

Hvordan rapporterer virksomheder om måltal for kønsfordeling i bestyrelse og ledelse?

INDHOLDSFORTEGNELSE

HVAD VISER ANALYSEN?.....	3
DEN DANSKE LOVGIVNING OM MÅLTAL OG POLITIKKER	5
I HVILKET OMFANG AFRAPPORTERER VIRKSOMHEDER PÅ DERES MÅLTAL EFTER TILBAGERULNINGEN AF §99b?	8
HVORDAN ARBEJDER DE VIRKSOMHEDER, DER FORTSAT AFRAPPORTERER DERES MÅLTAL, MED DERES KØNSFORDELING I BESTYRELSEN?.....	12
HVORDAN ARBEJDER DE VIRKSOMHEDER, DER FORTSAT AFRAPPORTERER DERES MÅLTAL, MED DERES KØNSFORDELING I LEDELSEN?.....	18
LITTERATUR.....	23
BILAG 1: HVAD KARAKTERISERER OMFATTEDE VIRKSOMHEDER?.....	24
BILAG 2: METODE.....	28

HVAD VISER ANALYSEN?

Denne analyse undersøger virksomheders arbejde med egne måltal for det underrepræsenterede køn i øverste- og øvrige ledelseslag (herefter omtalt som hhv. bestyrelse og ledelse). Undersøgelsen beror på det, som virksomhederne kommunikerer i deres årsrapporter for 2024 og sammenholder med indholdet i årsrapporterne i 2023.

Den lovgivning, som virksomhederne er underlagt, når det kommer til at arbejde med måltal for kønsbalancer i bestyrelse og ledelse, ændrede sig 1. januar 2025.

Før var virksomheder af en vis størrelse og omsætning underlagt både krav om aktivt at arbejde med måltal, jf. selskabsloven, og at beskrive deres arbejde i årsrapporter, jf. årsregnskabsloven. Hvor virksomhederne fortsat er underlagt kravet i selskabsloven om at arbejde med måltal, frafaldt kravet om at forholde sig til måltal i årsrapporterne ved årets begyndelse.

I hvilket omfang afrapporterer virksomheder på deres måltal efter tilbagerulningen af afrapporteringskravene?

Analysen viser, at 38 pct. af virksomhederne afrapporterer måltal for det underrepræsenterede køn i deres årsrapport fra 2024. I årsrapporterne for 2023 gjaldt det for 94 pct. af virksomhederne.

Siden ophævelsen af kravene til afrapportering er andelen af virksomheder, der forholder sig til deres måltal i årsrapporten dermed faldet med 56 procentpoint.

Grønland og Region Hovedstaden er de geografiske placeringer, hvor flest virksomheder fortsat afrapporterer. Der er ikke nævneværdige forskelle på tværs af virksomhedsstørrelse.

Hvordan arbejder de virksomheder, der fortsat afrapporterer deres måltal, med deres kønsfordeling i bestyrelse og ledelse?

Betragter vi, hvordan virksomheder, der fortsat afrapporterer, arbejder med deres tal, er der enkelte forskelle på bestyrelses- og ledelseslag.

For bestyrelseslagene sætter virksomheder i gennemsnit et måltal på 33 pct. og forventer opfyldelse i 2025. Når vi sammenligner med virksomhedernes udgangspunkt for kønsbalancen, skal virksomhederne i gennemsnit øge andelen af det underrepræsenterede køn med 11 procentpoint for at nå det gennemsnitligt opstillede måltal. For ledelseslagene afrapporterer virksomheder i gennemsnit et måltal på 34 pct. og forventer opfyldelse i 2027. Virksomhederne skal i gennemsnit øge andelen af det underrepræsenterede køn med syv procentpoint.

Tabel 0.1 viser en oversigt over virksomhedernes måltal på hhv. bestyrelsesniveau og ledelsesniveau for afrapporteringsårene 2023 og 2024.

Her fremgår det, at virksomhedernes gennemsnitlige andel af det underrepræsenterede køn er øget fra 2023 til 2024 med tre procentpoint. Det gælder både på bestyrelses- og ledelsesniveau. Ligeledes sætter virksomhederne i gennemsnit et måltal på begge niveauer, der er to procentpoint højere i 2024 end i 2023. Distancen fra virksomhedernes nuværende andel af det underrepræsenterede køn til deres måltal er på bestyrelsesniveau reduceret med ét procentpoint. På ledelsesniveau er det reduceret med to procentpoint.

Tabel 0.1 Sammenligning af nøgletal for bestyrelse og ledelse

Ledelsesniveau	Bestyrelse		Ledelse	
Afrapporteringsår	2023	2024	2023	2024
Nuværende andel underrepræsenteret køn				
Gennemsnitlig nuværende andel	19 pct.	22 pct.	24 pct.	27 pct.
Måltal for det underrepræsenterede køn				
Gennemsnitligt måltal	31 pct.	33 pct.	32 pct.	34 pct.
Hyppigste måltal	33 pct.	33 pct.	40 pct.	40 pct.
Næst hyppigste måltal	40 pct.	40 pct.	25 pct.	33 pct.
Tredje hyppigste måltal	25 pct.	25 pct.	30 pct.	25 pct.
Målar hvor måltal forventes opnået				
Hyppigste målar	2025	2025	2025	2027
Næst hyppigste målar	2026	2026	2027	2026
Tredje hyppigste målar	2027	2027	2026	2030
Forestående arbejde førend måltallene forventes opnået				
Distance til måltal	12 pct. point	11 pct. point	9 pct. point	7 pct. point

Kort om metode

Analysen beror på selvrapporteret data fra danske virksomheder, opgivet i deres årsrapporter for 2024. Se bilag 1 for en oversigt over baggrundskarakteristika på de omfattede virksomheder. Virksomhederne i analysen er udvalgt på baggrund af en liste fra Erhvervsstyrelsen fra 2022, og data er indhentet via en automatiseret datamodel og en sprogmodel fra virksomhedernes årsrapporter i CVR-registeret. Hvor automatiserede metoder til dataudtræk ikke har været tilstrækkelige, er disse suppleret med manuelle opslag. Data er efterfølgende kategoriseret for analyseformål. Se bilag 2 for en dybdegående beskrivelse af den metodiske tilgang.

