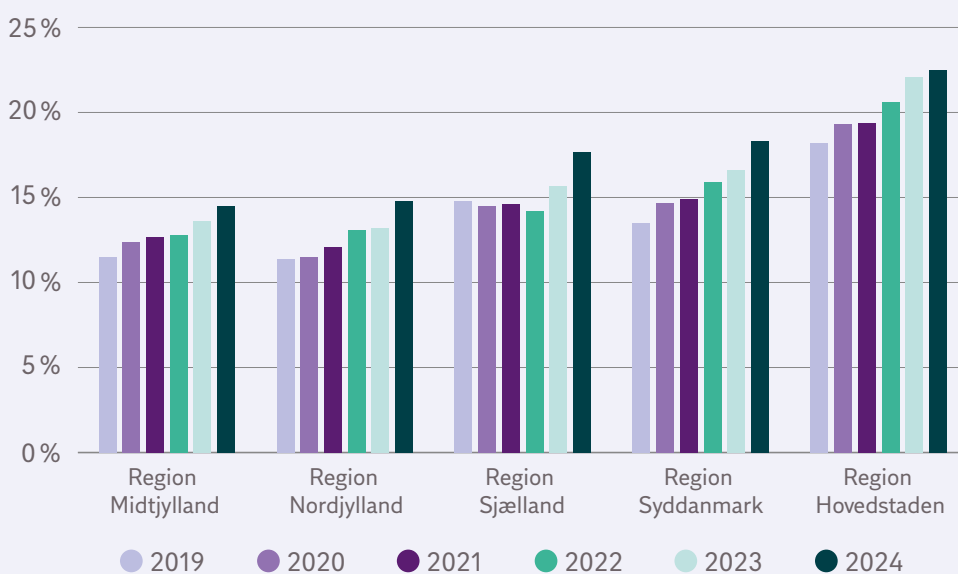
Blandt virksomheder i Region Hovedstaden er andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer steget med 4,3 procentpoint fra 2019 til 2024. For alle fem år har Region Hovedstaden haft den højeste andel af kvindelige bestyrelsesmedlemmer.

Region Sjælland havde fra 2019 til 2022 et marginalt fald i andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer modsat de øvrige regioner, hvor andelen steg. Virksomhederne i Region Sjælland gik fra at have 14,8 pct. til 14,2 pct. kvinder i deres bestyrelser. Siden 2022 er udviklingen vendt, og Region Sjælland har de seneste to år haft en markant stigning i andelen af kvinder på bestyrelsesniveau. Med en stigning på 3,5 procentpoint på bare to år har regionen haft den største udvikling af alle regioner over de seneste to år.

Der er kun en lille forskel i kønssammensætningen mellem Region Midtjylland og Region Nordjylland, og gennem hele den femårige periode har de to regioner haft de laveste andele af kvindelige bestyrelsesmedlemmer.

Alle regioner bevæger sig langsomt i retning af mere kønsbalancerede bestyrelser

Udvikling i andelen af bestyrelsesposter besat af en kvinde opdelt på regioner, 2019 til 2024



Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

Forskelle på tværs af brancher

Inddeler man i stedet virksomheder efter branche, ses det, at der i alle brancher er en markant underrepræsentation af kvinder på bestyrelsesniveau.

