"STRENGTH LIES IN DIFFERENCES, NOT IN SIMILARITIES"

– STEVEN COVEY

MONEYPENNY & more

PENNY RAPPORTEN 2019

EN KORTLÆGNING AF KØNSDIVERSITET I DANSKE BØRSNOTEREDE VIRKSOMHEDER

"DIVERSITY IS ABOUT EMBRACING ONE ANOTHER´S UNIQUENESS"

– OLA JOSEPH

"INEQUALITY IS A FACT. EQUALITY IS A VALUE"

– MASON COOLEY

Udarbejdet af Moneypenny & More i samarbejde med GoGetty

Thank you

CREDITS

Fotografer:
Sanne Berg, Marilia Bognandi, Jes Jessen,
Nikolaj Thaning Rentzmann

Idé, tekst og analyser af
Linnéa Schmidt

Analytiker og Medskribent
Jakob Hune Toxvig

Layoutet og designet af
Ann-Christina Lykke Motzfeldt

Data og redigering af
GoGetty v. Helene Aagaard og
Ewelina Reszke

CONTACTS

GoGetty
welcome@gogetty.co
www.gogetty.co

Moneypenny and More
hej@moneypennyandmore.dk
www.moneypennyandmore.dk

“BEFORE GOD WE ARE EQUALLY WISE AND EQUALLY FOOLISH”

– ALBERT EINSTEIN

NEVER ABOVE YOU *never below you* ALWAYS BESIDE YOU

– WALTER WINCHELL

“WITHOUT EQUALITY, I SAY, THERE CANNOT BE LIBERTY.”

– HAROLD LASKI

INDHOLD

08 / FORORD

12 / HVEM ER VI?

16 / KØNSDIVERSITETENS FORDELE

24 / DATA OG METODE

30 / KØNSDIVERSITET I DANSKE BØRS-NOTEREDE VIRKSOMHEDER

44 / KVINDER I BESTYRELSER OG DIREKTIONER

52 / CHEFEN HEDDER LARS

60 / HVAD BYDER FREMTIDEN PÅ?

62 / LITTERATUR

63 / INDEKS

DELT OP I TRE LISTER

Vores egne ord

LINNÉA SCHMIDT

Moneypenny & More

"Jeg tror at kønsdiversitet - og mangfoldighed i det store hele - giver en bedre forretning, et bedre afkast til aktionærer, en arbejdsplads med mere trivsel og i forlængelse af alt dette, også et bedre samfund. En virksomhed, som sætter fokus på diversitet er en virksomhed med værdier, som jeg som privat investor gerne vil støtte op om. Jeg savnede en rapport som på en nem og overskuelig måde, kunne vise mig hvor de danske børsnoterede virksomheder befandt sig i forhold til kønsdiversitet.

Med denne rapport prøver vi at give sus til forandringens vinde og kaste lyset på kønsdiversitet i topledelse. Selvom Danmark er på den rette vej, savner stadig hver tredje dansk børsnoteret virksomhed helt kvinder i direktion og bestyrelse og kun 2% af direktørerne er kvinder. Danmark har brug for virksomheder som viser vejen, og jeg håber at denne rapport kan 1) vise hvilke virksomheder der viser vejen og 2) inspirere andre virksomheder til at sætte kønsdiversitet og mangfoldighed på dagsordenen."

HELENE AAGAARD

GoGetty

"Kønsdiversitet i bestyrelser og direktioner i danske virksomheder er et emne, der bliver heftigt debatteret i disse år - ofte med et negativt fortegn, om at udviklingen går for langsomt, og virksomhederne ikke tager udfordringen alvorligt. Faktum er bare, at når vi ser på børsnoterede virksomheder i Danmark, går udviklingen den rette vej - særligt virksomheder i Large Cap. Med denne rapport, som er den første af sin art i Danmark har vi ønsket at vise, at det i højere grad er normen, at kvinder er repræsenteret på topposter i dansk erhvervsliv. Der er stadig vej endnu, før danske børsnoterede virksomheder for alvor kan høste fordelene ved større (køns) diversitet, men udviklingen er i gang, og næste skridt i processen er, at virksomhederne bliver bedre til at opsætte målsætninger og er transparente om deres rejse mod større diversitet og inklusion.

FORORD

PENNYRAPPORTEN 2019 KORTLÆGGER KØNSDIVERSITET I TOPLEDELSEN I DE DANSKE SMALL-, MID- OG LARGE CAP VIRKSOMHEDER REGISTRERET PÅ NASDAQ I KØBENHAVN.

Som private investorer har vi længe ønsket en dansk rapport om kønsdiversitet i danske børsnoterede virksomheder.

Der findes utallige studier, der viser, at kønsdiversitet fører til et bedre investeringsafkast, og resultaterne fra denne rapport er derfor også konkrete tiltag, vi selv kan bruge, når vi udvælger virksomheder, som vi gerne vil støtte eller investere i.

Med stor inspiration fra den svenske Allbright-rapport, har vi taget initiativet til en dansk rapport over kønsdiversiteten i danske børsnoterede virksomheder.

Vi ønsker at denne rapport skal inspirere danske virksomheder til at sætte mere fokus på kønsdiversitet og blive transparente om deres strategier og planer for at implementere en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i deres topledelser. Derudover ønsker vi at minde om, at danske kvinder i dag faktisk er stærkt repræsenteret i dansk erhvervsliv, og at der findes mange succeshistorier, hvor kvindelige ledere har haft enorm succes og været eftertragtet som ledere.

Vi ved fra tidligere studier, at kønsdiversitet og inklusion skaber øget profit gennem øget effektivitet, innovation, kreativitet og økonomisk udvikling. Foruden de økonomiske fordele giver det også virksomheder en lavere medarbejderudskiftning og øget trivsel blandt medarbejdere. Diversitet giver forskellighed i tanker og handling og man undgår blinde vinkler og ukritisk ensartethed. Kønsbalancen i topledelser, hvor beslutninger træffes, er en debat som vi synes skal tages på et faktuelt grundlag.

Rapportens formål er altså at give et samlet overbliksbillede af situationen i Danmark i 2019, give private investorer konkret data på kønsdiversitet i danske børsnoterede virksomheder, og samtidigt inspirere både virksomheder og kvinder, som overvejer karrierevejen, til at udforske dette område, hvori der findes store muligheder for vækst og karriere.

Rapportens analyser omhandler:

• 134 danske børsnoterede virksomheder, der er blevet inddelt i tre lister ud fra GoGetty Scores, som viser hvor høj kønsdiversiteten er i bestyrelsen og direktion

• Listerne er opdelt efter den gule liste (≥30% GoGetty Score), den turkise liste (1-29% i GoGetty Score) og den røde liste (0% i GoGetty Score)

• Den højeste GoGetty Score en virksomhed kan opnå er 50% og er et udtryk for en ligelig kønsbalance. Her er hverken mænd eller kvinder overrepræsenteret

• Når en virksomhed rammer 30 % kvinder, særligt i bestyrelsen, begynder de positive effekter ved kønsdiversitet at vise sig

Rapporten viser at:

• Large Cap virksomheder ligger i front, når det kommer til kønsdiversitet i bestyrelse og topledelse

• Der er tre kvindelige CEOs (2%) blandt de 134 danske børsnoterede virksomheder

• 26,1% af de 134 virksomheder har en kritisk masse (bestående af ≥30% kvinder) i deres bestyrelser

• 64,2% af de analyserede virksomheder har minimum én kvinde i bestyrelse eller direktion

• 97,5% af Large Cap virksomhederne har minimum én kvinde i bestyrelse eller direktion

• Af de 134 virksomheder er der 48, der ikke har en kvinde i bestyrelse eller direktion

• Small Cap virksomheder udgør hele 91,7% af den røde liste

analyse-modellen

Samlet set tegner der sig et billede af, hvordan virksomhedernes GoGetty Score fordeler sig blandt de forskellige virksomhedsstørrelser. Særligt blandt Large Cap er virksomhederne godt med. Blot én enkelt Large Cap er på den røde liste. Blandt Mid Cap virksomheder går det langsommere, men kvinder er faktisk godt repræsenteret, selvom de ligger under målet for kritisk masse på 30 procent. Der er blot tre Mid Cap virksomheder på den røde liste. De mindre børsnoterede virksomheder er derimod noget bagefter, når det gælder om overhovedet at få kvinder i bestyrelse eller direktion. Hele 44 ud af 68 Small Cap virksomheder (64,7%) har hverken kvinder i bestyrelse eller i direktion.

HVEM ER VI?

Rapporten er skabt i samarbejde mellem Linnéa Schmidt og Ann-Christina Lykke fra Moneypenny & More, en virksomhed som arbejder med at øge investeringslysten primært hos kvinder og som også driver facebookgruppen 'Moneypenny - Kvinder som investerer', og Ewelina Reszke og Helene Aagaard fra GoGetty, en virksomhed som kortlægger virksomheders diversitetsdata og indsatser, deriblandt kønsdiversitet, fra danske virksomheder og gør disse transparente via sit website.

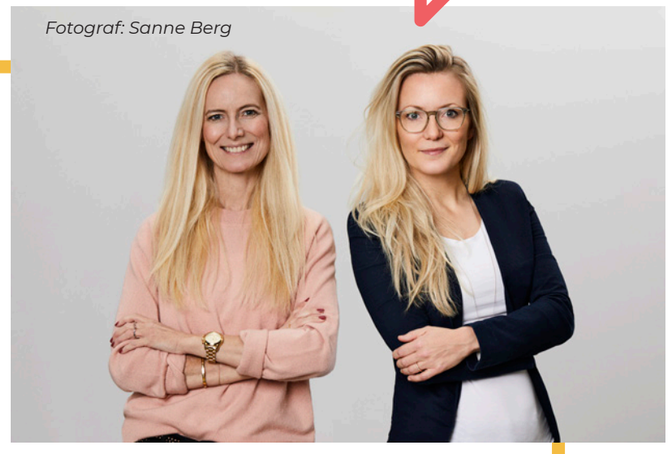
Det er disse 'GoGetty Scores' rapporten bruger for at kvantifisere kønsdiversiteten i de analyserede virksomheder.

MONEYPENNY & MORE

ANN-CHRISTINA LYKKE & LINNÉA SCHMIDT

kvindelige investorer - ja tak

Fotograf: Sanne Berg



Linnéa Schmidt og Ann-Christina Lykke begyndte Moneypenny & More med et formål om at øge investeringslysten for kvinder gennem sparring, professionel vejledning og spændende oplæg.

De driver facebook-gruppen "Moneypenny - Kvinder som investerer", hvor de, i fællesskab med andre fra gruppen, hjælper kvinder i gang med investering og løbende introducerer forskellige emner og nyheder.

På deres hjemmeside www.moneypennyandmore.dk inspirerer de nysgerrige investeringsentusiaster med en række spændende blogindlæg, en brevkasse, free stuff og perks samt 3 særlige beregnere, lavet til private investorer.

Ann-Christina begyndte selv at investere i 2008, hvor markedet var helt i bund efter finanskrisen, og er blevet mere og mere bidt af det med årene. Hun er uddannet Art Director og driver til dagligt sit eget reklamebureau A FAIR AGENCY.

Linnéa begyndte at investere i 2015 og startede facebookgruppen "Moneypenny - Kvinder som investerer" i sommeren 2016. I 2018 udgav hun bogen "**Investeringsguiden - Så kommer du igång med ditt sparande**" og hun skriver jævnligt kronikker og artikler om økonomi i forskellige svenske aviser. Linnéa er oprindeligt fra Göteborg, har en PhD indenfor Medicin og arbejder i dag på Aalborg Sygehus.

Fotograf: Nikolaj Thaning Rentzmann

Diversitet - ja tak

GOGETTY

EWELINA RESZKE & HELENE AAGAARD

GoGetty sætter diversitet og inklusion i erhvervslivet på dagsordenen ved at gøre diversitetsdata fra virksomhederne transparent og sammenligneligt og gør det dermed nemmere at måle og styrke indsatserne på området. Data er fundamentet i ethvert arbejde med diversitet og inklusion. For uden et overblik over ens status og en klar målsætning, kan man ikke eksekvere på sin diversitet- og inklusionsstrategi.

GoGetty er derudover en one-stop employer branding og diversitetsplatform og -community – her finder du hjælp til din virksomheds ståsted hvad diversitet og inklusion angår. Vi sikrer at D&I bliver en essentiel del af din virksomheds strategi.
En central del af GoGettys online platform er virksomhedsprofiler og deres diversitetsdashboards. GoGetty tilbyder i dag to diversitetsscores: køn og etnicitet. GoGetty's kønsdiversitetsscore repræsenterer den gennemsnitlige procentdel af kvinder og mænd i øverste ledelse - ved at vise nuværende status samt virksomhedens fremtidige mål. En ideel GoGetty kønsdiversitetsscore svarer til 50%.

GoGetty er stiftet af Ewelina Reszke. Ewelina er uddannet eksportingeniør fra DTU og CBS og har + 15 års erfaring med teknologi og forretningsudvikling fra bl.a. FLSmidth, Rambøll og KMD. Helene Aagaard er co-founder og cand.soc i politisk kommunikation og ledelse fra CBS, og har 10-års erfaring med branding og kommunikation fra bl.a. A.P. Møller - Mærsk og Ørsted.

Anerkendelse: Vandt Impact Challenge i december 2018, overrakt af tidligere Forskningsminister Tommy Ahlers. Prisen anerkender GoGetty som den første online, social employer branding platform, der gør diversitet og inklusion transparent og målbart med potentiale for global skalering. Prisen er baseret på fire kriterier: Innovation; Kommercielle realiseringspotentiale; Impact på samfundsudfordringer og bidrag til FN's verdensmål samt Skaleringspotentiale i kommerciel forretningsmodel. GoGetty har desuden været blandt finalisterne til Creative Business Cup Denmark 2019, som støtter innovative SME's, der viser økonomisk potentiale.

“INEQUALITY IS A FACT. EQUALITY IS A VALUE”

– MASON COOLEY

diversitet og fordele

Kønsdiversitet på ledelsesniveau kan:

- Øge omsætning og produktivitet
- Øge talentmassen og forbedre rekruttering
- Forbedre medarbejdertilfredshed
- Øge medarbejderfastholdelse
- Gøre virksomheden mere attraktiv for nye ansøgere
- Forbedre virksomhedens offentlige image
- Forøge innovation og kreativitet
- Mindske økonomisk volatilitet

Kilder: Catalyst 2017, IMF 2016, McKinsey 2018, ISS White Paper 2016, Sodexo 2018

KØNSDIVERSITETENS FORDELE

Et review af Jakob Hune Toxvig.

– HVORFOR DIVERSITET ER VIGTIGT

Pennyrapporten giver et overbliksbillede af, hvordan det ser ud med kønsdiversitet i ledende positioner (bestyrelser og direktioner) i 134 af de danske børsnoterede Large Cap, Mid Cap og Small Cap virksomheder.

Der har i mange år været stor fokus på diversitet og ligestilling, og det er der god grund til. Diversitet på magtpositioner er helt centralt for at kunne repræsentere samfundets bredere sammensætning og behov, og derigennem skabe så meget trivsel som muligt, for så mange mennesker som muligt. Det samme gør sig gældende for kønsdiversitet. Der er klare fordele ved at fokusere på at få flere kvinder ind i ledende positioner i virksomheder. Tilstedeværelsen af flere kvinder giver virksomheder adgang til en større talentmasse og ofte højere og mere stabile afkast. Kvinder i ledelsen skaber også en bedre forståelse for både medarbejderes og kunders behov, fordi ledelsen hermed reflekterer samfundets diverse sammensætning. Endelig skaber kønsdiversitet en forøget dynamik og nytænkning i bestyrelse og direktion, som kan skabe mere innovation og føre til endnu mere succes. Men på trods af disse åbenlyse fordele, halter Danmark bagud i forhold til sine naboer[1].