DEN DANSKE LOVGIVNING OM MÅLTAL OG POLITIKKER

Siden 2012 har danske virksomheder, som ikke har en ligelig kønsfordeling på de øverste ledelsesniveauer, været underlagt lovgivning i Selskabsloven om at opstille måltal og politikker for at øge det underrepræsenterede køn i den øverste ledelse.

Lovgivningen om måltal og politikker gælder i udgangspunktet virksomheder i regnskabsklasse D og store virksomheder i regnskabsklasse C. Nogle virksomheder er dog internationale og har derfor betegnelsen IFSR.

Regnskabsklasse D dækker over børsnoterede virksomheder og statslige aktieselskaber. Store virksomheder i regnskabsklasse C omfatter virksomheder, der overskrider to ud af tre kriterier gældende for regnskabsklasse C i to på hinanden følgende år (Erhvervsstyrelsen, 2022). Kriterierne for regnskabsklassen lyder:

- 1) Virksomheden har opretholdt en balancesum på 156 mio. kr. og/eller
- 2) virksomheden har opretholdt en nettoomsætning på 313 mio. kr. og/eller
- 3) virksomheden har i løbet af regnskabsåret opretholdt et gennemsnitligt antal heltidsbeskæftigede på 250.

Med "øverste ledelse" skal forstås, at omfattede virksomheder skal arbejde for en lige kønsfordeling i det øverste ledelseslag, som typisk vil være en bestyrelse. I dansk kontekst består en ligelig kønsfordeling, ifølge Erhvervsstyrelsen, i:

- en fordeling på 40/60 pct. af henholdsvis kvinder og mænd eller
- det antal, som kommer tættest på 40 pct. uden at overstige 40 pct.

Det er uden betydning, om det er kvinder eller mænd, der udgør 40 pct. eller 60 pct. Hvilken procentmæssig fordeling mellem mænd og kvinder, der svarer til en ligelig kønsfordeling, afhænger af antallet af personer, der sidder i ledelsesorganet.

Eksempelvis vil en virksomhed med et øverste ledelsesorgan på tre medlemmer, f.eks. et aktieselskab med en bestyrelse på tre medlemmer, have en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan ved at have ét kvindeligt medlem og to mandlige medlemmer eller omvendt – dvs. en 33 pct./67 pct. fordeling. Den laveste andel, der kan siges at være udtryk for ligelig kønsfordeling er 25 pct., som gælder, hvis der sidder fire personer i et ledelsesorgan. Er der syv personer i gruppen er den laveste andel 29 pct. Fra syv personer og opefter bør andelen for det underrepræsenterede køn ligge mellem 33 og 40 pct. for at være udtryk for ligelig kønsfordeling (Erhvervsstyrelsen, 2022). Det er denne definition, vi arbejder ud fra i nærværende analyse. Se også tabel 1.1.

Tabel 1.1: Måltal svarende til en ligelig kønsfordeling

Antal personer	Personfordeling	Procentvis fordeling
3 personer	1 2	33,33 pct. 66,67 pct.
4 personer	1 3	25 pct. 75 pct.
5 personer	2 3	40 pct. 60 pct.
6 personer	2 4	33,33 pct. 66,67 pct.
7 personer	2 5	28,57 pct. 71,43 pct.
8 personer	3 5	37,5 pct. 62,5 pct.
9 personer	3 6	33,33 pct. 66,67 pct.
10 personer	4 6	40 pct. 60 pct.
11 personer	4 7	36,36 pct. 63,64 pct.
12 personer	4 8	33,33 pct. 66,67 pct.
13 personer	5 8	38,46 pct. 61,54 pct.
14 personer	5 9	35,71 pct. 64,29 pct.
15 personer	6 9	40 pct. 60 pct.

Kilde: Erhvervsstyrelsen (2022).

For bestyrelsen er det en væsentlig pointe, at måltallet udelukkende gælder for generalforsamlingsvalgte medlemmer og bestyrelsesmedlemmer udpeget af et repræsentantskab. Måltallet skal således ikke omfatte medarbejdervalgte medlemmer af en bestyrelse eller medlemmer, der er politisk udpegede.

Samtidigt er det relevant at påpege, at lovgivningen ikke stiller krav til at en virksomhed skal udvide antallet af generalforsamlingsvalgte medlemmer med henblik på at opnå en ligelig kønsfordeling (Erhvervsstyrelsen, 2022).

Ændringer til lovgivningen

Lovgivningen om måltal og politikker blev ved Lov nr. 568 af 10/05/2022 skærpet i 2022 (Erhvervsministeriet, 2022).

Ifølge de nye bestemmelser skulle omfattede virksomheder rapportere på deres kønsfordeling på både bestyrelsesniveau og øvrige ledelsesniveauer – en udvidelse fra tidligere, hvor kun det øverste ledelsesniveau skulle inkluderes¹. Derudover skulle virksomhederne ikke længere blot oplyse om deres måltal for kønsfordelingen, men

¹ Der kan være undtagelser hertil, fx hvis en virksomhed har opnået ligelig kønsfordeling på ét af niveauerne, hvis virksomhedens øverste ledelsesorgan består af to eller færre personer eller hvis virksomheden har færre end 50 ansatte.

også rapportere den eksisterende kønsbalance samt opstille måltal i procent og målår for at forbedre balancen mellem kønnene. Se tabel 1.2.

Tabel 1.2 Nøgletal til afrapportering iflg. lovgivningen

Bestyrelse	Nuværende kønsfordeling	Måltal for at øge kønsfordelingen	Målår (årstal for opnåelse af måltal)
Ledelse	Nuværende kønsfordeling	Måltal for at øge kønsfordelingen	Målår (årstal for opnåelse af måltal)

Skærpelsen betød desuden, at virksomhederne, i tillæg til at rapportere status for måltallet for det underrepræsenterede køn, fortsat skulle angive et højere måltal, når det oprindelige var nået. Det samme gjaldt for nye målår, når tidsfristen for det tidligere målår udløb. Denne proces skulle fortsætte, indtil en ligelig kønsfordeling var opnået.