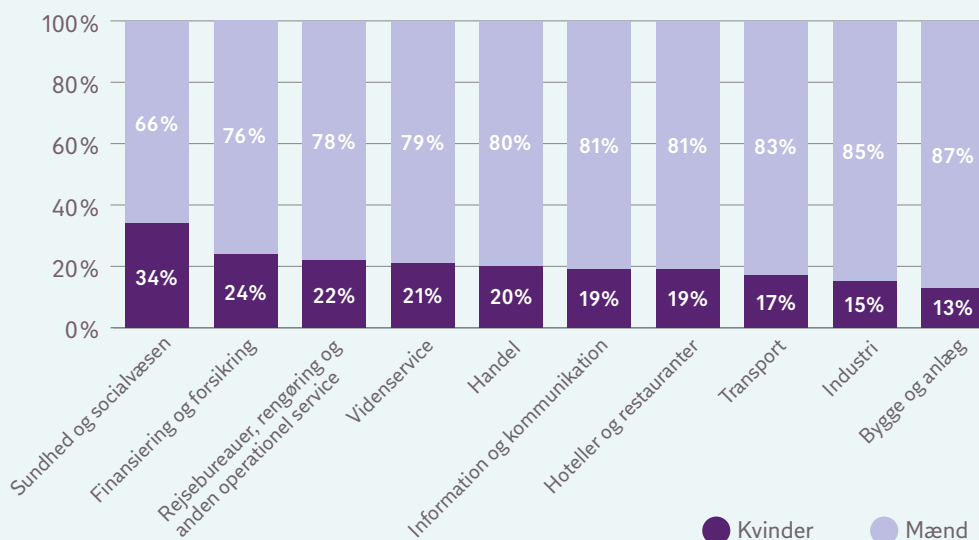
Bygge- og anlægsbranchen har den skæveste kønsbalance i virksomhedernes bestyrelser. Her er blot 13 pct. af bestyrelsesposterne besat af kvinder.

Det er alene i branchen sundhed og socialvæsen, at kvinder sidder på mere end hver fjerde bestyrelsespost. Blandt virksomheder i denne branche udgør kvinder 34 pct. af alle bestyrelsesmedlemmer. Dermed er der mere end 20 procentpoint forskel i andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer i den mest og den mindst kønsskæve branche.

Af datamæssige hensyn indeholder denne opgørelse kun brancher, der tilsammen dækker over mindst 200 bestyrelsesposter i 2024⁴.

Stor variation i bestyrelsernes køns sammensætning på tværs af brancher

Kønsfordelingen i bestyrelsesposter fordelt på branche, 2024



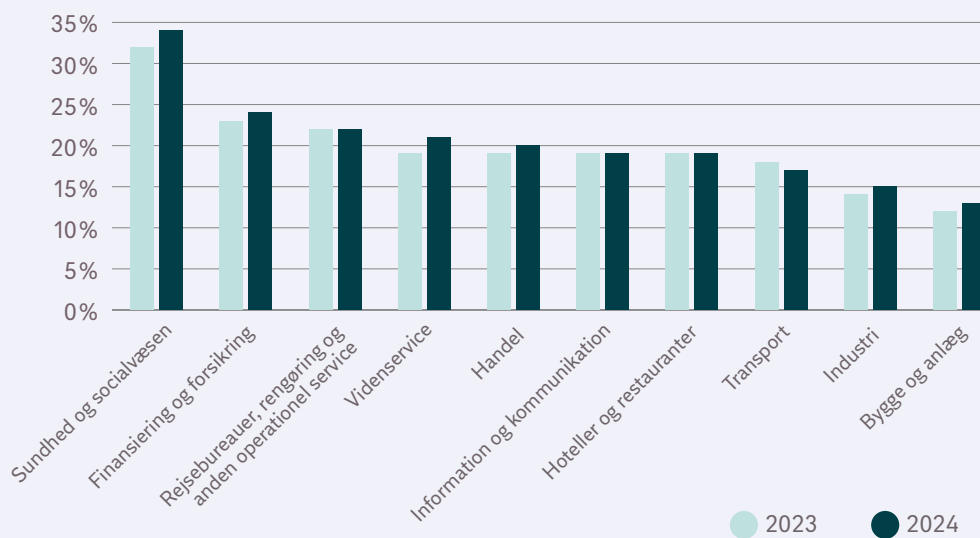
Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

⁴Brancherne 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 brancherne hver dækker over færre end 200 bestyrelsesposter i 2024.