[1] Deloitte (2017)

Den kritiske masse - 30 procent kvinder

Forskere og erhvervsliv har længe undersøgt effekten af øget diversitet blandt direktion og bestyrelse i både danske og internationale virksomheder. Mange af disse undersøgelser omhandler både køn, etnicitet, religion og alder, men denne rapport kommer udelukkende til at fokusere på køn. Kønsdiversitet betyder egentligt blot, at der er en rimelig tilstedeværelse af begge køn, men inden for forskningen anerkender man, at de gavnlige virkninger ved kønsdiversitet begynder at finde sted, når bestyrelsen består af mindst 30 procent kvinder. Flere studier viser også, at der helst skal være mere end blot én enkelt kvinde i bestyrelsen, og peger typisk på at den optimale mængde kvinder er mindst tre.

Mens det i flere år har været svært at påvise, at kønsdiversitet øgede omsætning og profit, så har de nyeste resultater blandt forskere og erhvervsliv uomtvisteligt peget i den retning[2]. Forklaringen på den lange ventetid skal findes i det faktum, at noget tyder på, at den positive effekt af diversitet først finder sted, når bestyrelsen består af mindst 30 procent kvinder, og at denne udvikling først er fundet sted i mange lande i løbet af de seneste år[3]. Man taler altså om en minimumsværdi, eller en såkaldt kritisk masse, på mindst 30 procent kvinder, inden man oplever den positive effekt af kønsdiversitet. Forskere vurderer, at den positive effekt simpelthen ikke finder sted i bestyrelser, der består af under 30 procent kvinder, da disse - ofte enkelte kvinder - blot efterlever den eksisterende ageren hos de mandlige kolleger. Hermed bortfalder diversitetens gavnlige effekter[4].

Kønsdiversitetens fordele

MSCIs omfattende ligestillingsrapport fra 2015 har undersøgt ca 2.700 virksomheders bestyrelser og konkluderer, at bestyrelser helst skal have mindst 3 kvinder for at effekten af diversitet skinner igennem - både de økonomiske og de trivselsmæssige[5].

Resultaterne bekræftes i den store Catalyst-rapport fra 2017, som undersøgte udviklingen fra 2004-2008. Rapporten fandt, at virksomheder med mindst 3 kvinder i bestyrelsen samlet set opnåede højere samlet profit, højere afkast på investeringer og højere afkast på investeringer end de virksomheder uden kvinder i bestyrelsen[6].

[2] Joecks mfl. (2012), IMF (2016) og MSCI rapport (2015), [3] Joecks (2012), Kramaric (2017) og Rossi (2017), [4] Rose (2007), [5] MSCI (2015), [6] Catalyst Papers (2017)

The Peterson Institute for International Economics udgav i 2016 et studie, der undersøgte effekten af kønsdiversitet blant bestyrelser i hele 22.000 virksomheder. Studiet konkluderede, at der var positive effekter ved at have kvinder i bestyrelserne, og at virksomheder der gik fra 0 til 30 procent kvinder i bestyrelsen kunne øge profitmarginen (Net Profit Margin) med op til 15 procent. Studiet anbefaler, at virksomheder opbygger talentprogrammer for at få flere kvinder til at søge bestyrelsesposter[7].

Catalyst – The Bottom Line (2017)

"Companies with the most female board members had 16% higher Return on Sales than those with the least, and 26% higher Return on Invested Capital"

MSCI udgav i 2016 en lignende rapport, der undersøgte samme problemstilling. Rapporten konkluderer, at virksomheder med tre eller flere kvinder i bestyrelsen oplever 9 procentpoint højere medianprofit på egenkapitalafkast (Return on Equity) end virksomheder uden kvinder i bestyrelsen[8].

Mange af de større undersøgelser er foretaget enten på globalt plan, eller blandt virksomheder i USA, men der findes også undersøgelser foretaget i Europa. IMF har undersøgt to millioner europæiske virksomheder for at finde ud af, hvorvidt der eksisterer en sammenhæng mellem kønsdiversitet blandt topledelsen og øget profit. Undersøgelsen bekræfter tesen og konkluderer, at virksomheder kan øge deres profit med 3-8 % for hver gang der kommer én ekstra kvinde i direktionen eller i bestyrelsen[9].

Samlet set giver forskningen et billede af, at der er gavnlige økonomiske fordele at opnå for virksomheder, hvis de formår at få flere kvinder ind i bestyrelserne. De gavnlige virkninger synes dog først for alvor at kunne dokumenteres, når bestyrelsen består af enten mindst tre, eller mindst 30 procent, kvinder.

MSCI: The Tipping Point (2016)

"U.S. Companies... with at least three women on the board experienced median gains in Return on Equity on 10 percentage points and Earnings per Share of 37%"

De bløde værdier

Forskningen viser endvidere, at kønsdiversitet i både bestyrelser og direktioner forbedrer en række andre faktorer på arbejdspladsen, som ikke direkte kan måles på bundlinjen, men som næppe kan skade. En mere ligelig repræsentation af begge køn blandt ledere kan forøge både medarbejdertilfredshed og medarbejderengagement. Det kan også hjælpe med at gøre arbejdspladsen mere attraktiv for nye medarbejdere, samt bedre fastholde de eksisterende medarbejdere. Gennem den øgede talentmasse, som kønsdiversiteten skaber, er det muligt at øge virksomhedens kreativitet og innovation. Endeligt kan en ligelig kønsrepræsentation blandt ledere forbedre virksomhedens offentlige image[10].

[7] Noland (2016), [8] MSCI (2016), [9] IMF (2016)

Danske virksomheder tager initiativ

I lyset af de positive virkninger ved en øget ligestilling mellem kønnene har flere større danske virksomheder igangsat initiativer, der fokuserer på at få flere kvinder ind i ledende stillinger. Bl.a. har Nordea oprettet Nordea Global Gender Diversity Fund og Ørsted gør brug af deres talentprogram for kvindelige ansatte, Female Spotlight.
I Danmark har erhvervslivet selv taget initiativ til at undersøge ligestillingens effekter på virksomheder. Nordea udgav i 2018 en rapport om kønsdiversitetens påvirkning på virksomheders økonomi i de 20 største danske børsnoterede virksomheder. Rapporten konkluderede, at en øget mængde kvinder i bestyrelser og direktioner nedsatte volatiliteten over tid, hvilket gav mere stabile afkast og lavere risiko[11].

Virksomheden ISS har senest i 2016 foretaget en omfattende undersøgelse af fire diversitetsparametres fordele i både medarbejdergruppen og i ledelsen - heriblandt køn. ISS konkluderer bl.a. at kønsdiversitet blandt ledelsen øger virksomhedens indtjening betragteligt. De 10 mest diverse virksomheder indtjente 12.6 procentpoint mere end de 10 mindst diverse virksomheder i den undersøgte periode. Undersøgelsen fandt også at en øget diversitet blandt ledelsen forøgede både medarbejderengagementet og kundetilfredsheden, samt sænkede hele virksomhedens sygefravær. Endelig konkluderede ISS, at medarbejderfastholdelsen blev forøget og at nye medarbejdere i højere grad kunne tiltrækkes[12].

The Peterson Institute for International Economics (2016)

"The results show that the presence of women on corporate boards and in the C-suite may contribute to firm performance...

... a move from no female leaders to 30 percent representation is associated with a 15 percent increase in the net revenue margin"

Der er altså efterhånden enighed både blandt forskere og erhvervslivet om, at der findes store samfundsmæssige og økonomiske gevinster at hente ved at dykke ned i denne underrepræsenterede talentmasse.

"TOGETHER WE CAN DO GREAT THINGS"

– MOTHER TERESA

[10] Terjesen (2009), Sodexo 2018, McKinsey 2018 og ISS White Paper 2016, [11] Nordea (2018), [12] ISS White Paper 2016

Fotograf: Nikolaj Thaning Rentzmann

hvem er EWELINA RESZKE?

Ewelina Reszke er 42 og kommer oprindeligt fra Polen. Hun kom til Danmark igennem et Erasmus stipendium, for snart 20 år siden og afsluttede sin uddannelse som ingeniør på DTU med en overbygning fra CBS i international salgsledelse og forretningsudvikling.

Hun er en erfaren forretningsudviklingskvinde med spidskompetencer inden for internationalt salg, salgsledelse og digitalisering. Hun er også et aktivt bestyrelses- og advisory boardmedlem. Ewelina er founder af GoGetty, en online employer branding og diversitetsplatform.

Når hun får lejlighed til det, kan Ewelina ses på fjerne bjergtoppe eller med sin yndlings havrelatte i hånden på en storby cafe - gerne sammen med sin mand, Michael.

HVAD ER FORMÅLET MED GOGETTY? HVORFOR STARTEDE DU DENNE VIRKSOMHED?

Formålet med GoGetty er at sikre at intet talent går til spilde – uanset køn, etnicitet, alder, handicap eller seksuel orientering.

GoGetty sætter diversitet og inklusion i erhvervslivet på dagsordenen ved at gøre diversitetsdata fra virksomhederne transparent og sammenligneligt og gør det dermed nemmere at måle og styrke indsatserne på området. Data er fundamentet i ethvert arbejde med diversitet og inklusion. For uden et overblik over ens status og en klar målsætning, kan man ikke eksekvere på sin diversitet- og inklusionsstrategi.

Ewelina stiftede GoGetty for to år siden, da hun øjnede en mulighed for at hjælpe virksomheder med at tiltrække en mere mangfoldig pulje af talenter.

Vi har et klart mål om at gøre GoGetty til go-to platformen for alt, der er relateret med diversitet og inklusion - ikke kun i Danmark men også globalt.

Hvorfor er diversitet vigtigt?

Som så mange forskere og førende konsulenthuse er enige om, er større kønsdiversitet gennem hele virksomheden, og især på de øverste ledelsesposter lig med bedre økonomiske resultater, mere tilfredse kunder, gladere medarbejdere og bedre og mere innovative idéer i en global og konkurrencepræget verden.

Virksomheder, der fokuserer på kønsdiversitet i især topledelsen, performer over 12% bedre end deres konkurrenter uden kønsdiversitet, og endvidere viser McKinseys nyeste undersøgelse af diversitets- og inklusionsområdet, at virksomheder med stor etnisk diversitet kan forbedre deres indtjening med 35%.

Hvor mange kvinder skal der til? Kan man nøjes med én? (og vil du uddybe om det er forskel på om det er i en større eller mindre virksomhed)

Studier viser at der er behov for en kritisk masse på minimum 30% kvinder, for at man kan nå de positive effekter på ens bundlinje, som kønsdiversitet giver. Det er altså ikke nok med én kvinde i bestyrelsen. Det gælder både for små og store virksomheder.

Hvad er den største udfordring i Danmark ang. ligestilling?

Det største problem lige nu i Danmark er opfattelsen af, at vi har ligestilling. Hvis vi ser på den seneste rapport fra World Economic Forum ang. ligestilling, er Danmark på en 13. plads overgået af de nordiske lande men også lande som Rwanda og Namibia.

Interviewet fortsættes på næste side

data betyder transparens

Vi hviler på laurbærrene. Trods årtiers kvindekamp er det danske samfund stadig indrettet efter en kønsrollemodel, hvor det er mor, som er den primære omsorgsgiver. Det er så også hende, som kan mærke den skæve fordeling af barsel på sin pengepung. Men det er absolut muligt at opnå ligestilling i Danmark, især hvis de talenter, der kommer ind på arbejdspladsen, kræver mere diversitet og inklusion i de virksomheder, de arbejder for.

Hvorfor er diversitetsdata vejen frem?

Data betyder transparens, og det er præcist det, der er behov for, når vi taler om diversitet og inklusion. Når man ved, hvad diversitet betyder for ens organisation og forretning, så skal det behandles som et hvilket som helst andet forbedrings- og udviklingstiltag, virksomheder foretager. Det sker nemlig ikke af sig selv. Der skal en strategisk tilgang til, en kortlægning af nuværende status, opsætning af mål samt en handleplan.

Virksomhedernes største udfordring lige nu er at tro, at diversitet er noget, der kommer af sig selv, og at det bare tager tid. Hvis man ønsker at udvide sin forretning til et andet land, fx Tyskland, går man ikke rundt og siger, at det er noget, der kommer af sig selv, og det bare tager tid - og så hokus pokus, er der et kontor i Berlin. Ligesom med alle strategiske planer i virksomheder, skal der være en plan og klare mål for, hvordan man sikrer mere diversitet på alle niveauer i organisationen. Her er data-transparens det første skridt både i ens interne arbejde med diversitet, men også det fundament, der giver troværdighed overfor den eksterne målgruppe, særligt Generation Z.

“DET STØRSTE PROBLEM LIGE NU I DANMARK ER OPFATTELSEN AF, AT VI HAR LIGESTILLING”

– EWELINA RESZKE

DATA OG METODE

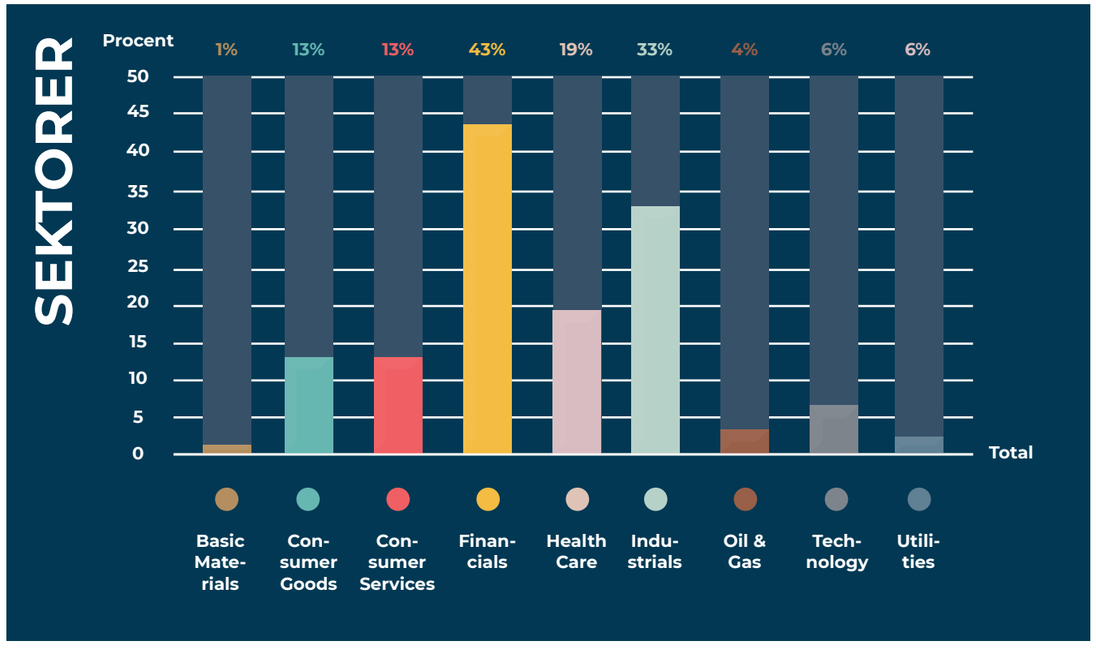
ALLE ANALYSER I DENNE RAPPORT ER BASERET PÅ DATA FRA GOGETTY.

GoGetty er en diversitetsplatform, der kortlægger virksomheders diversitets og inklusionsaktiviteter på både køn og etnicitet.

GoGetty's kønsdiversitetsscore - herefter blot benævnt GoGetty Score[13] - repræsenterer den gennemsnitlige procentdel af kvinder og mænd i den øverste ledelse. Den bedste Score en virksomhed kan opnå er 50%, hvilket er et udtryk for en ligelig balance mellem kvinder og mænd, og hvor intet køn er overrepræsenteret. Kvinder er ikke overrepræsenteret i én eneste af de analyserede virksomheder, så en Score på under 50% repræsenterer altid en overrepræsentation af mænd.