Måltallene skulle derfor ikke nødvendigvis afspejle en ligelig kønsfordeling fra start, men i stedet tilpasses virksomhedens nuværende kønsfordeling og være realistiske, så de over tid kunne bidrage til at opnå en ligelig kønsbalance.

Det var virksomhederne selv, der skulle opstille sine måltal under hensyntagen til forhold i den enkelte virksomhed eller branche på tidspunktet for fastsættelsen af måltallene. Erhvervsstyrelsen skriver, at: *"Måltallene skal være ambitiøse og realistiske for den enkelte virksomhed."* (Erhvervsstyrelsen, 2022).

Som en del af skærpelsen blev der samtidigt i Årsregnskabslovens §99b stillet krav til, at virksomhederne skulle afrapportere deres måltal i deres årsrapport. Regnskabsåret 2023 var det første år, hvor virksomhederne skulle leve op til kravet om afrapportering på begge niveauer i deres årsrapport.

Kravet til afrapportering i Årsregnskabslovens §99b blev efter ét år afskaffet pr. 1. januar 2025. I finansåret 2024 stilles der derfor ikke længere krav om, at virksomheder afrapporterer på måltal i deres årsrapporter.

I HVILKET OMFANG AFRAPPORTERER VIRKSOMHEDER PÅ DERES MÅLTAL EFTER TILBAGERULNINGEN AF §99b?

I dette afsnit undersøger vi i hvilket omfang, virksomheder fortsat har måltal for det underrepræsenterede køn for bestyrelse og ledelse² i deres årsrapporter efter tilbagerulningen af §99b i Årsregnskabsloven.

I årsrapporterne fra 2023 fandt vi, at 1.778 af de dengang 1.896 omfattede virksomheder beskrev måltal i deres årsrapporter. Dermed levede 94 pct. af virksomhederne op til de daværende lovgivningsmæssige krav. Siden afskaffelsen af kravet til afrapportering er dette tal faldet. I årsrapporterne fra 2024 har 38 pct. (682 af 1.788) af de omfattede virksomheder opsat måltal, svarende til et fald på 56 procentpoint.

Nogle virksomheder opsætter måltal for både bestyrelse og ledelse. Disse fremgår af tabel 2.1 nedenfor.

Tabel 2.1 Virksomheders afrapportering af måltal i årsrapporter for både bestyrelse og ledelse

Afrapportering på både bestyrelses- og ledelsesniveau (antal og pct.)		
År for årsrapport	2023	2024
Lever op til kravene i den daværende lovgivning (§99b)	1.778 (94 pct.)	682 (38 pct.)
Lever delvist op til kravene i den daværende lovgivning (§99b)	33 (2 pct.)	153 (9 pct.)
Omtaler slet ikke måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelse eller ledelse	85 (4 pct.)	953 (53 pct.)
<i>Samlet antal undersøgte virksomheder</i>	<i>1.896 (100 pct.)</i>	<i>1.788 (100 pct.)</i>

Note: Tabellen angiver antallet og fordelingen af virksomheder, der afrapporterer efter tidligere gældende lovgivning om måltal og politikker. Der er tale om selvrapporteret data. Se metodebilag for operationalisering af kategorierne.

² Det bemærkes, at denne rapport undersøger, hvorvidt virksomheder følger de formkrav, der tidligere var angivet i den danske lovgivning. Der afrapporteres ikke på, om virksomhedernes angivne måltal substantielt følger kravene om procentandel af det underrepræsenterede på bestyrelsesniveau og i ledelse.

Nogle af de virksomheder, der tidligere skulle afrapportere, var undtaget fra at inkludere deres måltal for enten bestyrelsen eller ledelsen. De kunne derfor lave op til kravene på trods af kun at afrapportere på et enkelt niveau. Andre virksomheder følger afrapporteringskravene på ét niveau, uden at følge dem på et andet.

Tabel 2.2 Virksomheders afrapportering af måltal i årsrapporter for enten bestyrelse eller ledelse

Afrapportering for bestyrelsesniveau (antal og pct.)		
År for årsrapport	2023	2024
Lever op til kravene i den daværende lovgivning (§99b)	1.749 (92 pct.)	733 (41 pct.)
Lever delvist op til kravene i den daværende lovgivning (§99b)	57 (3 pct.)	97 (5 pct.)
Omtaler slet ikke måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelse	90 (5 pct.)	958 (54 pct.)
<i>Samlet antal undersøgte virksomheder</i>	<i>1.896 (100 pct.)</i>	<i>1.788 (100 pct.)</i>
Afrapportering for ledelsesniveau (antal og pct.)		
År for årsrapport	2023	2024
Lever op til kravene i den daværende lovgivning (§99b)	1.625 (86 pct.)	714 (40 pct.)
Lever delvist op til kravene i den daværende lovgivning (§99b)	119 (6 pct.)	113 (6 pct.)
Omtaler slet ikke måltal for det underrepræsenterede køn i ledelseslag	152 (8 pct.)	961 (54 pct.)
<i>Samlet antal undersøgte virksomheder</i>	<i>1.896 (100 pct.)</i>	<i>1.788 (100 pct.)</i>

Note: Tabellen angiver antallet og fordelingen af virksomheder, der afrapporterer efter tidligere gældende lovgivning om måltal og politikker. Der er tale om selvrapporteret data. Se metodebilag for operationalisering af kategorierne.

Af årsrapporterne fra 2023 fremgår det, at 4 pct. af virksomhederne slet ikke afrapporterede på måltal for bestyrelse og ledelse. I årsrapporterne fra 2024 er andelen, der ikke inkluderer måltal, steget. Her er det således 53 pct., der slet ikke omtaler måltal i årsrapporten.