I de fleste brancher er andelen af bestyrelsesposter besat af en kvinde steget fra 2023 til 2024. Den største stigning ses blandt virksomheder i branchen vidensservice, hvor andelen er steget med 2 procentpoint. Transportbranchen skiller sig ud ved at være den eneste branche, hvor kønssammensætningen er blevet mere skæv fra 2023 til 2024.

De fleste brancher bevæger sig mod større kønsdiversitet på bestyrelsesniveau

Udvikling i andelen af bestyrelsesposter besat af en kvinde opdelt på brancher, 2023 og 2024



Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

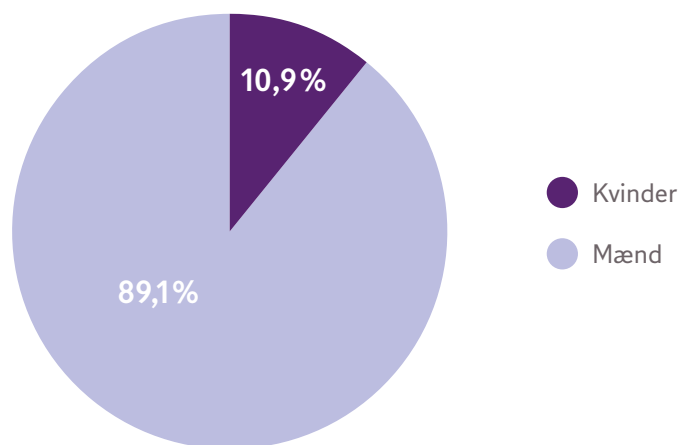
Kønssammensætningen blandt bestyrelsesledere

Der er en markant kønsskævhed i, hvem der sidder for bordenden og har det overordnede ansvar for bestyrelsens arbejde: I 2024 udgør kvinder 10,9 pct. af danske virksomheders bestyrelsesledere. I perioden 2019 til 2024 har der kun været beskedne årlige stigninger i andelen af kvindelige bestyrelsesledere.

Kønsskævheden i danske virksomheders bestyrelser bliver endnu mere udtalt, hvis man kigger på, hvem der sidder for bordenden i bestyrelsen. Hvor 18,6 pct. af alle bestyrelsesmedlemmer er kvinder, gælder det samme for 10,9 pct. af alle bestyrelsesledere i 2024. Dette betyder også, at næsten ni ud af ti af bestyrelseslederne i de danske virksomheder er mænd.

Ni ud af ti bestyrelsesledere er mænd

Kønsfordelingen blandt bestyrelsesledere, 2024

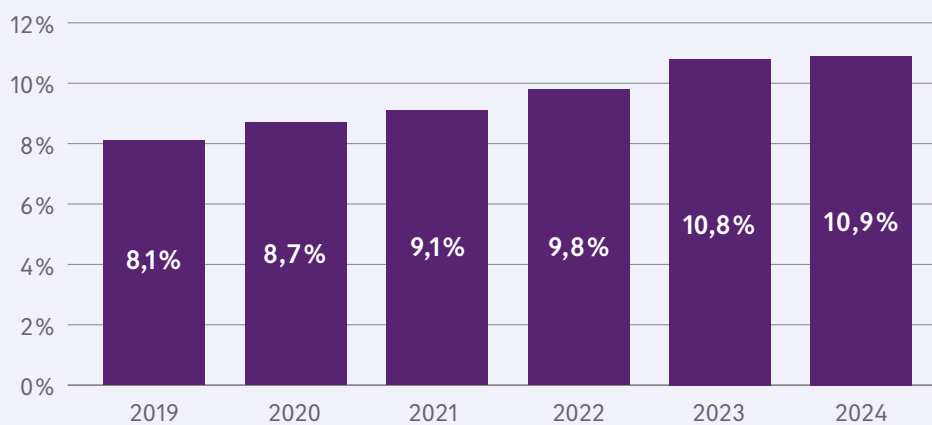


Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

I 2019 var 8,1 pct. af bestyrelseslederne kvinder. Siden har der været en svag udvikling i andelen af kvindelige bestyrelsesledere, som dog har været stagnerende over de sidste to år. Fra 2019 til 2024 er andelen af kvindelige bestyrelsesledere i gennemsnit steget med blot 0,6 procentpoint om året.