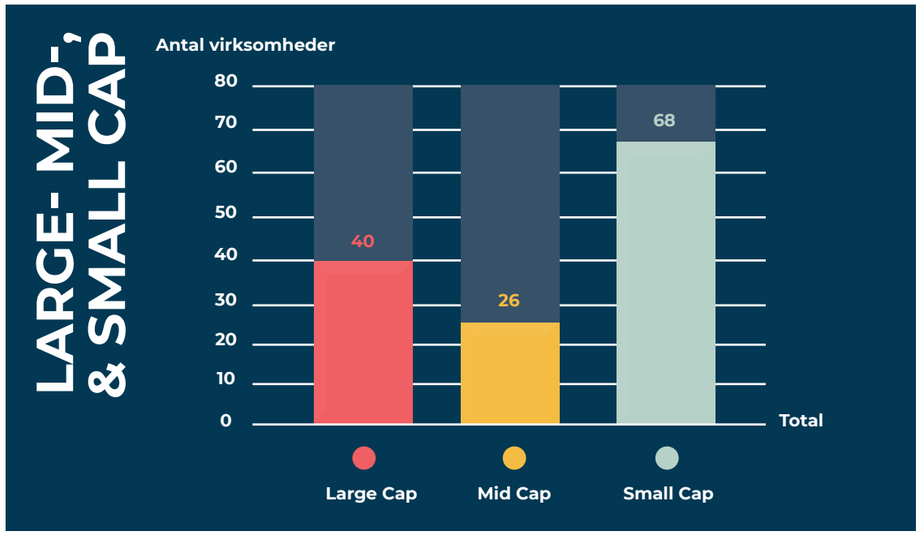
Vi har i denne rapport valgt at fokusere på de beslutningstagende ledelsesniveauer i virksomhederne, herunder bestyrelse og direktion. Vi har i alt analyseret 134 virksomheder. Al data, udover GoGetty Scores og andel kvinder og mænd i bestyrelse og direktion, er trukket fra Nasdaq (www.nasdaqomxnordic.com).

Virksomhederne er blevet opdelt efter sektor. Fra Nasdaq får vi data som indbefatter disse 10 sektorer: Consumer Goods, Consumer Services, Financials, Health Care, Industrials, Oil & Gas, Technology, Utilities, Basic Material og telecom. Telecom er dog ikke repræsenteret blandt de 134, så vi arbejder reelt kun med de ni andre. De 134 virksomheders fordeling blandt sektorer ser sådan ud:



[13] GoGetty trækker data fra det danske CVR register samt andre offentlige datakilder, som virksomhedernes egne hjemmesider.

Ydermere er virksomhederne blevet opdelt efter Large Cap, Mid Cap og Small Cap. De fordeler sig som følgende:



Betegnelsen "Cap" står for Capitalize, hvilket refererer til 'market capitalization'. For at finde ud af i hvilken Cap en virksomhed hører til under, beregner man den samlede værdi af virksomhedens aktier - altså markedsværdien. De forskellige Caps er defineret ud fra de følgende værdier:

Large Cap består af virksomheder med en samlet markedsværdi på over 1 milliard euro

Mid Cap består af virksomheder med en samlet markedsværdi på mellem 150 millioner euro og 1 milliard euro.

Small Cap består af virksomheder med en samlet markedsværdi på under 150 millioner euro.

Large, Mid og Small Cap beskriver dermed størrelsen på virksomhedernes børsværdi. Vi har indkluderet al rådata til sidst i rapporten, under Indeks.

Dataindsamling

Dataudtræk fra GoGetty blev foretaget mellem d. 30. maj og 2. juni 2019.

GoGetty Score

GoGetty indsamler data fra det danske CVR-register og virksomhedernes egne datakilder, herunder deres hjemmesider. Vi arbejder med GoGetty Scores, som er et mål på fordeling mellem kvinder og mænd i topledelsen. GoGetty Scoren tager også højde for virksomhedernes mål hvad kønsbalance angår, hvis disse er blevet opsat. Vi måler efter de nyeste tilgængelige tal, og ingen af de danske børsnoteret virksomheder har opsat mål på GoGetty.

Eksempel på udregning af GoGetty Score for Tryg A/S

Kønsbalance i bestyrelse - 4 mænd og 4 kvinder
Kønsbalance i direktion - 3 mænd og 1 kvinde
Samlet kønsbalance - 7 mænd og 5 kvinder ud af 12 personer

GoGetty Score = 5/12 * 100 = 42 %

En optimal GoGetty Score er på 50% og repræsenterer en ligelig fordeling mellem mænd og kvinder i bestyrelse og direktion.

Det er værd at bemærke at ubalance går begge veje, så hvis der er flere kvinder end mænd, så er Scoren også lavere end 50%. Det er dog ikke tilfældet for nogle af de 134 danske børsnoterede virksomheder og derfor betyder en værdi på under 50% at kvinder, er underrepræsenteret.

Definition:
Bestyrelser og direktioner
Hvad angår bestyrelser, ser vi udelukkende på de generalforsamlingsvalgte medlemmer, hvilket betyder at vi medtager ikke de medarbejdervalgte. Direktionen består både af de direktører, som officielt repræsenterer virksomheden og som virksomheden har indregistreret på CVR-registret samt af c-suite medlemmer - dvs. alle med en CxO*- eller en EVP**-stilling.

Bestyrelse: En bestyrelse er den øverste ledelse i en virksomhed, en organisation eller en forening. Bestyrelsen bliver valgt af medlemmer og/eller ejere og dette sker i forbindelse med generalforsamling. En bestyrelse har som opgave at forestå og hjælpe ledelsen/direktionen og herunder at vælge en kvalificeret ledelse.

Direktion: Direktionen, eller ledelsen, står for den daglige drift af en virksomhed. Direktionen vælges af den siddende bestyrelse.

*F.eks. CEO (Chief Executive Officer), CFO (Chief Financial Officer), CMO (Chief Marketing Officer) og COO (Chief Operating Officer)

**EVP = Executive Vice President

diversitet

Fotograf: Søren Astrup Jørgensen

Fotograf: Marilia Bognandi

hvem er

SANDRA BOURBON – OGSÅ KALDET "FRAMTIDSFEMINISTEN"?

Jeg hedder Sandra Sandra Bourbon, og er født og opvokset i Sverige. Jeg har en kandidatgrad i Engineering Physics og brænder for en ligestillet fremtid.

Jeg grundlagde Framtidsfeministen for fire år siden og Framtidsfeministens mission er, at arbejde for en ligestillet fremtid. Det gør vi ved at investere i ligestillede virksomheder, arbejde for at flere kvinder begynder at investere (det vil sige, begynder at eje mere) og gør det muligt for private investorer at starte en månedsopsparing i vores portefølje, via den svenske virksomhed Aktieinvest.

HVORFOR INVESTERER DU I LIGESTILLEDE VIRKSOMHEDER?

Mange studier viser at ligestillede virksomheder er mere lønsomme, innovative, tager bedre beslutninger, har lavere personaleomsætning og er bedre til at bruge tilgængeligt talent. Vi tror helt enkelt, at det er den bedste investering.

Hvad tror du er den bedste strategi for at øge ligestillingen i topledelser?
Jeg tror, at man skal arbejde med normer og strukturer. Ældre organisationer og ældre kulturer lyser stadig igennem. Mange virksomheder som vil blive ligestillede, er ikke klar til at ofre det som kræves. For at lave en forandring, kan man også være nødt til at opgive nogle ting - er du som mand beredt på at "opgive" din plads til en kvinde?

Hvad tror du er den bedste strategi for at øge ligestillingen blandt topstillinger?
Man skal starte med at arbejde med ledelsen og kulturen i organisationen. Få gang i snakken om ligestilling og fremme adfærdsforandring gennem at arbejde med, og snakke om, ubevidste fordomme. Vi har udviklet et værktøj, www.diversitygame.se, som kan hjælpe med netop dette.

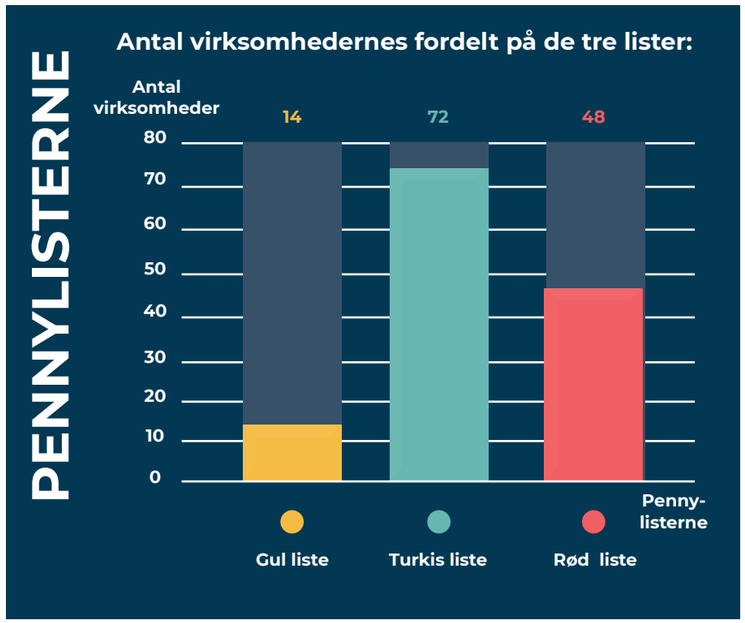
Den værste strategi er at prøve at ændre på kvinderne. Det er ikke kvinderne, den er gal med. Kvinder er generelt set bedre uddannede og arbejder hårdere, så stop med de kvindelige netværks- og ledelsesuddannelser, hvis det er noget I bruger. Det er de mænd, der sidder på magten, som behøver uddannelse, hvis der skal ske en forandring.

KØNSDIVERSITET I DANSKE BØRSNOTEREDE VIRKSOMHEDER

– DELT OP I TRE LISTER

Som nævnt tidligere viser fordelene ved kønsdiversitet sig, når man rammer en andel af kvinder i ledende stillinger på ca. 30 procent.

De 30 procent er også det forskningen kalder kritisk masse, når man ser på bestyrelser. Derfor er det også kun logisk at tage udgangspunkt i en analyse, der opdeler virksomheder efter hvor de befinder sig i forhold til dette mål. Selvom vi bruger GoGetty Scoren som er en samlet Score, mener vi, at det giver en god vurdering af kønsdiversiteten i en virksomhed. For bedre at kunne analysere og vurdere kønsfordelingen blandt de 134 danske børsnoterede virksomheders bestyrelser og direktion har vi derfor valgt at opdele dem efter tre lister - en gul, en turkis og en rød.



Pennylisterne

– DE TRE FARVER BETYDER:

GUL LISTE

Den gule liste: virksomheden har ≥30 procent i GoGetty Score (14 styk)

TURKIS LISTE

Den turkise liste: virksomheden har mellem 1 og 29 procent i GoGetty Score (72 styk)

RØD LISTE

Den røde liste: virksomheden har 0 procent i GoGetty Score (48 styk)

I de følgende afsnit vil vi gennemgå de tre lister og dykke ned i dataen.

DEN GULE LISTE

– STORE VIRKSOMHEDER VISER VEJEN

På den gule liste finder vi de virksomheder, der inkluderer kvinder i både bestyrelse og direktion, og derfor får en GoGetty Score på 30% eller over.

Kort summering af resultater:

– Der er 14 virksomheder på den gule liste
– Af de 14 virksomheder på den gule liste er 57% Large Cap, 29% Mid Cap, og 14% Small Cap
– 100% af virksomhederne på den gule liste har minimum én kvinde i bestyrelse
– 57% af virksomhederne på den gule liste har minimum én kvinde i direktion

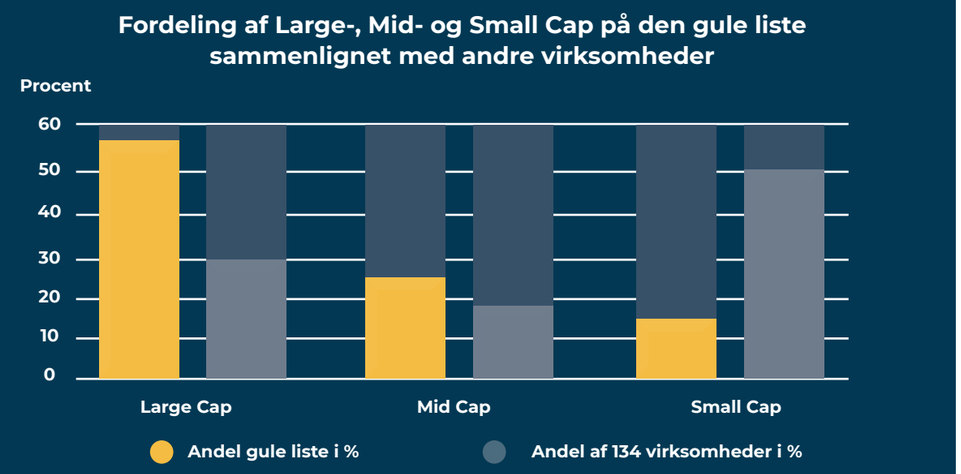
DEN GULE LISTE

Rank	Virksomhed	Liste	Sektor (Nasdaq)*	GoGetty Score
1	Tryg A/S	Large	Financials	42%
2	Pandora A/S	Large	Consumer Goods	40%
3	Brødrene Hartmann A/S	Mid	Industrials	38%
4	Matas A/S	Mid	Consumer Services	38%
5	Genmab A/S	Large	Health Care	36%
6	ONXEO EUR0.25	Smal	Health Care	36%
7	DSV A/S	Large	Industrials	33%
8	GN Store Nord A/S	Large	Health Care	33%
9	Novozymes A/S	Large	Health Care	33%
10	BankNordik A/S	Mid	Financials	33%
11	Møns Bank A/S	Small	Financials	33%
12	FLSmidth & Co A/S	Large	Industrials	31%
13	SAS AB (SAS Danmark A/S)	Mid	Consumer Services	31%
14	Nordea Bank AB	Large	Financials	30%

(*sector root code, Industrial Classification Benchmark ICB)

Kønsdiversitet i de danske børsnoterede virksomheder har stadig et stykke vej endnu, hvis vi sammenligner os med de andre skandinaviske lande. Men de store danske virksomheder viser vejen frem og klarer sig generelt flot. Den gule liste indeholder 14 virksomheder, hvilket er 10,4% af de 134 som er blevet analyseret. De 14 virksomheder fordeler sig på otte Large Cap (57%), fire Mid Cap (29%) og blot to Small Cap (14%). Møns Bank og Onxeo er de eneste Small Cap virksomheder, som er med på den gule liste.

LARGE- MID-, & SMALL CAP

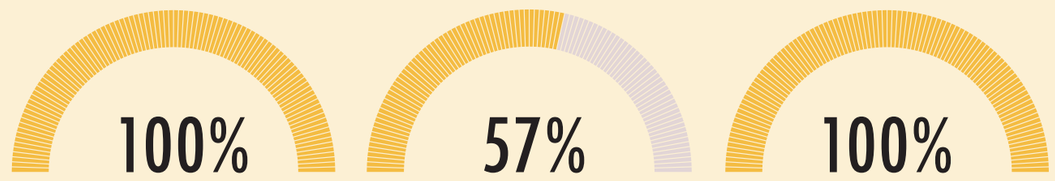


Ud af ialt 134 virksomheder har Large Cap 40 stk (29,8%), Mid Cap har 26 stk 19,4%) og Small Cap har 68 stk (50%)

Tryg, Pandora, Brødrene Hartmann og Matas ligger i top

De fire virksomheder med den højeste GoGetty Score er Matas (38%), Brdr. Hartmann (38%), Pandora (40%) og Tryg (42%), hvor også alle har en kønsfordeling i bestyrelsen på 50%. Af disse fire er det dog kun Tryg, som har et kvindeligt medlem af direktionen.