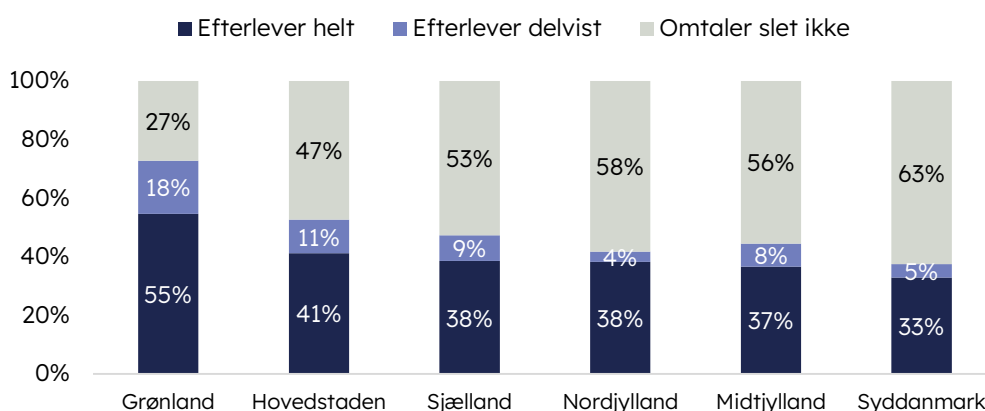
Samtidig er der virksomheder, der alene afrapporterer for enten deres bestyrelse eller ledelse. Måltal for ledelsesniveauet har både for årsrapporterne i 2023 og i 2024 været det niveau, der er færrest afrapporteringer på. Her var det 8 pct. af virksomhederne, der slet ikke afrapporterede i 2023, mens tallet i år er steget med 46 procentpoint til 54 pct.

Forskelle efter geografisk placering og virksomhedsstørrelse

Blandt de danske regioner er Region Hovedstaden det sted, hvor flest virksomheder fortsat har måltal efter den tidligere lovgivning i årsrapporter. Her er det 41 pct. af de omfattede virksomheder, der afrapporterer måltal i deres årsrapport. Dette overgås udelukkende af virksomheder i Grønland, hvor 55 pct. afrapporterer.

Region Syddanmark, er den region med den største andel virksomheder, der slet ikke omtaler måltal i årsrapporten. Her er det 63 pct. af virksomhederne i regionen. Figur 2.1 viser fordelingen af virksomheder, der hhv. helt efterlever, delvist efterlever og slet ikke omtaler de daværende krav til afrapportering efter deres geografiske placering.

Figur 2.1 Virksomheders forfølgelse af tidligere lovgivning om afrapportering efter geografisk placering, pct.

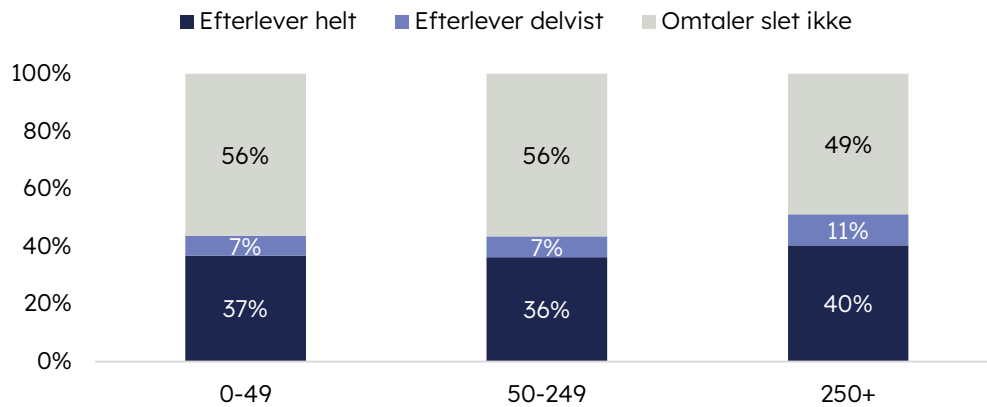


Note: Figur 2.1 viser fordelingen af de omfattede virksomheder, efter hvorvidt de følger de daværende afrapporteringskrav efter deres geografiske placering. Der indgår 1.788 virksomheder i opgørelsen. Der er tale om selvrapporteret data.

Kilde: Dataskrab gennemført af Tænk tanken EQUALIS i sommeren 2025.

Der er ikke store forskelle i afrapportering på tværs af virksomhedsstørrelse. Flest store virksomheder har fortsat måltal i deres årsrapporter (40 pct.), mens færrest mellemstore virksomheder har det samme (36 pct.).

Figur 2.2 Virksomheders forfølgelse af tidligere lovgivning om afrapportering efter virksomhedsstørrelse, pct.



Note: Figur 2.2 viser fordelingen af de omfattede virksomheder, efter hvorvidt de følger daværende afrapporteringskrav eller ej fordelt på virksomhedsstørrelser. Der indgår 1.713 virksomheder i opgørelsen. Der er tale om selvrapporteret data.

Kilde: Dataskrab gennemført af Tænk tanken EQUALIS i sommeren 2025.

HVORDAN ARBEJDER DE VIRKSOMHEDER, DER FORTSAT AFRAPPORTERER DERES MÅLTAL, MED DERES KØNSFORDELING I BESTYRELSEN?

I forrige afsnit undersøgte vi i hvilket omfang, virksomheder fortsat har opsat måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelse og ledelse efter tidligere krav i Årsregnskabslovens §99b. I nærværende afsnit analyserer vi, *hvordan* de virksomheder, der fortsat afrapporterer, afrapporterer på deres måltal for bestyrelsesniveauet.