Stagnerende udvikling i andelen af kvindelige bestyrelsesledere

Udvikling i andelen af kvindelige bestyrelsesledere, 2019 til 2024



Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

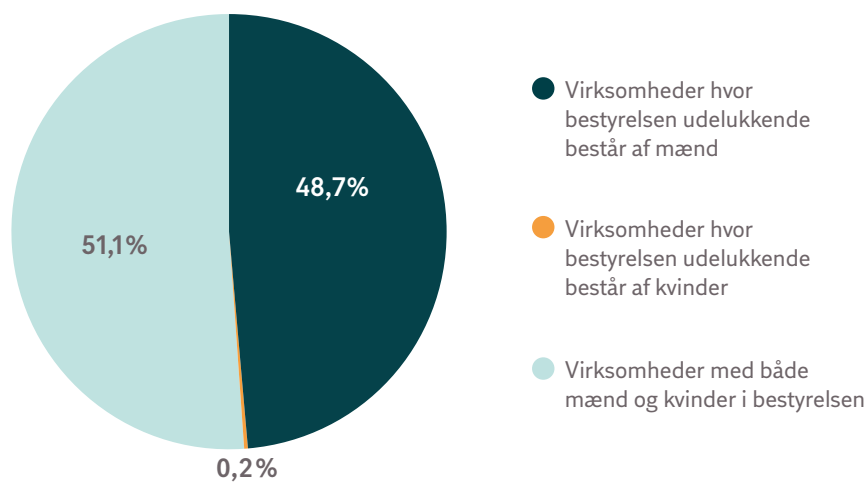
Danske virksomheder med kun ét køn repræsenteret i bestyrelsen

I 2024 har lidt under halvdelen af de danske virksomheder ingen kvinder i deres bestyrelse. Sidste år gjaldt det for lidt over halvdelen af virksomhederne. Til sammenligning er det blot 0,2 pct. af virksomhederne, der ikke har en mand i bestyrelsen.

I 2024 har 48,7 pct. af virksomhederne ingen kvindelige bestyrelsesmedlemmer i deres bestyrelse. Det står i skærende kontrast til de 0,2 pct. af virksomhederne, som ikke har mandlige medlemmer i bestyrelsen. De resterende 51,1 pct. af virksomhederne har begge køn repræsenteret i deres bestyrelse.

Omkring hver anden virksomhed har ingen kvinde i bestyrelsen

Andel af virksomheder, 2024



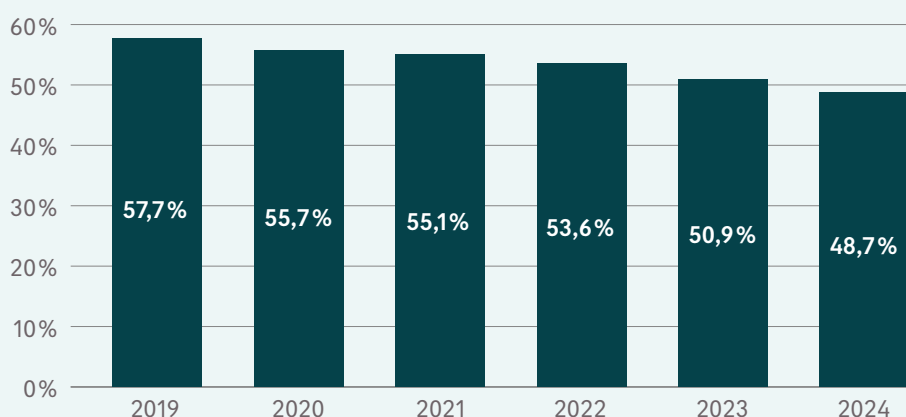
Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

Over de seneste fem år har der været en lille, men positiv udvikling, hvor en større andel af danske virksomheder har mindst én kvinde i bestyrelse. Fra 2019 til 2024 er andelen af virksomheder uden kvinder i bestyrelsen faldet fra knap seks ud af ti virksomheder til lidt under halvdelen af virksomhederne.