GUL LISTE, SNAPSHOT AF 2019 - BESTYRELSER OG DIREKTIONER MED MINIMUM 1 KVINDE



– 14/14 (100%) af virksomhederne på den gule liste har minimum én kvinde i bestyrelsen.

BESTYRELSE

– 8/14 (57%) af virksomhederne på den gule liste har minimum én kvinde i direktionen.

DIREKTION

– 14/14 (100%) af virksomhederne på den gule liste har kritisk masse (minimum 30% kvinder i bestyrelse)

KRITISK MASSE

DEN TURKISE LISTE

– DE FLESTE VIRKSOMHEDER ER PÅ DEN RETTE VEJ

På den turkise liste finder vi virksomheder, som har inkluderet kvinder i bestyrelse og direktion, men som endnu ikke er nået hele vejen til de 30% i GoGetty Score.

Kort summering af resultater:

– Der er 72 virksomheder på den turkise liste
– Den turkise liste består af flest Large Cap virksomheder, men både Mid og Small Cap er godt med
– 97,2% af virksomhederne på den turkise liste har minimum én kvinde i bestyrelsen
– 33,3% af virksomhederne på den turkise liste har minimum én kvinde i direktionen
– 21 ud af de 72 virksomheder har mindst 30% kvinder i bestyrelsen

DEN TURKISE LISTE

Rank	Virksomhed	Liste	Sektor (Nasdaq)	GoGetty Score
1	Djurslands Bank A/S	Small	Financials	29%
2	Grønlandsbanken A/S	Small	Financials	29%
3	Gyldendal A/S	Small	Consumer Services	29%
4	Scandinavian Tobacco Group A/S	Large	Consumer Goods	27%
5	Novo Nordisk A/S	Large	Health Care	25%
6	Sydbank A/S	Large	Financials	25%
7	Össur	Large	Health Care	25%
8	DAMPSKIBSSELSKABET NOR-DEN A/S	Mid	Industrials	25%
9	Vestjysk Bank A/S	Mid	Financials	25%
10	Arkil Holding A/S	Small	Industrials	25%
11	Cemat A/S	Small	Financials	25%
12	Flügger Group A/S	Small	Industrials	25%
13	MT Højgaard Holding A/S	Small	Industrials	25%
14	Strategic Investments A/S	Small	Financials	25%
15	Carlsberg A/S	Large	Consumer Goods	24%
16	Københavns Lufthavne A/S	Large	Industrials	23%
17	Vestas Wind Systems A/S	Large	Oil & Gas	23%
18	NNIT A/S	Mid	Technology	23%
19	Veloxis Pharmaceuticals A/S	Mid	Health Care	23%
20	DFDS A/S	Large	Industrials	22%

FORTSAT

Rank	Virksomhed	Liste	Sektor (Nasdaq)	GoGetty Score
21	G4S SECURITY SERVICES A/S	Large	Industrials	22%
22	Tivoli A/S	Mid	Consumer Services	22%
23	A.P. Møller - Mærsk A/S	Large	Industrials	21%
24	Coloplast A/S	Large	Health Care	20%
25	Royal Unibrew A/S	Large	Consumer Goods	20%
26	Topdanmark A/S	Large	Financials	20%
27	Lån og Spar Bank A/S	Mid	Financials	20%
28	Brdr. A&O Johansen A/S	Small	Industrials	20%
29	ISS A/S	Large	Industrials	19%
30	Nilfisk Holding A/S	Large	Industrials	19%
31	Ørsted A/S	Large	Utilities	19%
32	Chr. Hansen Holding A/S	Large	Health Care	18%
33	Bavarian Nordic A/S	Mid	Health Care	18%
34	H+H International A/S	Mid	Industrials	18%
35	Jutlander Bank A/S	Mid	Financials	18%
36	Jeudan A/S	Large	Financials	17%
37	Columbus A/S	Mid	Technology	17%
38	Zealand Pharma A/S	Mid	Health Care	17%
39	Bioporto A/S	Small	Health Care	17%
40	Gabriel Holding A/S	Small	Consumer Goods	17%
41	Rias A/S	Small	Industrials	17%
42	Scandinavian Brake Systems A/S	Small	Consumer Goods	17%
43	H. LUNDBECK A/S	Large	Health Care	15%
44	Maersk Drilling A/S / The Drilling Company of 1972 A/S	Large	Oil & Gas	15%
45	NKT A/S	Mid	Industrials	15%
46	Alm. Brand A/S	Large	Financials	14%
47	IC Group A/S	Mid	Consumer Goods	14%
48	Solar A/S	Mid	Industrials	14%
49	SP Group A/S	Mid	Basic Materials	14%
50	Athena Investments A/S (tidl. Gre-entech Energy Systems)	Small	Utilities	14%
51	Harboes Bryggeri A/S	Small	Consumer Goods	14%
52	Lollands Bank A/S	Small	Financials	14%
53	PARK STREET NORDICOM A/S	Small	Financials	14%
54	Roblon A/S	Small	Industrials	14%
55	TCM Group A/S	Small	Consumer Goods	14%

Listen fortsættes på næste side

FORTSAT

Rank	Virksomhed	Liste	Sektor (Nasdaq)	GoGetty Score
56	Rockwool International A/S	Large	Industrials	13%
57	Schouw & Co.	Large	Industrials	13%
58	Per Aarsleff A/S	Mid	Industrials	13%
59	Den Jyske Sparekasse A/S	Small	Financials	13%
60	Silkeborg IF Invest A/S	Small	Consumer Services	13%
61	Danske Bank A/S	Large	Financials	11%
62	Netcompany Group A/S	Large	Technology	11%
63	Spar Nord Bank A/S	Large	Financials	11%
64	Sparekassen Sjælland-Fyn A/S	Mid	Financials	11%
65	cBrain A/S	Small	Technology	11%
66	ALK-Abelló A/S	Large	Health Care	10%
67	Demant A/S	Large	Health Care	10%
68	SimCorp A/S	Large	Technology	10%
69	Jyske Bank A/S	Large	Financials	8%
70	Ringkjøbing Landbobank	Large	Financials	8%
71	Bang & Olufsen A/S	Mid	Consumer Goods	8%
72	Orphazyme A/S	Mid	Health Care	8%

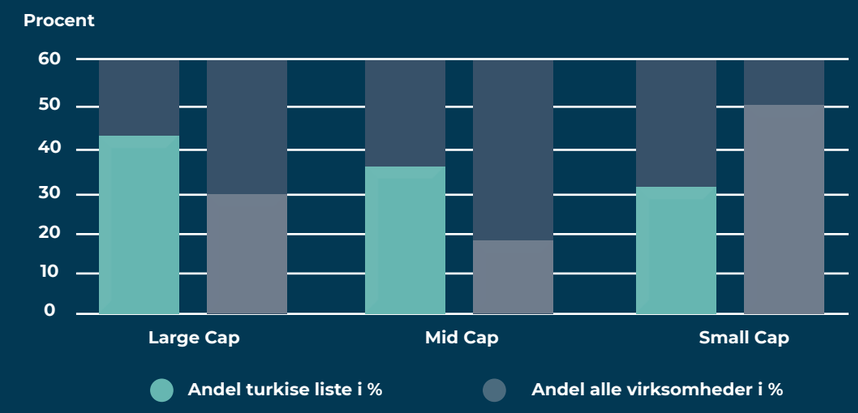
De fleste børsnoterede virksomheder befinder sig på den turkise liste. Listen indeholder 72 virksomheder - svarende til 53,7 procent. De 72 virksomheder fordeler sig på 31 Large Cap (43%), 19 Mid Cap (26%) og 22 Small Cap (31%).

Hele 21 ud af 72 af virksomheder (29%) på den turkise liste har faktisk en kritisk masse på mindst 30 procent kvinder i deres bestyrelse, men deres samlet GoGetty Score falder til under 30, fordi direktionen mangler kvinder.

hmmm interessant ik'

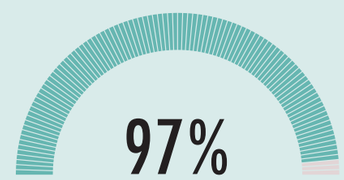
LARGE- MID-, & SMALL CAP

Fordeling af Large-, Mid- og Small Cap på den turkise liste sammenlignet med andre virksomheder



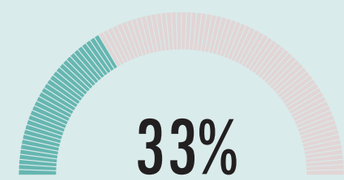
Ud af ialt 134 virksomheder har Large Cap 40 stk (29,8%), Mid Cap har 26 stk 19,4%) og Small Cap har 68 stk (50%)

TURKIS LISTE, SNAPSHOT AF 2019 - BESTYRELSER OG DIREKTIONER MED MINIMUM 1 KVINDE



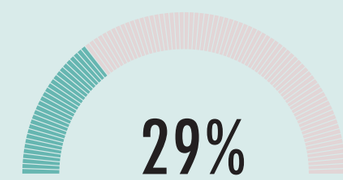
– 70/72 (97%) af virksomhederne på den turkise liste har minimum én kvinde i bestyrelsen

BESTYRELSE



– 24/72 (33%) af virksomhederne på den turkise liste har minimum én kvinde i direktionen

DIREKTION



– 21/72 (29%) af virksomhederne på den turkise liste har kritisk masse (min 30% kvinder i bestyrelsen)

KRITISK MASSE

DEN RØDE LISTE

– MANGE MINDRE VIRKSOMHEDER ER ENDNU LANGT FRA LIGELIG REPRÆSENTATION

På den røde liste finder vi de virksomheder, som stadig har et stykke vej at nå, inden de opnår en Go-Getty Score på 30%. Blandt de 134 børsnoterede virksomheder har 48 en GoGetty Score på 0%, hvilket betyder at hverken bestyrelse eller direktion har én eneste kvinde.

Kort summering af resultater:

– Den røde liste består af 48 virksomheder
– Den røde liste består overvejende af Small Cap virksomheder (91,7%)
– Ingen af virksomhederne på den røde liste har en kvinde i bestyrelse
– Ingen af virksomhederne på den røde liste har en kvinde i direktion

DEN RØDE LISTE

Rank	Virksomhed	Liste	Sektor (Nasdaq)	GoGetty Score
1	Ambu A/S	Large	Health Care	0%
2	RTX A/S	Mid	Technology	0%
3	Torm PLC	Mid	Industrials	0%
4	United International Enterprises Ltd	Mid	Consumer Goods	0%
5	Aalborg Boldspilklub A/S (AAB)	Small	Consumer Services	0%
6	BoStad A/S (tidl. Admiral Capital)	Small	Financials	0%
7	AGF A/S	Small	Consumer Services	0%
8	Andersen & Martini A/S	Small	Consumer Services	0%
9	Atlantic Petroleum	Small	Oil & Gas	0%
10	Blue Vision	Small	Financials	0%
11	Boliga Gruppen A/S	Small	Consumer Services	0%
12	Brd. Klee A/S	Small	Industrials	0%
13	Brøndby IF (BRØNDBYERNES I.F. FODBOLD A/S)	Small	Consumer Services	0%
14	ChemoMetec A/S	Small	Health Care	0%
15	Danske Andelskassers Bank A/S	Small	Financials	0%
16	Dantax A/S	Small	Consumer Goods	0%
17	DALHOFF LARSEN & HORNEMAN A/S	Small	Industrials	0%
18	F.E. Bording A/S	Small	Industrials	0%
19	Fast Ejendom Danmark A/S	Small	Financials	0%
20	FirstFarms A/S	Small	Consumer Goods	0%

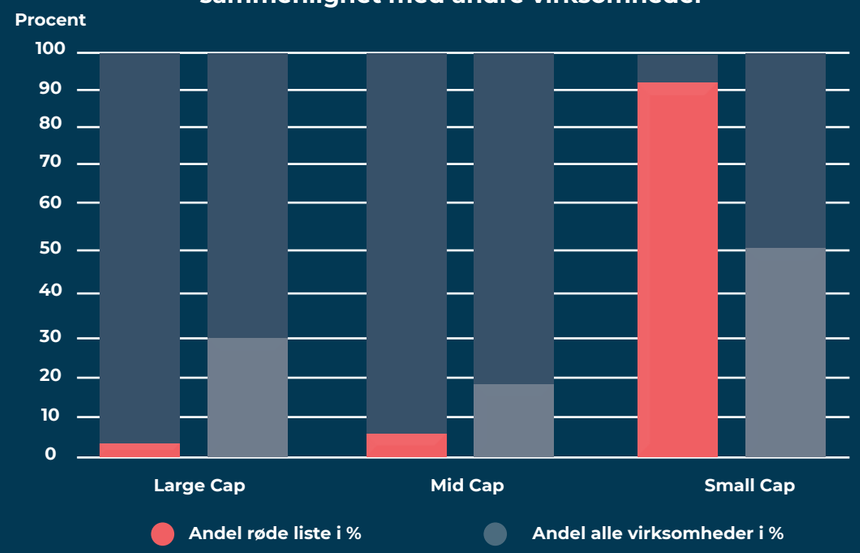
FORTSAT

Rank	Virksomhed	Liste	Sektor (Nasdaq)	GoGetty Score
21	Fynske Bank A/S	Small	Financials	0%
22	German High Street Properties A/S	Small	Financials	0%
23	Glunz & Jensen Holding A/S	Small	Industrials	0%
24	Hvidbjerg Bank A/S	Small	Financials	0%
25	InterMail A/S	Small	Industrials	0%
26	Kreditbanken A/S	Small	Financials	0%
27	INVESTERINGSSELSKABET LUXOR A/S	Small	Financials	0%
28	SVEJSEMASKINEFABRIKKEN MI-GATRONIC A/S	Small	Industrials	0%
29	NeuroSearch A/S	Small	Health Care	0%
30	Newcap Holding A/S	Small	Financials	0%
31	Nordfyns Bank	Small	Financials	0%
32	Nordic Shipholding A/S	Small	Oil & Gas	0%
33	North Media A/S	Small	Consumer Services	0%
34	NTR Holding A/S	Small	Industrials	0%
35	PARKEN Sport & Entertainment A/S	Small	Consumer Services	0%
36	Prime Office A/S	Small	Financials	0%
37	Rovsing A/S	Small	Industrials	0%
38	Salling Bank A/S	Small	Financials	0%
39	Sanistål A/S	Small	Consumer Services	0%
40	Santa Fe Group A/S	Small	Industrials	0%
41	Skako A/S	Small	Industrials	0%
42	Skjern Bank A/S	Small	Financials	0%
43	Agat Ejendomme A/S	Small	Financials	0%
44	Totalbanken A/S	Small	Financials	0%
45	Victoria Properties A/S	Small	Financials	0%
46	Copenhagen Capital A/S	Small	Financials	0%
47	Scandinavian Private Equity A/S	Small	Financials	0%
48	Small Cap Danmark A/S	Small	Financials	0%

Af de 134 børsnoterede virksomheder befinder 48 ud af 134 (35,8%) sig på den røde liste og har dermed en GoGetty Score på 0%. Ingen af disse virksomheder har kvinder i hverken bestyrelse eller i direktion. Hvis man kigger på, hvordan disse virksomheder er fordelt størrelsesmæssigt, så står det klart, at de er overrepræsenteret blandt Small Cap. Large Cap udgør blot én enkelt virksomhed (2.1%) på den røde liste, hvor Mid Cap har 3 virksomheder (6,2%) og Small Cap hele 44 virksomheder (91,7%). Ambu er den eneste Large Cap på den røde liste.

LARGE- MID-, & SMALL CAP

Fordeling af Large-, Mid- og Small Cap på den røde liste sammenlignet med andre virksomheder



Ud af ialt 134 virksomheder har Large Cap 40 stk (29,8%), Mid Cap har 26 stk 19,4%) og Small Cap har 68 stk (50%)

RØD LISTE, SNAPSHOT AF 2019 - BESTYRELSER OG DIREKTIONER MED MINIMUM 1 KVINDE

0%

– 0/48 (0%) af virksomhederne på den røde liste har minimum én kvinde i bestyrelse

BESTYRELSE

0%

– 0/48 (0%) af virksomhederne på den røde liste har minimum én kvinde i direktion

DIREKTION

0%

– 0/48 (0%) af virksomhederne på den røde liste har kritisk masse (min 30% kvinder i bestyrelse)

KRITISK MASSE

Fotograf: Jes Jessen

hvem er KAREN FRØSIG?