Analysens datagrundlag inkluderer ikke hvor mange personer, der sidder i virksomhedernes bestyrelser eller ledelser. Datagrundlaget forholder sig udelukkende til procentvise kønsfordelinger. Vi har derfor ikke mulighed for at vurdere, om det opsatte måltal for virksomheden, lever op til en ligelig kønsfordeling. Et måltal på f.eks. 25 pct. af det underrepræsenterede køn kan således være udtryk for en ligelig kønsbalance, hvis bestyrelsen består af fire personer. Består bestyrelsen i stedet af tre eller flere end fem personer, er et måltal på 25 pct. ikke ensbetydende med ligelig kønsfordeling. Se faktaboks på side to for uddybning.

I alt skriver 727 virksomheder i årsrapporterne fra 2024 om deres nuværende fordeling og deres måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i deres bestyrelse³. Ud af disse angiver 44 pct. af virksomhederne at have opnået deres måltal i årsrapporten for 2024, mens 56 pct. fortsat arbejder mod at nå det opstillede måltal. Der er ikke videre forskel på virksomhederne her i forhold til virksomhedsstørrelse.

Der tages i sontringen mellem at have og ikke at have opnået virksomhedens måltal ikke højde for, at virksomhedens målår først indtræffer på et senere tidspunkt. De 56 pct. er således en indikation på, hvor mange virksomheder, der fortsat har vej igen til at opnå deres måltal, snarere end ikke at have formået at opnå et givent måltal inden for en specifik tidsramme.

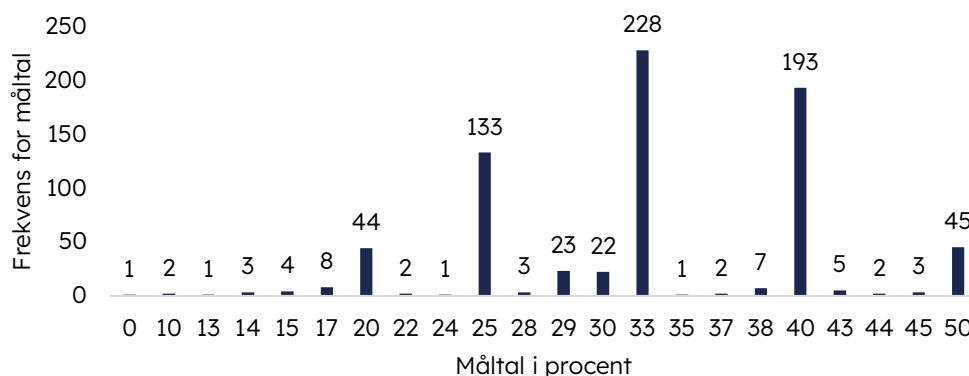
At en virksomhed har nået sit måltal, er samtidig ikke nødvendigvis betydende med, at virksomheden har opnået en ligelig kønsfordeling. Måltallet behøver netop ikke være udtryk for en ligelig kønsbalance, men blot at være et skridt tættere på end før.

³ Omfatter virksomheder, der har opgivet både deres nuværende andel af det underrepræsenterede køn og deres måltal. De følger ikke nødvendigvis de fulde afrapporteringskrav, og har derfor ikke nødvendigvis opgivet et målår, men kan have angivet at deres mål er nået.

De hyppigste måltal er 25-40 pct. for det underrepræsenterede køn

Af figur 3.1 fremgår det, at de tre hyppigst opstillede måltal på bestyrelsesniveau er hhv. 33 pct., 40 pct. og 25 pct.

Figur 3.1 Afrapporterede måltal på bestyrelsesniveau, frekvens



Note: Figur 3.1 viser frekvensen af de på X-aksen anførte måltal blandt virksomheder i vores datasæt. Måltallene er afrundet til nærmeste hele tal, og der indgår 733 virksomheder i tabellens datagrundlag. Følgende grupper indgår ikke i tabellen: virksomheder, der angiver, at de er undtaget fra at afrapportere, virksomheder, der angiver at have nået deres måltal, og derfor ikke har afrapporteret samt virksomheder, der har afrapporteret mangelfuldt, og derfor ikke angivet et måltal. Der er tale om selvrapporteret data. Det samlede datagrundlag for denne analyse består af 1.788 virksomheder.

Kilde: Dataskrab gennemført af Tænk tanken EQUALIS i sommeren 2025.

Langt størstedelen (91 pct.) af virksomhederne i datagrundlaget fremsætter et måltal, der er svarende til eller er højere end 25 pct. for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen. Måltallene skal, som beskrevet, ses i sammenhæng med antallet af personer i ledelsesorganet, førend vi kan vurdere, om der er tale om et mål, der ligger indenfor en ligelig kønsfordeling.

Tabel 3.1 herunder viser, hvor mange personer, der skal være i bestyrelsen, før de tre hyppigste måltal er udtryk for en ligelig kønsbalance. Der er flere muligheder for nogle af måltallene. F.eks. kan et måltal på 22 pct. være udtryk for kønsbalance i ledelsesorganer med tre, seks, ni eller 12 personer. Dog kan et måltal på 25 pct. udelukkende være udtryk for ligelig kønsfordeling, hvis der sidder præcis fire personer i bestyrelsen.

Tabel 3.1 Hyppigste måltal blandt undersøgte virksomheder samt størrelse på bestyrelse for ligelig kønsbalance

Måltal (i rækkefølge efter hyppighed)	Antal personer, hvis måltallet skal være udtryk for ligelig kønsbalance i en bestyrelse
33 pct.	3; 6; 9; 12
40 pct.	5; 10; 15
25 pct.	4

Note: Tabellen angiver de hyppigst opstillede måltal, og hvilket antal personer, der skal være i det øverste ledelsesorgan, hvis måltallet skal være et udtryk for en ligelig kønsfordeling. Se Erhvervsstyrelsen (2022).

9 pct. af virksomhederne fremsætter et måltal, der er lig eller under 24 pct. for det underrepræsenterede køn. Der er ingen scenarier for antal personer i bestyrelsen, hvor 22 pct. eller derunder er udtryk for en ligelig kønsbalance.