I 2023 var det 50,9 pct. af virksomhederne, der ikke havde en kvinde i bestyrelsen. Det betyder, at 2024 er det første år, hvor det ikke længere gælder, at over halvdelen af de danske virksomheder udelukkende har mænd siddende i bestyrelsen.

Færre virksomheder uden kvindelige bestyrelsesmedlemmer

Udvikling i andelen af virksomheder uden kvinder i bestyrelsen, 2019 til 2024



Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

Forskelle på tværs af virksomhedsstørrelse

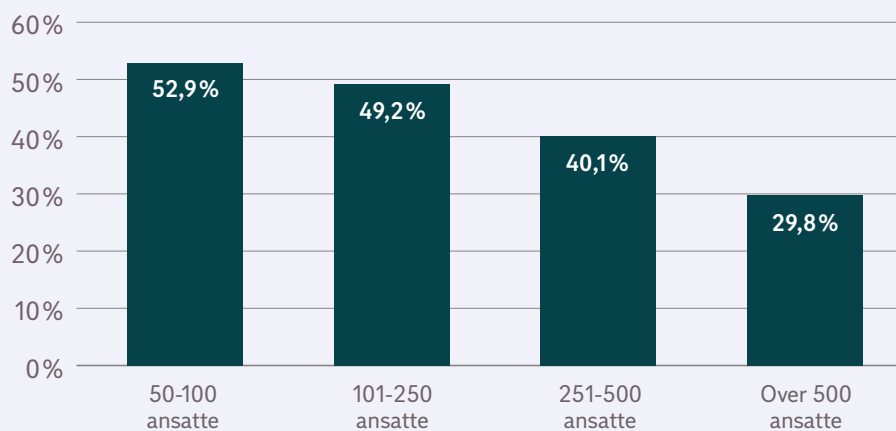
Ved at opdele virksomheder på antal ansatte ses en tydelig tendens til, at jo mindre virksomheden er, jo større er sandsynligheden for, at bestyrelsen udelukkende består af mænd.

Blandt virksomheder med 50 til 100 ansatte har 52,9 pct. af virksomhederne udelukkende mænd siddende i deres bestyrelse. Tilsvarende gælder det for 49,2 pct. af virksomheder med 101 til 250 ansatte og 40,1 pct. af virksomhederne med 251 til 500 ansatte. Virksomheder med flere end 500 ansatte har den laveste andel af virksomheder uden kvinder i bestyrelsen. Dog er det stadig 29,8 pct. af de største virksomheder, der udelukkende har mænd repræsenteret i bestyrelseslokalet.

Over de seneste fem år har de mindre virksomheder haft et beskedent fald i andelen af bestyrelser uden kvindelig repræsentation, mens de større virksomheder har haft en mere markant positiv udvikling.

Store virksomheder har oftere en kvinde i bestyrelsen

Andelen af virksomheder uden kvinder i bestyrelsen opdelt på virksomhedsstørrelse, 2024



Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

For virksomheder med 50 til 100 ansatte var andelen af virksomheder uden en kvinde i bestyrelsen stagneret omkring 60 pct. fra 2019 til 2022. Efter 2022 er andelen faldet med 6 procentpoint på to år.