Eksklusivt interview og tekst af Jakob Hune Toxvig.

Karen Frøsig - CEO Sydbank. Karen Frøsig er uddannet jurist fra Aarhus Universitet og kom hurtigt ind i finansbranchen, hvor hendes karriere spænder over mere end tre årtier og en lang række ledende stillinger og bestyrelsesposter. Karen Frøsig kom i 1994 til Danmarks tredjestørste bank, Sydbank, hvor hun først var bankens chefjurist og siden hen direktionsmedlem. Hun har siden 2010 fungeret som bankens administrerende direktør.

I 2018 besad kvinder 29 procent af de ledende stillinger i Sydbank. Samtidig befinder resten af medarbejderstaben sig tæt på en 50/50-fordeling mellem kønnene. Tror du det ville gavne banken hvis direktion og bestyrelse i højere grad afspejlede resten af virksomheden?

Jeg vil gerne brede spørgsmålet lidt ud og sige, at jeg generelt er stor fortaler for, at der skal være en ligestilling mellem kønnene. Ikke bare mellem kønnene, men også at man efterlyser større diversitet i alle sammensætninger, uanset om det er top eller bund. Hvis man tager lige mand/kvinde forholdet, så er man jo rigtig uklog, hvis man ikke benytter sig af kvinder, da kvinder jo udgør halvdelen af befolkningen.

Blandt både forskere og erhvervsledere er der en bevidsthed om, at kvinder er mere tilbageholdende end mænd, når det gælder om at søge lederpositioner. Hvad skyldes det og hvordan kan man afhjælpe problemet?

Der er så mange "sandheder" i hele kønsdebatten, som jo ikke nødvendigvis er den debat, jeg beskæftiger mig mest med, men det her med tøvende kvinder er jo så en af "sandhederne". Jeg er i tvivl om, hvem har sagt det første gang. En anden sandhed i hele denne her debat er, at vi skal have en vis kvalificering af vores medarbejdere. Jeg ved ikke om kvinder er mere tilbageholdende. Jeg ville ønske, at jeg kunne sætte fingeren helt præcist på, hvad det her handler om - men det jeg tænker har noget at gøre med at se sig selv i nogle billeder. Når man som ung mand eller kvinde, det er sådan set lige meget, tænker lidt over hvor det er, man er på vej hen i livet og sin karriere, spejler man sig i noget. Har du tænkt over hvor mange mennesker, der tager traditioner med sig fra det hjem, hvorfra man kommer? Det er det, man spejler sig i.

Her tror jeg at kvinder har brug for nogle rollemodeller at spejle sig i. Det kan jo, hvis jeg skal sige det lidt provokerende, være svært at være en ung 22-årig kvinde og så spejle sig i en 65-årig mand.

Sydbank har indført en regel om, at der skal være mindst én af hvert køn blandt de sidste tre kandidater til en ny stilling, samt en regel om at 25 procent af de repræsentantskabsvalgte medlemmer af bestyrelsen skal være kvinder. Du har også tidligere nævnt mentorordninger. Hvad er jeres erfaringer med at have indført disse initiativer og er i tilfredse med resultaterne?

For så vidt angår vores regel om, at der skal være én af hvert køn blandt de sidste kandidater, så synes jeg, at det er en fin regel og det er jeg sådan set tilfreds med. Men som du kan se, er vi stadig på 29 procent, så vi er på ingen måde i mål. For så vidt angår, at de 25 procent af den repræsentantskabsvalgte del af bestyrelsen skal være kvinder, der er vi jo kommet i mål. Og der skal bestyrelsen jo forholde sig til om de vil sætte et nyere og måske lidt mere ambitiøst mål.

Er en mere ligelig repræsentation af kvinder i ledende stillinger noget som erhvervslivet selv kan, og måske bør, håndtere, eller er der brug for en bredere samfundsmæssig eller måske kulturel omstilling?

Ligestilling er et emne, der har været debatteret al den tid jeg kan huske, og det har været meget behandlet af forskere. Det er de akademisk veluddannede, der stiller de her spørgsmål og jeg ved ikke om det har hjulpet. Det, der vel er 10.000 kroner spørgsmålet, er om man på et tidspunkt skal gå samme vej, som vi har set nogle af vores nordiske brødre har gjort, og lave lovgivning på området. Det har vi valgt fra i Danmark og det er vel fordi, at det er os så fremmede at gå ind og lovmæssigt regulere på området. Jeg havde jo håbet, at det var noget, der ville komme af sig selv, da man synes, at det har en positiv effekt og derfor arbejder man med det.

Referencer:

– Sydbank. Redegørelse om Corporate Citizenship. 2018.

– "Man får det, man måler på". Interview med Karen Frøsig, administrerende direktør i Sydbank. Samfundsansvar.dk

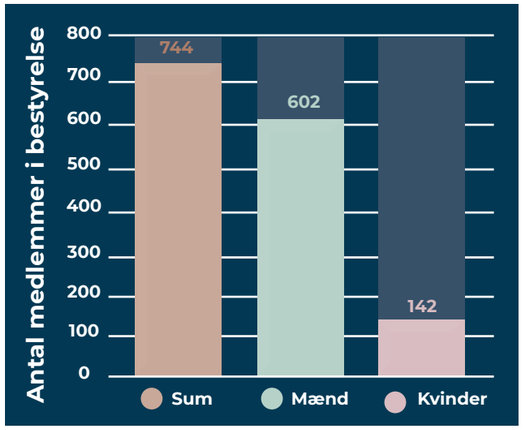
Tidligere interview https://samfundsansvar.dk/sydbank-man-faar-hvad-man-maaler-paa

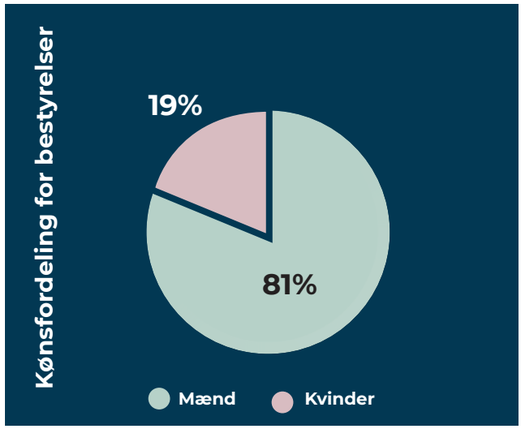
KVINDER I BESTYRELSER OG DIREKTIONER

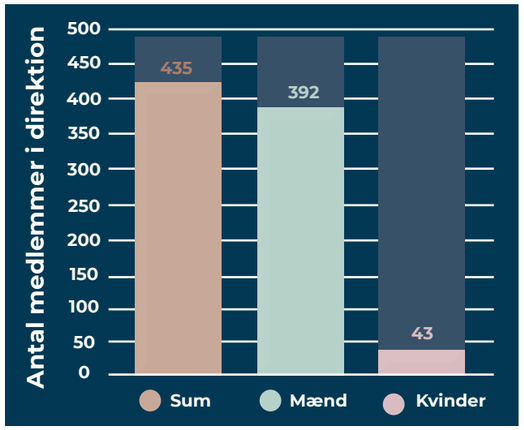
Rapporten har indtil videre givet et overordnet billede af, hvordan kønssammensætningen blandt bestyrelser og direktioner for de 134 børsnoterede danske virksomheder er. Det står klart, at de store virksomheder er i front, og særligt de mindre har lang vej igen. Dette afsnit dykker ned i detaljerne og kigger nærmere på bestyrelser og direktioner, samt CEOs.

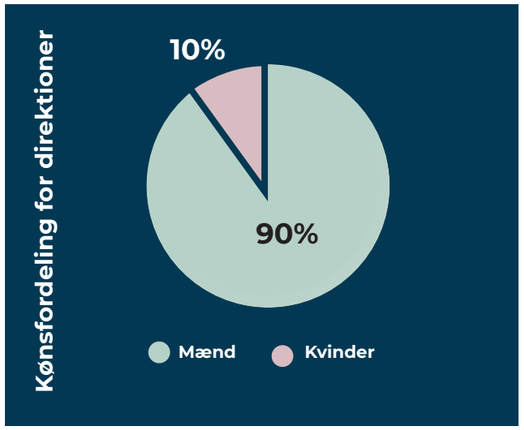
Kort summering af resultater:

– Kvinder besidder 19,1 procent af bestyrelsesposterne
– Kvinder besidder 9,9 procent af direktionsposterne
– 86 ud af 134 (64%) virksomheder har mindst én kvinde i enten bestyrelse eller i direktion
– 35 ud af de 134 (26%) virksomheder har en kritisk masse på mindst 30 procent kvinder i bestyrelsen









“GENDER EQUALITY IS A HUMAN FIGHT NOT A FEMALE FIGHT”

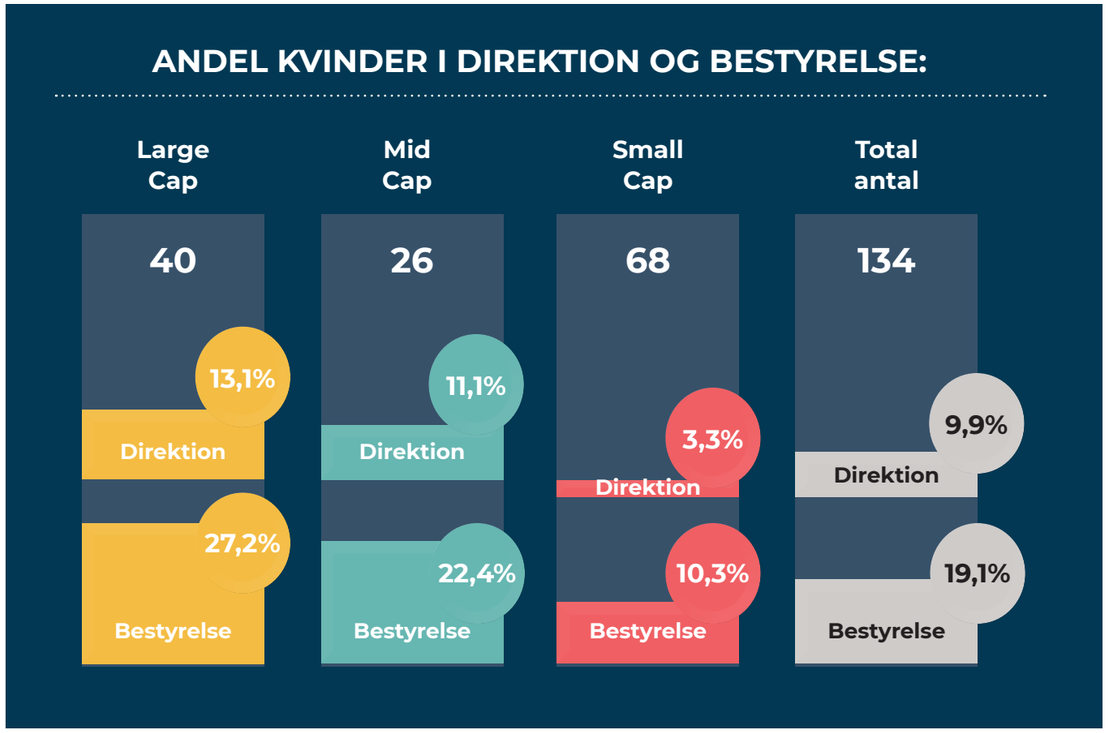
– FRIEDA PINTO

LANGT FLERE KVINDER I BESTYRELSER END I DIREKTIONER

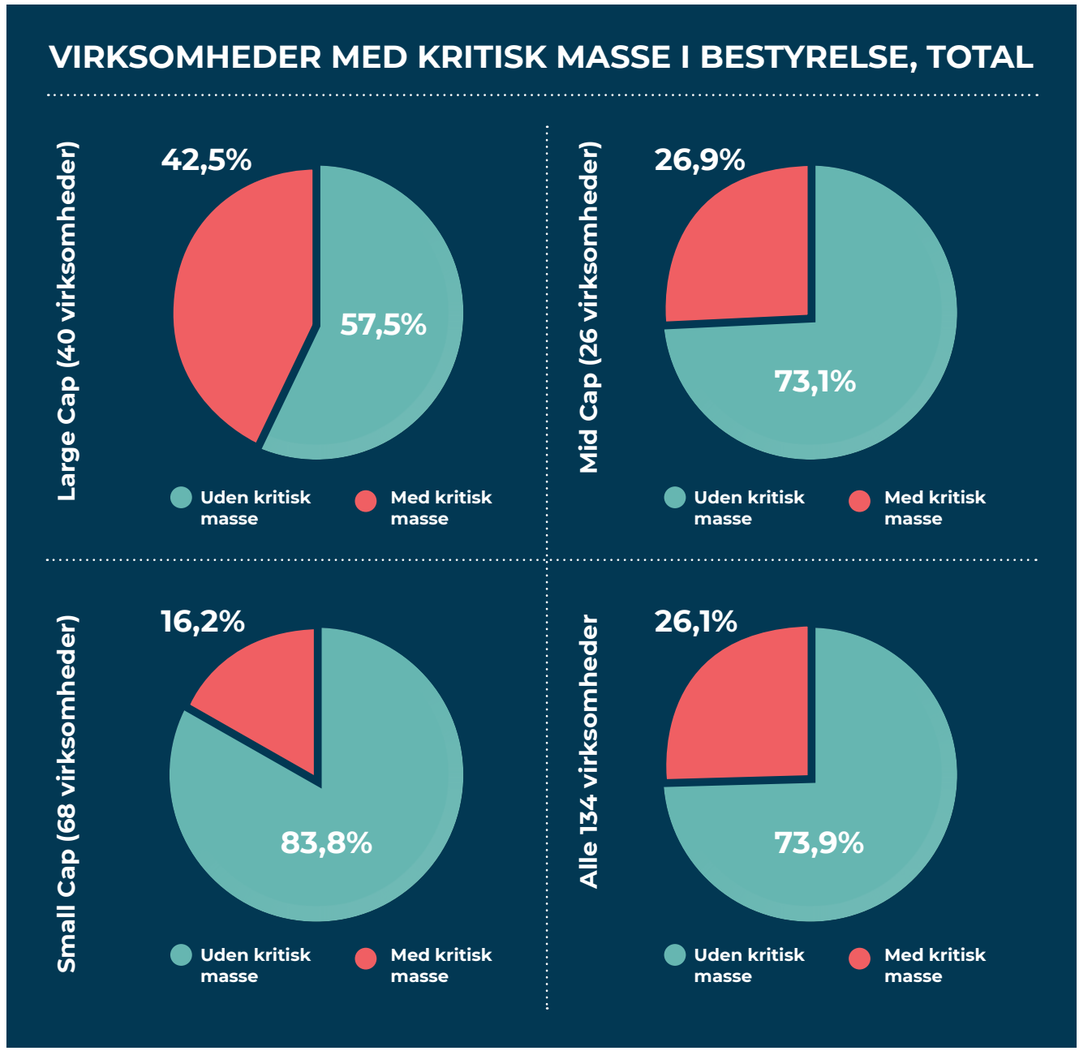
Blandt bestyrelser og direktioner i de 134 virksomheder finder vi 19,1% kvinder i bestyrelserne og 9,9% kvinder i direktionerne. Fordelingen ser bedst ud i Large Cap, hvor vi har 27.2% kvinder i bestyrelse og 13,1% kvinder i direktion.

I Mid Cap finder vi 22,4% kvinder i bestyrelse og 11,1% i direktion.