Det gennemsnitlige angivne måltal for det underrepræsenterede køn på bestyrelsesniveau er 33 pct.⁴ Samtidig er den gennemsnitlige nuværende andel af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen 22 pct.⁵ Det vil sige, at virksomhederne i gennemsnit skal øge andelen af det underrepræsenterede køn med 11 procentpoint for at opnå deres måltal.

Nedenfor sammenholder vi frekvenserne af måltallene for underrepræsenterede køn i bestyrelsen med virksomhedsstørrelser, hhv. små (0-49 ansatte), mellemstore (50-249 ansatte) og store virksomheder (250+ ansatte).

Tabel 3.2 Hyppigst opstillede måltal for bestyrelsesniveau blandt undersøgte virksomheder efter virksomhedsstørrelse

Antal ansatte i virksomheden	Hyppigste måltal	Næst hyppigst	Tredjehyppigst
0-49 ansatte	33 pct. Opstillet af 30 pct. af de små virksomheder	40 pct. Opstillet af 24 pct. af de små virksomheder	25 pct. Opstillet af 22 pct. af de små virksomheder
50-249 ansatte	33 pct. Opstillet af 36 pct. af de mellemstore virksomheder	40 pct. Opstillet af 22 pct. af de mellemstore virksomheder	25 pct. Opstillet af 19 pct. af de mellemstore virksomheder
250+ ansatte	40 pct. Opstillet af 31 pct. af de store virksomheder	33 pct. Opstillet af 29 pct. af de store virksomheder	25 pct. Opstillet af 15 pct. af de store virksomheder

Note: Tabellen angiver de hyppigst opstillede måltal inden for hver virksomhedsstørrelse. Data er selvrapporteret og baserer sig på måltal for 220 små virksomheder, 190 mellemstore virksomheder og 323 store virksomheder.

Af tabel 3.2 fremgår det, at der er forskel efter virksomhedsstørrelse på, hvilke måltal den enkelte virksomhed opstiller. For store virksomheder er måltallet typisk 40 pct., mens det for små og mellemstore virksomheder typisk er 33 pct. Tabel 3.3 viser, hvor meget virksomhederne i gennemsnit skal flytte sig for at opnå deres måltal for bestyrelsen inden for hver af de tre størrelser.⁶

Tabel 3.3 Gennemsnitlig afstand fra nuværende andel til måltal for underrepræsenteret køn for bestyrelsen

Antal ansatte i virksomheden	Nuværende andel	Måltal	Afstand fra mål
0-49 ansatte	20 pct.	32 pct.	12 procentpoint
50-249 ansatte	21 pct.	33 pct.	12 procentpoint
250+ ansatte	24 pct.	34 pct.	10 procentpoint

Note: Den gennemsnitlige andel udregnes på baggrund af virksomheder, der har angivet en talværdi. Visse virksomheder har angivet at være undtaget, at have opnået mål uden at angive en talværdi, eller har helt udeladt at afrapportere på spørgsmålet. Disse virksomheder indgår ikke i beregningen af gennemsnittet. Data er selvrapporteret og baserer sig på måltal fra hhv. 241 og 220 små virksomheder, hhv. 204 og 190 mellemstore virksomheder og hhv. 360 og 323 store virksomheder.

Det fremgår, at de store virksomheder er to procentpoint tættere på at nå det gennemsnitlige måltal end de mellemstore og små virksomheder er.

Måltallene sigtes efter at blive nået i 2025, 2026 og 2027

Som en del af Selskabslovens krav til opstilling af måltal og politikker skal virksomheder, omfattet af lovgivningen, opstille et måltal (opgivet som et konkret årstal) for, hvornår de forventer at leve op til deres måltal for det underrepræsenterede køn. På bestyrelsesniveau bør tidshorisonten for, hvornår måltallet skal være opfyldt, ifølge Erhvervsstyrelsens vejledning til opstilling af måltal, fastsættes til højst fire år ude i fremtiden. Til grund for dette lægges, at fire år er den maksimale periode, det tager at udskifte medlemmerne af en virksomheds bestyrelse (Erhvervsstyrelsen, 2022).

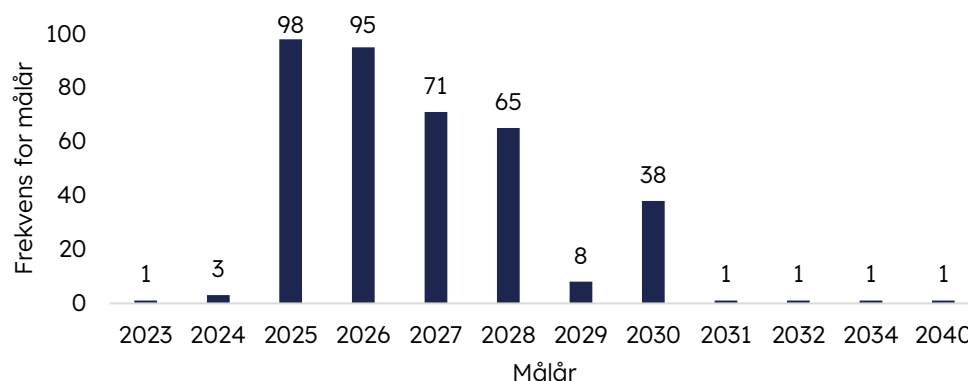
⁴ Det gennemsnitlige måltal udregnes på baggrund af virksomheder, der har angivet en talværdi. Visse virksomheder har angivet at være undtaget, at have opnået mål uden at angive en talværdi, eller helt udeladt at afrapportere på spørgsmålet. Disse virksomheder indgår ikke i beregningen af gennemsnittet. I alt indgår 733 virksomheder i beregningen af gennemsnittet.

⁵ Den gennemsnitlige andel udregnes på baggrund af virksomheder, der har angivet en talværdi. Visse virksomheder har angivet at være undtaget, at have opnået mål uden at angive en talværdi, eller helt udeladt at afrapportere på spørgsmålet. Disse virksomheder indgår ikke i beregningen af gennemsnittet. I alt indgår 805 virksomheder i beregningen af gennemsnittet.