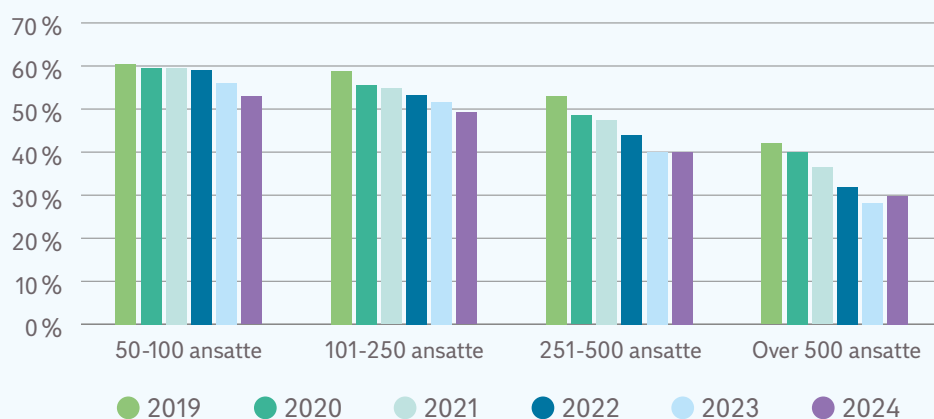
Andelen af bestyrelser uden kvindelige bestyrelsesmedlemmer blandt virksomheder med 101 til 250 ansatte har været støt faldende over de seneste fem år. Andelen er samlet faldet med knap 10 procentpoint fra 2019 til 2024.

Blandt virksomheder med 251 til 500 ansatte er andelen af virksomheder med bestyrelser bestående udelukkende af mandlige medlemmer faldet med 13 procentpoint fra 2019 til 2024. Det er dermed denne gruppe af virksomheder, der har haft det største fald siden 2019. Dog er andelen stagneret de seneste to år.

Det næststørste fald ses blandt virksomheder med flere end 500 ansatte. Her er andelen af virksomheder uden kvinder i bestyrelsen faldet med næsten 14 procentpoint fra 2019 til 2023. Dog er der en lille stigning i andelen af bestyrelser uden kvinder fra 2023 til 2024, hvilket kun ses for de største virksomheder.

I både små og store virksomheder falder andelen af bestyrelser uden kvinder

Udvikling i andelen af virksomheder uden kvinder i bestyrelsen opdelt på virksomhedsstørrelse, 2019 til 2024



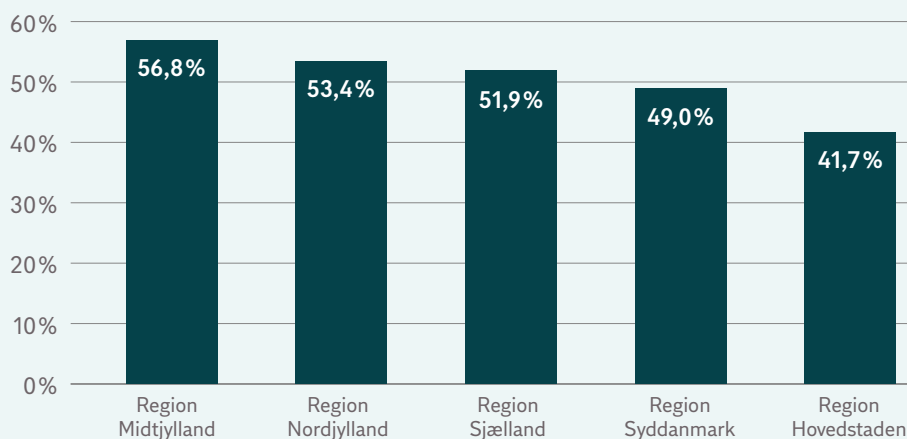
Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

Forskelle på tværs af regioner

Der er betydelige regionale forskelle i andelen af virksomheder med bestyrelser udelukkende bestående af mænd. Virksomhederne i Region Hovedstaden har den laveste andel, hvor 41,7 pct. af virksomheder i 2024 har bestyrelser uden kvinder. Region Midtjylland har den højeste andel med 56,8 pct. af virksomhederne uden kvindelige bestyrelsesmedlemmer.