Selvom Small Cap halter bagud med blot 10.3% kvinder i bestyrelse og kun 3,3% kvinder i direktion, står Small Cap virksomheden Onxeo ud med en kvindelig direktør. De to Small Cap virksomheder Onxeo og Møns Bank er begge med på den gule liste. Udover disse to er der yderligere ni Small Cap virksomheder som har en kritisk masse på 30% i bestyrelsen.



HVORDAN SER BILLEDET UD IDAG MED KRISTISK MASSE* I BESTYRELSER BLANDT LARGE- MID- OG SMALL CAP VIRKSOMHEDER?



*Kritisk masse er her definieret som bestyrelser med mere end 30% kvinder.

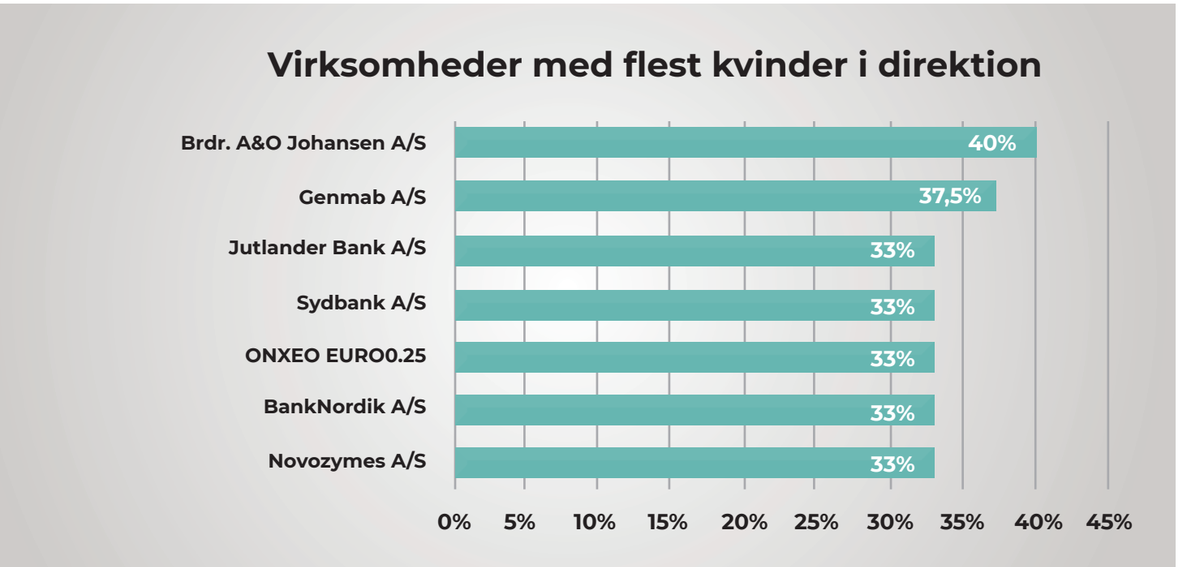
OVER HALVDELEN AF VIRKSOMHEDERNE HAR MINIMUM ÉN KVINDE I BESTYRELSE ELLER DIREKTION

Hvis man ser overordnet på de 134 virksomheder, så er der minimum én kvinde i enten bestyrelse eller direktion i hele 86 virksomheder (64,2%).

Hele 39 ud af 40 (97,5%) Large Cap har mindst ét kvindeligt medlem i bestyrelse eller direktion, mens tallene er 23 ud af 26 (88,5%) for Mid Cap og 24 ud af 68 (35,3%) for Small Cap. På trods af, at Small Cap faktisk er repræsenteret med kvindelige bestyrelses- og direktionsmedlemmer, så er fordelingen mellem bestyrelse og direktion meget skæv. Blandt Small Cap virksomheder har 33,8 procent mindst én kvinde i bestyrelse, men blot 2,9 procent Small Cap har mindst én kvinde i direktion.

De virksomheder som har den højeste andel kvinder i direktionen (>30%) er Brdr. A&O Johansen A/S (40% kvinder), Genmab A/S (37.5% kvinder), Novozymes A/S (33% kvinder), BankNordik A/S (33% kvinder), ONXEO EURO0.25 (33% kvinder), Sydbank A/S (33% kvinder) og Jutlander Bank A/S (33% kvinder).

Virksomheder med flest kvinder i direktion



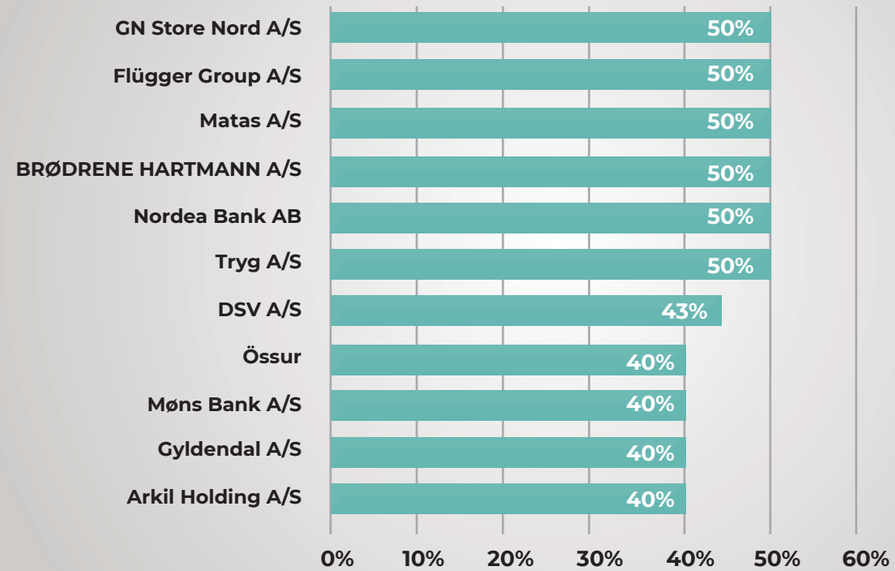
De virksomheder som har højest andel kvinder i bestyrelser (>40% kvinder) er Tryg A/S (50%), Nordea Bank AB (50%), Pandora A/S (50%), BRØDRENE HARTMANN A/S (50%), Matas A/S (50%), Flügger Group A/S (50%), GN Store Nord A/S (50%), DSV A/S (42,9%), Össur (40%), Møns Bank A/S (40%), Gyldendal A/S (40%) og Arkil Holding A/S (40%).

Positive news:

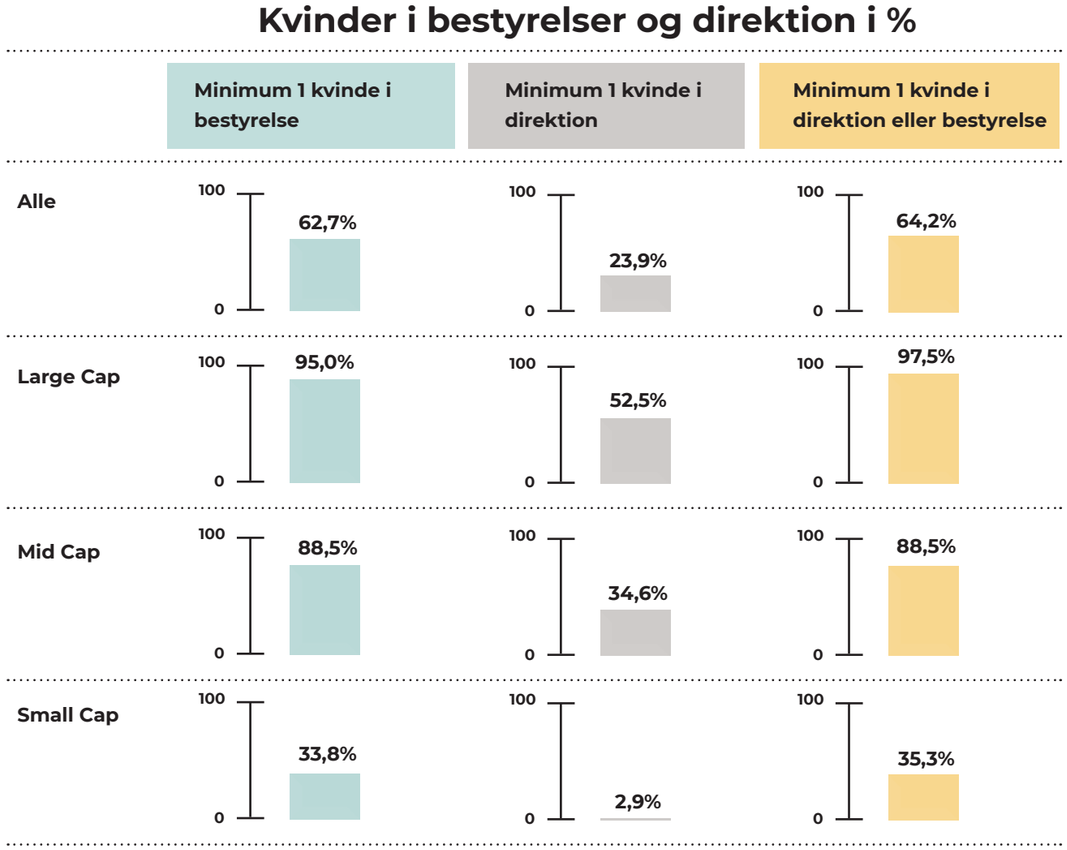
B&O I FRONT!

Den 21. august tog Bang & Olufsen tre nye kvindelige bestyrelsesmedlemmer ind. Det giver os også gode forhåbninger for en øget kønsbalance i flere virksomheder i 2020.

Virksomheder med flest kvinder i bestyrelse



Kvinder i bestyrelser og direktion i %



KØNSDIVERSITET PÅ DAGSORDENEN I SUNDHEDSSEKTOREN

Nedenfor ses fordelingen af andel kvinder i både bestyrelser og direktioner fordelt på sektorer. Resultaterne viser at Health Care klarer sig godt med 25 procent kvinder i bestyrelserne og 13 procent i direktionerne. Listen er sorteret på virksomhedernes GoGetty Score, men selv hvis man valgte at rangordne efter flest kvinder i bestyrelse eller direktion, så ville Health Care stadig ligge i top 2.

Placering	Sektor	Antal virksomheder	Gennemsnitligt GoGetty score	Gennemsnitlig andel kvinder i bestyrelse (%)	Gennemsnitlig andel kvinder i direktion (%)
1	Health Care	19	18%	25%	13%
2	Utilities	2	17%	27%	11%
3	Consumer Goods	13	15%	21%	9%
4	Industrials	33	14%	20%	12%
5	Basic Materials	1	14%	20%	0%
6	Technology	6	12%	19%	7%
7	Financials	43	11%	17%	5%
8	Oil & Gas	4	10%	13%	14%
9	Consumer Service	13	10%	14%	8%
10	Telecom	0	0	0	0

“EACH TIME A WOMAN STANDS UP FOR HERSELF SHE STANDS UP FOR ALL WOMEN.”

– MAYA ANGELOU

CHEFEN HEDDER LARS

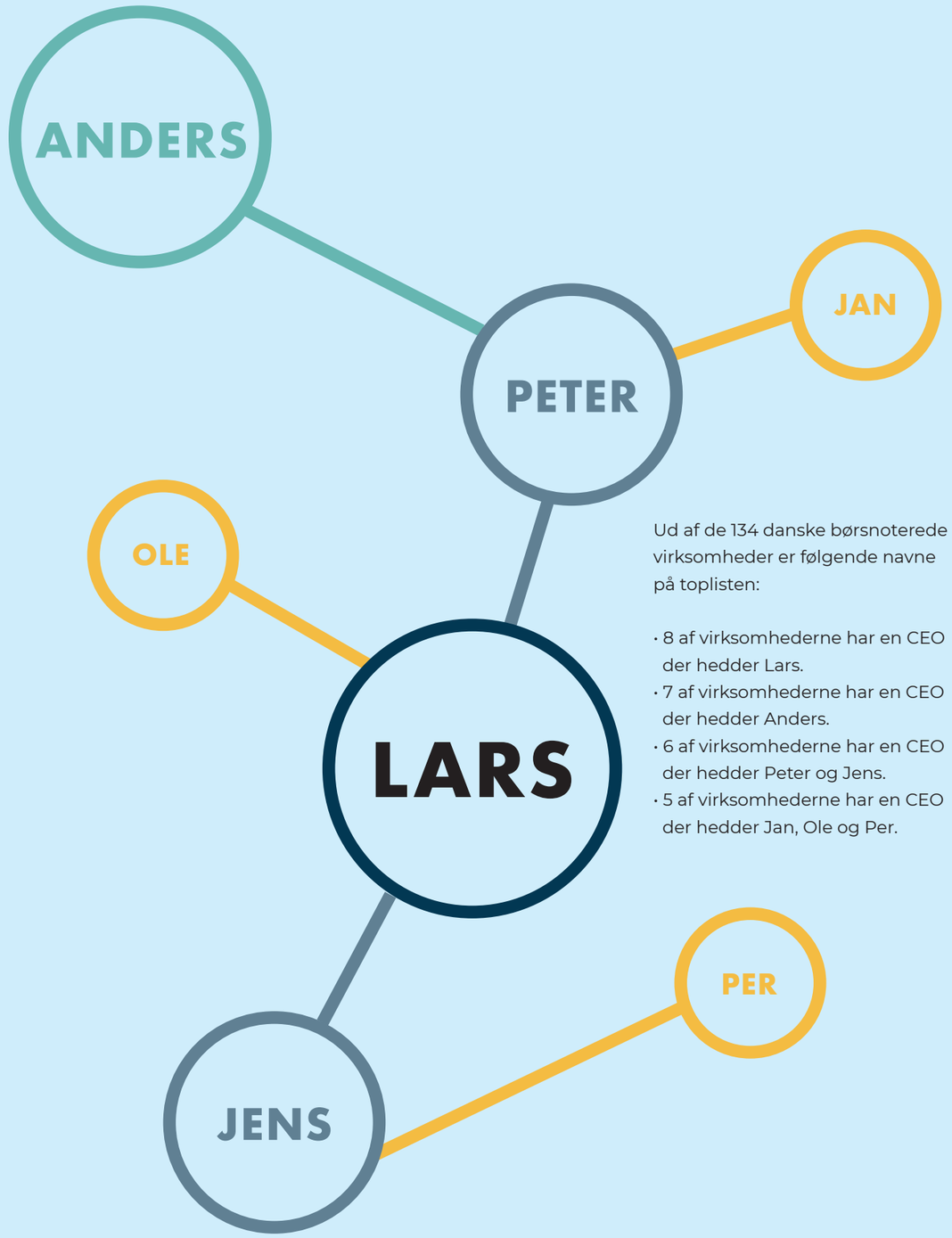
BLANDT CEO´S ER DET TRE GANGE MERE SANDSYNLIGT AT HEDDE LARS END AT VÆRE KVINDE

Der er blot tre kvindelige CEOs blandt Danmarks 134 børsnoterede virksomheder.

Det er Karen Frøsig fra Sydbank, Deborah Dunsire fra Lundbeck og Judith Greciet fra ONXEO. Sydbank og Lundbeck er begge Large Cap virksomheder, mens ONXEO er Small Cap.

En gennemgang af navnene på CEOs viser, at det er tre gange mere sandsynligt for en CEO i en børsnoteret virksomhed at hedde Lars, end at være kvinde. Det samme gør sig gældende for Anders, Jens eller Peter, hvor det dog kun er dobbelt så sandsynligt!

fun fact navne-analyse



Ud af de 134 danske børsnoterede virksomheder er følgende navne på toplisten:

- 8 af virksomhederne har en CEO der hedder Lars.
- 7 af virksomhederne har en CEO der hedder Anders.
- 6 af virksomhederne har en CEO der hedder Peter og Jens.
- 5 af virksomhederne har en CEO der hedder Jan, Ole og Per.