⁶ Den gennemsnitlige andel udregnes på baggrund af virksomheder, der har angivet en talværdi. Visse virksomheder har angivet at være undtaget, at have opnået mål uden at angive en talværdi, eller helt udeladt at afrapportere på spørgsmålet. Disse virksomheder indgår ikke i beregningen af gennemsnittene. I alt indgår hhv. 805 og 733 virksomheder i beregningen af gennemsnittet.

Figur 3.2 viser de målår, omfattede virksomheder i vores datasæt afrapporterer i deres årsrapporter for regnskabsåret 2024, samt frekvensen af virksomheder, der har fastsat det pågældende målår. 383 virksomheder har inkluderet et målår i deres årsrapport.

Figur 3.2 Afrapporterede målår på bestyrelsesniveau, frekvens



Note: Figur 3.2 viser frekvensen af de på X-aksen anførte målår blandt virksomheder i vores datasæt. Der indgår 383 virksomheder i tabellens datagrundlag. Følgende grupper indgår ikke i tabellen: virksomheder, der angiver, at de er undtaget fra at afrapportere, virksomheder, der angiver at have nået deres målår, og derfor ikke har afrapporteret, virksomheder, samt virksomheder der har afrapporteret mangelfuldt, og derfor ikke angivet et målår. Der er tale om selvrapporteret data.

Kilde: Dataskrab gennemført af Tænk tanken EQUALIS i sommeren 2025.

Af figuren fremgår det, at de tre hyppigste målår, der opstilles på bestyrelsesniveau, er 2025, 2026 og 2027. 69 pct. af virksomhederne afrapporterer et af disse tre målår. Tæller vi 2028 med, som er det fjerde hyppigst angivne målår, afrapporterer 86 pct. et målår, der ligger inden for Erhvervsstyrelsens tidshorisont på maks. fire år. Blot 13 pct. angiver et måltal, der ligger mere end fire år ude i fremtiden.

Enkelte virksomheder angiver et målår, der ligger forud for afrapporteringsåret, og følger dermed ikke rammerne for opstilling af målår.

I tabel 2.4 kigger vi på målårene efter virksomhedsstørrelse. Her fremgår minimale forskelle på, hvilken rækkefølge 2025, 2026 og 2027 placeres i, som virksomhedernes tre hyppigst opstillede målår. Virksomhederne opstiller altså, uafhængigt af størrelse, typisk målår, der ligger inden for Erhvervsstyrelsens anbefalede periode på fire år.

Tabel 2.4 Hyppigst opstillede målar for bestyrelsen blandt undersøgte virksomheder efter virksomhedsstørrelse

Antal ansatte i virksomheden	Hyppigste måltal	Næst hyppigst	Tredjehyppigst
0-49 ansatte	2026 Opstillet af 26 pct. af de små virksomheder	2025 Opstillet af 24 pct. af de små virksomheder	2027 Opstillet af 20 pct. af de små virksomheder
50-249 ansatte	2026 Opstillet af 26 pct. af de mellemstore virksomheder	2025 Opstillet af 25 pct. af de mellemstore virksomheder	2027 Opstillet af 17 pct. af de mellemstore virksomheder
250+ ansatte	2025 Opstillet af 27 pct. af de store virksomheder	2026 Opstillet af 23 pct. af de store virksomheder	2027 Opstillet af 18 pct. af de store virksomheder

Note: Tabellen angiver de hyppigst opstillede måltal inden for hver virksomhedsstørrelse. Data er selvrapporeret og baserer sig på afrapporterede måltal blandt 124 små virksomheder, 106 mellemstore virksomheder og 153 store virksomheder.

HVORDAN ARBEJDER DE VIRKSOMHEDER, DER FORTSAT AFRAPPORTERER DERES MÅLTAL, MED DERES KØNSFORDELING I LEDELSEN?

Hvor forrige afsnit zoomede ind på, hvordan de virksomheder, der fortsat afrapporterer, afrapporterer på deres måltal for deres bestyrelser, undersøger dette afsnit hvordan, der afrapporteres på ledelsen.

I alt beskriver 517 virksomheder både deres nuværende fordeling og deres måltal for andelen af det underrepræsenterede køn for ledelsen i årsrapporten for 2024⁷. Ud af disse angiver 29 pct. at have opnået deres måltal, mens 71 pct. fortsat arbejder mod at opnå deres måltal.

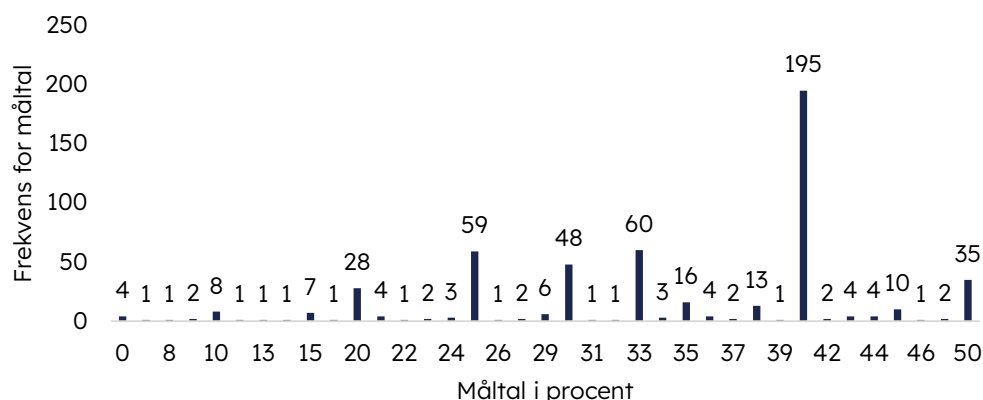
At en virksomhed har nået sit måltal, er ikke nødvendigvis ensbetydende med, at virksomheden har opnået en ligelig kønsfordeling. Måltallet behøver ikke være udtryk for en ligelig kønsbalance, men blot at være et skridt tættere på end før.