Lavest andel af virksomheder uden kvinder i bestyrelsen i Region Hovedstaden

Andelen af virksomheder uden kvinder i bestyrelsen opdelt på regioner, 2024



Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

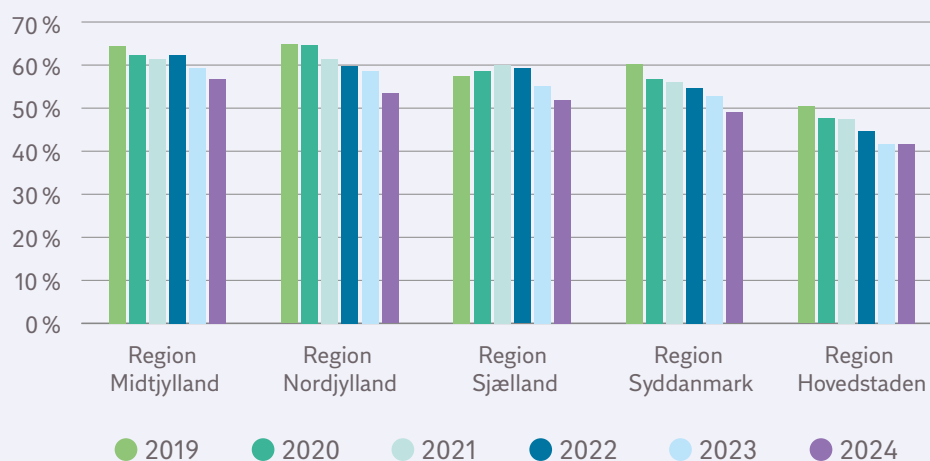
I alle fem regioner er der en tendens mod færre virksomheder med en bestyrelse uden kvindelige bestyrelsesmedlemmer. Virksomheder i Region Syddanmark, Region Nordjylland og Region Hovedstaden har oplevet det største fald i andelen af bestyrelser uden kvinder.

Som den eneste region er andelen af virksomheder med bestyrelser udelukkende bestående af mænd faldet støt i Region Syddanmark siden 2019. Over den femårige periode er andelen samlet faldet med mere end 11 procentpoint. I Region Nordjylland er andelen af virksomheder uden en kvinde i bestyrelsen også faldet med 11 procentpoint fra 2019 til 2024.

Region Sjælland skiller sig ud ved at være den eneste region, der har haft en årrække, hvor andelen af virksomheder uden kvinder i bestyrelsen var stigende. Fra 2022 til 2024 har andelen dog været faldende, ligesom det ses for de øvrige regioner.

Over hele landet falder andelen af virksomheder uden kvinder i bestyrelsen

Udvikling i andelen af virksomheder uden kvinder i bestyrelsen opdelt på regioner, 2019 til 2024



Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

Metode

Dataindsamling

Undersøgelsens datagrundlag er indhentet via en API-indgang hos LASSO X 10. oktober 2024, som baserer sig på information fra det Centrale Virksomhedsregister (CVR-registret).

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, hvor deres virksomhedsstatus er angivet som "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-registret via LASSO X.

Virksomhedens antal ansatte er opgjort i årsværk (fuldtidsansatte), som er aggregeret til en årlig frekvens ud fra månedlige data i det foregående kalenderår (01/01-31/12). Der tages udgangspunkt i det foregående kalenderårs gennemsnitlige antal ansatte, således at der tages højde for mulige sæsoneffekter, der måtte være i virksomhedernes antal årsværk.

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 medlemmer 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 2024 er baseret på en population på 3.551 virksomheder. Til sammenligning indgår der i Danmarks Statistiks Firmastatistik i 2022 i alt 5.054 virksomheder med mere end 50 ansatte (2022 er det nyeste tilgængelige år i Danmarks Statistiks opgørelse af antal virksomheder i Danmark).

Minimumsgrænsen på 50 ansatte er inspireret af flere danske forskningsartikler⁵, som anviser en metode til at identificere og kønsbestemme personer 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.

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.