EMPOWERING WOMEN ISN´T JUST THE RIGHT THING TO DO

–it's the smart thing to do

– BARACK OBAMA

hvem er MAJKEN SCHULTZ?

Eksklusivt interview og tekst af Jakob Hune Toxvig.

Majken Schultz – Professor i Organisationsstudier ved CBS og bestyrelsesmedlem ved Carlsbergfondet.
I løbet af mere end 30 år som forsker har Majken udgivet en lang række videnskabelige artikler om bl.a. samspillet mellem organisationers kultur, image og identitet, og hvor hvordan disse påvirker organisationers branding. Hun har senest ledet en lang række forskningsprojekter for B&O, Novo Nordisk og Carlsberg. Majken sidder i dag som bestyrelsesmedlem ved bl.a. Danish Crown, B&O og Carlsbergfondet.

Du forsker bl.a. i hvordan image, kultur og identitet påvirker en organisations branding. Branding handler om at være genkendelig og skille sig ud fra mængden, og ikke bare kommunikere eller præsentere det samme som alle de andre. Er det lykkedes bestemte danske virksomheder at brande sig på at være den ledende virksomhed indenfor ligestillingsområdet?

Det synes jeg ikke. Jeg er med på, at langt de fleste børsnoterede virksomheder skal have kønsmåltal på bestyrelsessammensætning og langt de fleste har også måltal for topledernivеauet. Men det skal de jo. Det er, hvad jeg vil kalde License to Operate, og hvis ikke du gør det, du skal, som børsnoteret selskab, så har du et problem.

Branding handler om at gøre en forskel og gøre mere eller noget andet end de andre. Den grundlæggende ide i branding handler om at gøre en forskel, og have nogle budskaber, som gør at man adskiller sig. Så der skal man have en kant i sit budskab. Det at gøre ligesom alle de andre, som er minimumsforudsætningerne, der vil jeg ikke bruge ordet branding. De lever op til Good Governance og så gør mange af dem da heller ikke mere!

Jeg er helt klar over at mange af de store virksomheder har forskellige programmer for kvinder, men der er ikke én virksomhed, der popper op i mit hoved, hvor jeg tænker, at den har brandet sig som det sted man går hen, hvis man er en ung ambitiøs kvinde. Det er ingen grund til at være særligt imponeret. Jeg synes man skal vende den rundt og undre sig over, at der ikke er nogle der gør det.

Du har undersøgt brugen af historie i Carlsbergs branding og konkluder at Carlsbergs historiebrug er godt, fordi det er autentisk. Men du advarer også imod, at branding og identitetsskabelse kan være ren og skær manipulation. Hvis man går op i ligestilling og ønsker at virksomheder har en stærk ligestillings-identitet, hvordan kan man så se forskel på det autentiske og det manipulerende?

For at brandingen skal være troværdig, så skal virksomhederne være i stand til at demonstrere en lang række handlinger bag brandet, ellers bliver det måske en slags køns-washing. Så bliver det ikke autentisk. Og det kan folk godt gennemskue i dag. Der er så meget transparens. Og ligestilling er jo noget der interesserer folk i dag, for der eksisterer masser af stof om ligestilling og ledelse. Derfor vil man skulle sætte nogle initiativer bag. Og selv hvis virksomhederne gør det, er det ikke nogen garanti for at det lykkes.

Branding kræver altså en distinkthed og det skal være troværdigt, og det skal funderes i praksis. Det er ikke et spørgsmål om at hyre tre kommunikationskonsulenter og så lave en lyserød kampagne.

Men jeg synes også vi skal passe på at vi ikke bliver for moraliserende. De tidlige Responsibility-erfaringer og miljøbevidstheden har lært os, at der har været en tilbøjelighed til, at der var nogle virksomheder, der prøvede at gå nogle nye veje og faktisk stak næsen frem. Når noget ikke lykkedes, så fik de vældigt hurtigt et hak. Så kunne de andre pege fingre og sige at det gik jo ikke. Så vi skal være mere tolerante overfor eksperimenter og det at gå nye veje. Sådan er det. Hvis du tager en risiko, så er der noget der lykkedes, og noget der ikke lykkedes. Det er vigtigt at være mere risikovillig og mere eksperimenterende, men også at være opmærksom på, at man er det.

Bør virksomheder bruge branding til at fremme ligestilling og inspirere kvinder til at søge en højere karrierevej? Bør de prøve at brande sig som en anderledes virksomhed, der skiller sig ud?

Ja, det synes jeg. De unge kvinder mangler en tro på, at der er nogle virksomheder, hvor det faktisk er muligt at komme frem på lige fod med mændene. Derfor synes jeg at det ville være fantastisk vigtigt og nyttigt for hele diskussionen, hvis der var nogle virksomheder, der turde stikke næsen lidt frem, og sige at de faktisk gør noget mere og faktisk tør noget mere ambitiøst. Hvis det så lykkedes, og noget af det skal nok lykkedes, så kan det være en rollemodel og en ambition for andre.

Men der er altid nogle, der skal turde at gå forrest. Her har jeg et billede af, at virksomhederne kun gør det de "skal". Så her er der alle muligheder for at få en First Mover Advantage. Det er

Interviewet fortsættes på næste side

[1] Majken Schultz LinkedIn. https://www.linkedin.com/in/majken-schultz-3751176/

selvfølgeligt ikke en garanti for at det bliver en succes, men så kan man lære at de fejl.

Det gode spørgsmål til ligestillings-brandingen er; hvem kommer nu og tager denne her "plads" i markedet? Vi har behov for nogle rollevirksomheder. Hvis du tænker 10-15 år tilbage, så var der nogle virksomheder som Novo Nordisk, der var rollemodeller på Tripple Bottom Line, værdier og værdibaseret ledelse. De gjorde en kæmpe indsats, som jo inspirerede masser af andre virksomheder.

I Carlsbergfondet har vi lige gået ind og sagt, at her dækker vi hele barselsorloven med vores fondsmidler. Det har man ikke gjort tidligere og det har været et problem for kvindelige forskere. Vi kiggede på hinanden og sagde, er det her virkeligt et problem stadig? Og det er faktisk et problem, for så er man mindre tilbøjelig til at ansætte en kvindelig forsker, der har mulighed for at blive gravid snart, fordi hun koster mere.

Det er sådan en ting, hvor vi håber at det kan sætte en standard for de andre fonde. Det at få nogle virksomheder, der tør at være lidt mere faste i kødet og sætte nogle rollemodeller, det synes jeg er vigtigt og rigtig godt. Og det kunne være en god branding.

Nu nævnte du barselsorlov mht. Carlsberg, hvad for nogle andre ting kunne virksomheder brande sig på?

Der er hele diskussionen om mentorship, som handler om hvordan man skaber netværk og metoder til at støtte kvinder, og hvor kvinder også støtter hinanden. Det kan også være de mere hårde ting med faktisk at sørge for at der er en kvindelig ansøger, eller finde ud af hvad det kunne være for en efteruddannelse, kvinder kunne have brug for. Men giv kvinderne nogle chancer! Det et jo svært at sætte tal på, men jeg tror at det er et kendt forhold, at arbejdsgivere er mere villige til at tage chancen med en mand. Så hvis det er rigtigt hvad fordommene siger, nemlig at kvinder er dårligere til at sælge deres egne kompetencer – og det er 12-talspigerne i hvert fald - så kan det være en god ide, hvis arbejdsgivere imødekommer det her og tager chancen med kvinder. Så vær mere risikovillig med at give kvinderne lederansvar, hvor man meget ofte er mere risikovillig med mænd.

Det er så utroligt vigtigt, at topledere og den øverste lederstab bliver opmærksomme på alle de myriader af synlige og usynlige signaler, der afgør om kvinder bliver hørt og bliver lyttet til. Klassikeren på bestyrelsesmødet er, at der er en kvinde, der siger noget, og der er en mand der siger noget, og så er det manden alle andre refererer til. Det tror jeg de fleste kvinder har oplevet. Derfor er det utroligt vigtigt at man som topleder bliver opmærksom på alle de processer. Det er også vigtigt, at når virksomhedens ledelse laver noget sammen, så handler det ikke kun om at lave triatlon, men man skal sørge for at der er nogle aktiviteter, der er inkluderende for kvinder, som måske ikke synes at det er sjovt på samme måde. Det skal være hele vejen rundt at man skal tænke en kønslinje ind i de aktiviteter, man laver.

Fordelen ved at gøre disse ting og få flere kvinder ind, er at det bliver kønsneutralt. Det tror jeg også er en vigtig pointe. For så bliver situationen til det, den egentligt som udgangspunkt burde være. Det kommer til at handle om hvad man som menneske, som leder eller som bestyrelsesmedlem kan bidrage med og er god til. Det er ikke fordi man går fra et maskulint til et feminint univers, men man går fra et maskulint til et kønsneutralt univers.

Majken Schultz LinkedIn. https://www.linkedin.com/in/majken-schultz-3751176/

Ny forskning i Carlsbergs brug af historien. Carlsbergfondet.dk https://www.carlsbergfondet.dk/da/Nyheder/Nyt-fra-fondet/Nyheder/Ny-forskning-i-Carlsbergs-brug-af-historien

"DET GODE SPØRGSMÅL TIL LIGESTILLINGS-BRANDINGEN ER; HVEM KOMMER NU OG TAGER DENNE HER "PLADS" I MARKEDET? VI HAR BEHOV FOR NOGLE ROLLEVIRKSOMHEDER."

– MAJKEN SCHULTZ

HVAD BYDER FREMTIDEN PÅ?

Vores rapport giver et snapshot af kønsdiversiteten i danske børsnoterede virksomheder. I denne rapport har vi fokuseret på Large Cap, Mid Cap og Small Cap, som i alt omfatter 134 virksomheder. Vi har prøvet at lave en analyse pipeline, som nemt kan gentages i 2020 for at spore udviklingen.

Tre lister giver et overblik over kønsdiversitet.
I denne rapport har vi brugt GoGetty Scores som en vurdering af kønsdiversitet i virksomheders topledelser. GoGetty Scores er en samlet vurdering af kønsdiversitet, og udfra disse scores har vi konstrueret tre farve-lister, for på bedste måde at få et overblik over kønsdiversiteten i de 134 analyserede virksomheder.

Vi finder 14 virksomheder på den gule liste, som er den liste med højest kønsdiversitet og med en GoGetty Score på 30% eller over. Listen er ujævnt fordelt mellem de forskellige Caps, da Large Cap udgør 57%, Mid Cap 29% og Small Cap blot 14%.

På den turkise liste, der består af virksomheder med en GoGetty Score på mellem 1 og 29%, finder vi 72 virksomheder. Her er fordelingen mere jævn mellem Caps end på den gule liste. De turkise virksomheder fordeler sig på 43% Large Cap, 26% Mid Cap og 31% Small Cap.

Den røde liste består af virksomheder med en GoGetty Score på 0%, hvilket vil sige at virksomhederne hverken har kvinder i bestyrelsen eller i direktionen. På denne liste er Caps fordelt med blot 2,1% Large Cap, 6,2% Mid Cap og hele 91,7% Small Cap.

Analysen af virksomhedernes bestyrelser og direktioner viser at 64,2% af virksomhederne har minimum én kvinde i enten bestyrelse eller direktion. Bestyrelserne har en langt højere diversitet end direktionerne. Hele 62,8% af bestyrelserne har minimum én kvinde, mens tallet blot er 23,9% for direktioner.

Det er tydeligt at Large Cap virksomheder har et mere inkluderende miljø, hvor hele 95% af virksomhederne har minimum én kvinde i bestyrelse og 52,5% har minimum én kvinde i direktion. Blandt Mid Cap har 88,5% af virksomhederne minimum én kvinde i bestyrelse og 34,6% af Mid Cap virksomheder har minimum én kvinde i direktion. Blandt Small Cap er tallene lavest med blot 33,8% af virksomhederne med minimum én kvinde i bestyrelse og blot 2,9% med minimum én kvinde i direktion.

Kønsdiversitet giver et bedre afkast?
I denne rapport har vi ikke analyseret på, hvordan kønsdiversitet påvirker afkast. Selvom vi har lavet foreløbige analyser, som viser en trend der bekræfter tidligere studier, har vi valgt endnu ikke at offentliggøre målinger på afkast. Dette er selvfølgelig meget interessante analyser, men vi mener ikke, at vi på dette tidspunkt har mulighed eller nok data til at påvise en sammenhæng mellem diversitet og afkast på de målte faktorer, vi har brugt. Problemet er, at vi har god data om længerevarende udvikling vedr. afkast i vores virksomheder, men vi har ingen længerevarende data vedr. kønsdiversitet over tid. Derfor er det endnu ikke muligt at spore om diversitet skaber højere afkast. Man kunne være fristet til at gå ind og måle på sammenhængen mellem diversitet og afkast på de 134 virksomheder i 2019 - og ikke overraskende findes den da også. De diverse virksomheder klarer sig bedre. Men; et snapshot på ét øjeblik i tid beviser ikke i sig selv at diversitet skaber afkast, men blot at profitable virksomheder er diverse. Med andre ord kan vi ikke, med et snapshot, bevise om diversiteten skaber afkast, eller afkast skaber diversitet. For at kunne bevise at diversitet skaber afkast, må man undersøge dette mere specifikt. Ud fra al den forskning der findes på området, så ved vi godt, at diversitet øger afkast, men vi vil hellere vente med at undersøge i hvor grad det gælder for de danske børsnoterede virksomheder indtil vi har konkret og solid data i en længere årrække.

Hvad byder fremtiden på?
Eva Grønbjerg Christensen fra Sustainify har tidligere i år lavet en analyse, hvor hun har kigget på kønsdiversitet i direktioner og bestyrelser fra 2018 til 2019 i C25 virksomheder. Her sporer hun positive resultater med flere kvinder i bestyrelser (+3% fra 28% til 31%), men også en mindre tilbagegang blandt kvinder i direktioner (-3% fra 16% til 13%). Følg med Sustainify, som laver CSR ratings på: www.sustainify.dk.

50♀/50♂

"HVIS MAN ER LANGSIGTET INVESTOR, SÅ BØR MAN SE PÅ KØNSBALANCEN I BESLUTNINGSLAGENE I SELSKABET - FORDI DET SIGER NOGET OM BESTYRELSESFORMANDEN OG CEO'S EVNE TIL AT SÆTTE DET BEDSTE HOLD."

– EVA GRØNBJERG CHRISTENSEN, SUSTAINIFY

LITTERATUR

Catalyst (2017)
- Catalyst: "The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards (2004-2008)". Catalyst, New York 2017

Deloitte (2017)
- Deloitte: "Women in the Boardroom. A Global Perspective. Fifth Edition". *Global Center for Corporate Governance.* Deloitte 2017.

IMF (2016)
- IMF Working Paper: "Gender Diversity in Senior Positions and Firm Performance: Evidence from Europa". International Monetary Fund, Mar 2016.

Joecks (2012)
- Joecks, Jasmin mfl.: "Gender Diversity in the Boardroom and Firm Performance: What Exactly Constitutes a ´Critical Mass´?" *Journal of Business Ethics* 2012. Nov 2013, Vol 118, Issue 1, page 61-72.

Kramatic (2017)
- Kramaric, Tomislov mfl.: "Critical Mass in the Boardroom of Croatian Banks". *South East European Journal of Economics and Business.* Vol 12 (1) 2017, page 22-37.

Mckinsey & Company (2018)
- McKinsey & Company: "Delivering through Diversity". Mckinsey, Jan 2018.

MSCI (2015)
- MSCI: "Women on Boards: Global Trends in Gender Diversity on Corporate Boards". MSCI ESG Research Inc. Nov 2015

MSCI (2016)
- MSCI: "The Tipping Point: Women on Boards and Financial Performance". Women on Boards Report 2016. MSCI ESG Research Inc. Dec 2016.

Nordea (2018)
- Nordea: "Diversity as a Value Driver". Nordea On Your Mind, Nordea Corporate and Investment Banking. Feb 2018.

Noland (2016)
- Noland, Marcus mfl.: "Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Study". Working Paper Series. The Peterson Institute for International Economics. Feb 2016.

Rose (2007)
- Rose, C.: "Does Female Board Representation Influence Firm Performance? The Danish evidence". Corporate Governance 15 (2) 2007, page 404–413.

Rossi (2017)
- Rossi, Fabrizio mfl.: "Women in the Boardroom and Corporate Decisions of Italian listed Companies: Does the ´critical Mass´ matter?" Management Decisions 55(7) Jul 2017, page 1578-1595.

Sodexo (2018)
- Sodexo: "Sodexo´s Gender Balance Study 2018. Expanded Outcomes over 5 years". Sodexo Operations LLC 2018.

Terjesen (2009)
- Terjesen, Siri mfl.: "Women Directors on Corporate Boards: A Review and Research Agenda". *Corporate Governance: An International Review* 17(3) 2009, page 320-337.

ISS white paper (2016)
- ISS: "Mangfoldig ledelse giver højere indtjening". ISS White Paper. Jan 2016.

Jura:
Alle rettigheder forbeholdt dem der har været med til at udgive rapporten.
Billeder, tekst og grafikker må kun gengives med tilladelse fra Moneypenny and More og GoGetty. Del meget gerne med korrekt kildeangivelse.

INDEKS

De grå markeringer viser de virksomheder der har en kritisk masse (over 30% i bestyrelse!).

Liste over de 134 børsnoterede virksomheder i danmark.

Virksomhed	Liste/ Cap	Liste/ rapport	Sektor	GoGetty Score	Antal i bestyrelse	Kvinder i bestyrelse	Mænd i bestyrelse	Antal i direktion	Kvinder i direktion	Mænd i direktion
A.P. Møller - Mærsk A/S	Large	Turkis	Industrials	21%	8	2	6	6	1	5
Aalborg Boldspilklub A/S (AAB)	Small	Rød	Consumer Services	0%	7	0	7	2	0	2
Agat Ejendomme A/S	Small	Rød	Financials	0%	4	0	4	2	0	2
AGF A/S	Small	Rød	Consumer Services	0%	6	0	6	2	0	2
ALK-Abelló A/S	Large	Turkis	Health Care	10%	6	1	5	4	0	4
Alm. Brand A/S	Large	Turkis	Financials	14%	8	2	6	6	0	6
Ambu A/S	Large	Rød	Health Care	0%	5	0	5	4	0	4
Andersen & Martini A/S	Small	Rød	Consumer Services	0%	5	0	5	2	0	2
Arkil Holding A/S	Small	Turkis	Industrials	25%	5	2	3	3	0	3
Athena Investments A/S (tidl. Greentech Energy Systems)	Small	Turkis	Utilities	14%	5	1	4	2	0	2
Atlantic Petroleum	Small	Rød	Oil & Gas	0%	3	0	3	1	0	1
Bang & Olufsen A/S	Mid	Turkis	Consumer Goods	8%	8	1	7	4	0	4
BankNordik A/S	Mid	Gul	Financials	33%	6	2	4	3	1	2
Bavarian Nordic A/S	Mid	Turkis	Health Care	18%	7	2	5	4	0	4
Bioporto A/S	Small	Turkis	Health Care	17%	3	1	2	3	0	3
Blue Vision	Small	Rød	Financials	0%	3	0	3	1	0	1
Boliga Gruppen A/S	Small	Rød	Consumer Services	0%	3	0	3	2	0	2
BoStad A/S (tidl. Admiral Capital)	Small	Rød	Financials	0%	3	0	3	1	0	1
Brd. Klee A/S	Small	Rød	Industrials	0%	4	0	4	2	0	2
Brdr. A&O Johansen A/S	Small	Turkis	Industrials	20%	5	0	5	5	2	3
BRØDRENE HARTMANN A/S	Mid	Gul	Industrials	38%	6	3	3	2	0	2
Brøndby IF (BRØNDBYERNES I.F. FODBOLD A/S)	Small	Rød	Consumer Services	0%	10	0	10	2	0	2
Carlsberg A/S	Large	Turkis	Consumer Goods	24%	9	3	6	7	1	6
cBrain A/S	Small	Turkis	Technology	11%	5	1	4	4	0	4

Virksomhed	Liste/ Cap	Liste/ rapport	Sektor	GoGetty Score	Antal i bestyrelse	Kvinder i bestyrelse	Mænd i bestyrelse	Antal i direktion	Kvinder i direktion	Mænd i direktion
Cemat A/S	Small	Turkis	Financials	25%	3	1	2	1	0	1
ChemoMetec A/S	Small	Rød	Health Care	0%	3	0	3	5	0	5
Chr. Hansen Holding A/S	Large	Turkis	Health Care	18%	7	2	5	4	0	4
Coloplast A/S	Large	Turkis	Health Care	20%	6	2	4	4	0	4
Columbus A/S	Mid	Turkis	Technology	17%	4	1	3	2	0	2
Copenhagen Capital A/S	Small	Rød	Financials	0%	4	0	4	1	0	1
DALHOFF LARSEN & HORNEMAN A/S	Small	Rød	Industrials	0%	4	0	4	1	0	1
DAMPSKIBS-SELSKABET NORDEN A/S	Mid	Turkis	Industrials	25%	6	2	4	2	0	2
Danske Andel-skassers Bank A/S	Small	Rød	Financials	0%	7	0	7	1	0	1
Danske Bank A/S	Large	Turkis	Financials	11%	8	2	6	10	0	10
Dantax A/S	Small	Rød	Consumer Goods	0%	5	0	5	1	0	1
Demant A/S	Large	Turkis	Health Care	10%	8	1	7	2	0	2
Den Jyske Spa-rekasse A/S	Small	Turkis	Financials	13%	6	1	5	2	0	2
DFDS A/S	Large	Turkis	Industrials	22%	6	2	4	3	0	3
Djurslands Bank A/S	Small	Turkis	Financials	29%	6	2	4	1	0	1
DSV A/S	Large	Gul	Industrials	33%	7	3	4	2	0	2
F.E. Bording A/S	Small	Rød	Industrials	0%	5	0	5	4	0	4
Fast Ejendom Danmark A/S	Small	Rød	Financials	0%	3	0	3	1	0	1
FirstFarms A/S	Small	Rød	Consumer Goods	0%	4	0	4	1	0	1
FLSmidth & Co A/S	Large	Gul	Industrials	31%	6	2	4	7	2	5
Flügger Group A/S	Small	Turkis	Industrials	25%	4	2	2	4	0	4
Fynske Bank A/S	Small	Rød	Financials	0%	6	0	6	1	0	1
G4S SECURITY SERVICES A/S	Large	Turkis	Industrials	22%	4	1	3	5	1	4
Gabriel Hol-ding A/S	Small	Turkis	Consumer Goods	17%	4	1	3	2	0	2
Genmab A/S	Large	Gul	Health Care	36%	6	2	4	8	3	5
German High Street Proper-ties A/S	Small	Rød	Financials	0%	4	0	4	1	0	1
Glunz & Jensen Holding A/S	Small	Rød	Industrials	0%	4	0	4	1	0	1
GN Store Nord A/S	Large	Gul	Health Care	33%	6	3	3	3	0	3
Grønlandsban-ken A/S	Small	Turkis	Financials	29%	6	2	4	1	0	1

Virksomhed	Liste/ Cap	Liste/ rapport	Sektor	GoGetty Score	Antal i bestyrelse	Kvinder i bestyrelse	Mænd i bestyrelse	Antal i direktion	Kvinder i direktion	Mænd i direktion
Gyldendal A/S	Small	Turkis	Consumer Services	29%	5	2	3	2	0	2
H. LUNDBECK A/S	Large	Turkis	Health Care	15%	6	1	5	7	1	6
H+H Internati-onal A/S	Mid	Turkis	Industrials	18%	6	1	5	5	1	4
Harboes Bryg-geri A/S	Small	Turkis	Consumer Goods	14%	6	1	5	1	0	1
Hvidbjerg Bank A/S	Small	Rød	Financials	0%	4	0	4	1	0	1
IC Group A/S	Mid	Turkis	Consumer Goods	14%	6	1	5	1	0	1
InterMail A/S	Small	Rød	Industrials	0%	3	0	3	1	0	1
INVESTE-RINGSSELSKA-BET LUXOR A/S	Small	Rød	Financials	0%	3	0	3	1	0	1
ISS A/S	Large	Turkis	Industrials	19%	6	2	4	10	1	9
Jeudan A/S	Large	Turkis	Financials	17%	5	1	4	1	0	1
Jutlander Bank A/S	Mid	Turkis	Financials	18%	8	1	7	3	1	2
Jyske Bank A/S	Large	Turkis	Financials	8%	8	1	7	4	0	4
Kreditbanken A/S	Small	Rød	Financials	0%	6	0	6	1	0	1
Københavns Lufthavne A/S	Large	Turkis	Industrials	23%	6	2	4	7	1	6
Lollands Bank A/S	Small	Turkis	Financials	14%	6	1	5	1	0	1
Lån og Spar Bank A/S	Mid	Turkis	Financials	20%	8	2	6	2	0	2
Maersk Drilling A/S	Large	Turkis	Oil & Gas	15%	6	1	5	7	1	6
Matas A/S	Mid	Gul	Consumer Services	38%	6	3	3	2	0	2
MT Højgaard Holding A/S	Small	Turkis	Industrials	25%	6	2	4	2	0	2
Møns Bank A/S	Small	Gul	Financials	33%	5	2	3	1	0	1
Netcompany Group A/S	Large	Turkis	Technology	11%	6	1	5	3	0	3
NeuroSearch A/S	Small	Rød	Health Care	0%	3	0	3	1	0	1
Newcap Hol-ding A/S	Small	Rød	Financials	0%	4	0	4	2	0	2
Nilfisk Holding A/S	Large	Turkis	Industrials	19%	7	1	6	9	2	7
NKT A/S	Mid	Turkis	Industrials	15%	6	1	5	4	1	3
NNIT A/S	Mid	Turkis	Technology	23%	6	2	4	7	1	6
Nordea Bank AB	Large	Gul	Financials	30%	10	5	5	10	1	9
Nordfyns Bank	Small	Rød	Financials	0%	5	0	5	1	0	1
Nordic Ship-holding A/S	Small	Rød	Oil & Gas	0%	6	0	6	1	0	1
North Media A/S	Small	Rød	Consumer Services	0%	4	0	4	5	0	5
Novo Nordisk A/S	Large	Turkis	Health Care	25%	9	3	6	7	1	6

Virksomhed	Liste/ Cap	Liste/ rapport	Sektor	GoGetty Score	Antal i bestyrelse	Kvinder i bestyrelse	Mænd i bestyrelse	Antal i direktion	Kvinder i direktion	Mænd i direktion
Novozymes A/S	Large	Gul	Health Care	33%	6	2	4	6	2	4
NTR Holding A/S	Small	Rød	Industrials	0%	3	0	3	1	0	1
ONXEO EUR0.25	Small	Gul	Health Care	36%	8	3	5	6	2	4
Orphazyme A/S	Mid	Turkis	Health Care	8%	8	1	7	5	0	5
Pandora A/S	Large	Gul	Consumer Goods	40%	8	4	4	2	0	2
PARK STREET NORDICOM A/S	Small	Turkis	Financials	14%	6	1	5	1	0	1
PARKEN Sport & Entertain-ment A/S	Small	Rød	Consumer Services	0%	7	0	7	1	0	1
Per Aarsleff A/S	Mid	Turkis	Industrials	13%	5	1	4	3	0	3
Prime Office A/S	Small	Rød	Financials	0%	3	0	3	1	0	1
Rias A/S	Small	Turkis	Industrials	17%	4	1	3	2	0	2
Ringkjøbing Landbobank	Large	Turkis	Financials	8%	8	1	7	4	0	4
Roblon A/S	Small	Turkis	Industrials	14%	4	1	3	3	0	3
Rockwool International A/S	Large	Turkis	Industrials	13%	6	0	6	9	2	7
Rovsing A/S	Small	Rød	Industrials	0%	4	0	4	2	0	2
Royal Unibrew A/S	Large	Turkis	Consumer Goods	20%	8	2	6	2	0	2
RTX A/S	Mid	Rød	Technology	0%	5	0	5	5	0	5
Salling Bank A/S	Small	Rød	Financials	0%	5	0	5	1	0	1
Sanistål A/S	Small	Rød	Consumer Services	0%	3	0	3	2	0	2
Santa Fe Group A/S	Small	Rød	Industrials	0%	3	0	3	2	0	2
SAS AB (SAS DANMARK A/S)	Mid	Gul	Consumer Services	31%	8	3	5	8	2	6
Scandinavian Brake Systems A/S	Small	Turkis	Consumer Goods	17%	4	1	3	2	0	2
Scandinavian Private Equity A/S	Small	Rød	Financials	0%	3	0	3	1	0	1
Scandinavian Tobacco Group A/S	Large	Turkis	Consumer Goods	27%	7	2	5	8	2	6
Schouw & Co.	Large	Grå	Industrials	13%	6	1	5	2	0	2
Silkeborg IF Invest A/S	Small	Turkis	Consumer Services	13%	6	1	5	2	0	2
SimCorp A/S	Large	Turkis	Technology	10%	6	1	5	8	1	7
Skako A/S	Small	Rød	Industrials	0%	5	0	5	2	0	2
Skjern Bank A/S	Small	Rød	Financials	0%	5	0	5	1	0	1
Small Cap Danmark A/S	Small	Rød	Financials	0%	3	0	3	2	0	2

Virksomhed	Liste/ Cap	Liste/ rapport	Sektor	GoGetty Score	Antal i bestyrelse	Kvinder i bestyrelse	Mænd i bestyrelse	Antal i direktion	Kvinder i direktion	Mænd i direktion
Solar A/S	Mid	Turkis	Industrials	14%	6	1	5	8	1	7
SP Group A/S	Mid	Turkis	Basic Mate-rials	14%	5	1	4	2	0	2
Spar Nord Bank A/S	Large	Turkis	Financials	11%	6	1	5	3	0	3
Sparekassen Sjælland-Fyn A/S	Mid	Turkis	Financials	11%	6	1	5	3	0	3
Strategic In-vestments A/S	Small	Turkis	Financials	25%	3	1	2	1	0	1
SVEJSEMASKI-NEFABRIKKEN MIGATRONIC A/S	Small	Rød	Industrials	0%	4	0	4	1	0	1
Sydbank A/S	Large	Turkis	Financials	25%	9	2	7	3	1	2
TCM Group A/S	Small	Turkis	Consumer Goods	14%	5	1	4	2	0	2
Tivoli A/S	Mid	Turkis	Consumer Services	22%	4	1	3	5	1	4
Topdanmark A/S	Large	Turkis	Financials	20%	6	2	4	4	0	4
Torm PLC	Mid	Rød	Industrials	0%	5	0	5	4	0	4
Totalbanken A/S	Small	Rød	Financials	0%	5	0	5	1	0	1
Tryg A/S	Large	Gul	Financials	42%	8	4	4	4	1	3
United Inter-national Enter-prises Ltd	Mid	Rød	Consumer Goods	0%	7	0	7	1	0	1
Veloxis Phar-maceuticals A/S	Mid	Turkis	Health Care	23%	6	1	5	7	2	5
Vestas Wind Systems A/S	Large	Turkis	Oil & Gas	23%	8	2	6	5	1	4
Vestjysk Bank A/S	Mid	Turkis	Financials	25%	6	2	4	2	0	2
Victoria Pro-perties A/S	Small	Rød	Financials	0%	3	0	3	1	0	1
Zealand Phar-ma A/S	Mid	Turkis	Health Care	17%	7	2	5	5	0	5
Ørsted A/S	Large	Turkis	Utilities	19%	6	2	4	7	1	6
Össur	Large	Turkis	Health Care	25%	5	2	3	7	1	6

Thank you!

MONEYPENNY & more