⁵ 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

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 2024 er det 3,7 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 er ikke direkte sammenlignelig med Erhvervsstyrelsens og Danmarks Statistiks årlige opgørelser af kønssammensætningen i danske virksomheders bestyrelser 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 på virksomhedsstørrelse. 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.

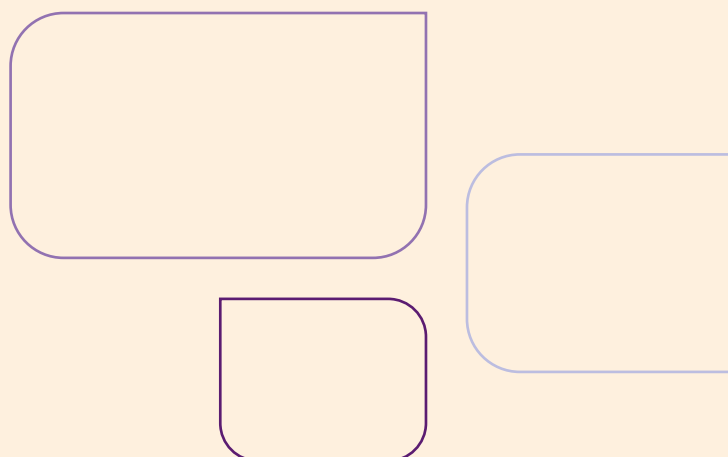
Danmarks Statistiks opgørelse adskiller sig fra Erhvervsstyrelsens og DI's opgørelser ved, at der ikke distinkteres mellem bestyrelsesmedlemmer valgt ved generalforsamlinger og medarbejdervalgte repræsentanter.

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-registret, og begge opgørelser er baseret på et udtræk 15. august for referenceåret.

Erhvervsstyrelsen udgav fra 2018 til 2022 en årlig opgørelse, som adskiller sig fra DI's opgørelse ved kun at omfatte Danmarks største virksomheder, der er underlagt lovkravet om måltal og politik for kønssammensætningen 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 heltidsbeskæftigede 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 3.551 virksomheder med 14.060 bestyrelsesposter i 2024. Virksomheder i datagrundlaget er afgrænset i overensstemmelse med kriterierne beskrevet i afsnittet om populationsafgrænsning ovenfor. Antallet af 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

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Antal virksomheder i alt	2.963	3.098	3.274	3.485	3.635	3.551
Antal bestyrelsesposter i alt	11.732	12.292	13.076	13.837	14.411	14.060

Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

Det fremgår af Tabel 2, at datagrundlaget for 2024 dækker over 845 virksomheder placeret i Region Midtjylland, 348 virksomheder i Region Nordjylland, 704 virksomheder i Region Syddanmark, 285 virksomheder i Region Sjælland og 1.366 virksomheder placeret i Region Hovedstaden.

Tabel 2. Antal virksomheder opdelt på regioner

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Region Midtjylland	690	749	798	830	863	845
Region Nordjylland	293	317	332	352	363	348
Region Syddanmark	619	638	669	713	736	704
Region Sjælland	244	247	270	284	292	285
Region Hovedstaden	1.117	1.147	1.205	1.306	1.381	1.366
I alt	2.963	3.098	3.274	3.485	3.635	3.551

Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret

Det fremgår af Tabel 3, at datagrundlaget for 2024 dækker over 1.802 virksomheder med 50 til 100 ansatte, 1.133 virksomheder med 101 til 250 ansatte, 344 virksomheder med 251 til 500 ansatte og 272 virksomheder med over 500 ansatte.

Tabel 3. Antal virksomheder opdelt på virksomhedsstørrelse

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
50 – 100 ansatte	1.453	1.535	1.627	1.762	1.853	1.802
101 – 250 ansatte	979	1.022	1.093	1.116	1.150	1.133
251 – 500 ansatte	286	299	304	337	352	344
Over 500 ansatte	245	242	250	270	280	272
I alt	2.963	3.098	3.274	3.485	3.635	3.551

Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registret