De hyppigste måltal er 25-40 pct. for det underrepræsenterede køn

De tre hyppigst opstillede måltal for det underrepræsenterede køn på ledelsesniveau er hhv. 40 pct., 33 pct. og 25 pct. Konkret har 88 pct. af de 535 virksomheder i datagrundlaget fremsat et måltal på 25 pct. eller derover.

⁷ Omfatter virksomheder, der har opgivet både deres nuværende andel af det underrepræsenterede køn og deres måltal. De efterlever ikke nødvendigvis de fulde afrapporteringskrav, og har derfor ikke nødvendigvis opgivet et målår, men kan have angivet, at deres mål er nået.

Figur 4.1 Afrapporterede måltal for ledelsen, frekvens



Note: Figur 4.1 viser frekvensen af de på X-aksen anførte måltal blandt virksomheder i vores datasæt. Måltallene er afrundet til nærmeste hele tal og der indgår 535 virksomheder i tabellens datagrundlag. Følgende grupper indgår ikke i tabellen: virksomheder, der angiver, at de er undtaget fra at afrapportere, virksomheder, der angiver at have nået deres måltal, og derfor ikke har afrapporteret samt virksomheder, der har afrapporteret mangelfuldt, og derfor ikke angivet et måltal. Der er tale om selvrapporteret data.

Kilde: Dataskrab gennemført af Tænk tanken EQUALIS i sommeren 2025.

Som på bestyrelsesniveau er det nødvendigt at sammenholde måltallet med antallet af personer i ledelsesorganet, førend vi kan vurdere, om måltallet er udtryk for en ligelig kønsbalance. 12 pct. af virksomhederne fremsætter et måltal, der er lig eller under 24 pct. for det underrepræsenterede køn. Der er ingen scenarier for antal personer i ledelsen, hvor 24 pct. eller derunder er udtryk for en ligelig kønsbalance.

Det gennemsnitlige angivne måltal for det underrepræsenterede køn i ledelsen er 34 pct.⁸ Samtidig er den gennemsnitlige nuværende andel af det underrepræsenterede køn 27 pct.⁹ Det vil sige, at virksomhederne i gennemsnit skal øge andelen af det underrepræsenterede køn med syv procentpoint for at opnå deres måltal for ledelsesniveauet.

For virksomhedernes arbejde med bestyrelserne er der tale om 11 procentpoints forskel. Virksomhederne har således i gennemsnit mindre vej endnu for at opnå deres måltal for det underrepræsenterede køn på bestyrelsesniveauet, end de har på ledelsesniveauet.

⁸ Det gennemsnitlige måltal udregnes på baggrund af virksomheder, der har angivet en talværdi. Visse virksomheder har angivet at være undtaget, at have opnået mål uden at angive en talværdi, eller helt udeladt at afrapportere på spørgsmålet. Disse virksomheder indgår ikke i beregningen af gennemsnittet. I alt indgår 535 virksomheder i beregningen af gennemsnittet.

⁹ Den gennemsnitlige andel udregnes på baggrund af virksomheder, der har angivet en talværdi. Visse virksomheder har angivet at være undtaget, at have opnået mål uden at angive en talværdi, eller helt udeladt at afrapportere på spørgsmålet. Disse virksomheder indgår ikke i beregningen af gennemsnittet. I alt indgår 596 virksomheder i beregningen af gennemsnittet.

Tabel 4.1 Hyppigst opstillede måltal for ledelsen blandt undersøgte virksomheder efter virksomhedsstørrelse

Antal ansatte	Hyppigste måltal	Næst hyppigst	Tredjehyppigst
0-49 ansatte	40 pct. Opstillet af 35 pct. af de små virksomheder	25 pct. Opstillet af 21 pct. af de små virksomheder	33 pct. Opstillet af 12 pct. af de små virksomheder
50-249 ansatte	40 pct. Opstillet af 37 pct. af de mellemstore virksomheder	33 pct. Opstillet af 16 pct. af de mellemstore virksomheder	30 pct. Opstillet af 10 pct. af de mellemstore virksomheder
250+ ansatte	40 pct. Opstillet af 37 pct. af de store virksomheder	25 pct. Opstillet af 11 pct. af de store virksomheder	30 pct. Opstillet af 9 pct. af de store virksomheder

Note: Tabellen angiver de hyppigst opstillede måltal inden for hver virksomhedsstørrelse. Data er selvrapporeret og baserer sig på afrapporterede måltal blandt 82 små virksomheder, 172 mellemstore virksomheder og 281 store virksomheder.

Der er kun mindre forskelle i de hyppigst opstillede måltal, når vi inddrager virksomhedsstørrelser. Af tabel 3.1 fremgår det, at både små, mellemstore og store virksomheder typisk opstiller et måltal på 40 pct. Tabel 4.2 viser, hvor meget virksomhederne i gennemsnit skal flytte sig for at opnå deres måltal inden for hver af de tre virksomhedsstørrelser.¹⁰ Her fremgår det, at der også er minimale forskelle på, hvor tæt virksomheder af forskellige størrelser er på at nå deres målsætninger.

Tabel 4.2 Gennemsnitlig afstand fra nuværende andel til måltal for underrepræsenteret køn for ledelsen

Antal ansatte i virksomheden	Nuværende andel	Måltal	Afstand fra mål
0-49 ansatte	26 pct.	34 pct.	8 procentpoint
50-249 ansatte	27 pct.	34 pct.	7 procentpoint
250+ ansatte	27 pct.	34 pct.	7 procentpoint

Note: Den gennemsnitlige andel udregnes på baggrund af virksomheder, der har angivet en talværdi. Visse virksomheder har angivet at være undtaget, at have opnået mål uden at angive en talværdi, eller helt udeladt at afrapportere på spørgsmålet. Disse virksomheder indgår ikke i beregningen af gennemsnittet. Data er selvrapporeret og baserer sig på afrapporterede måltal blandt hhv. 96 og 82 små virksomheder, hhv. 189 og 172 mellemstore virksomheder og hhv. 311 og 281 store virksomheder.

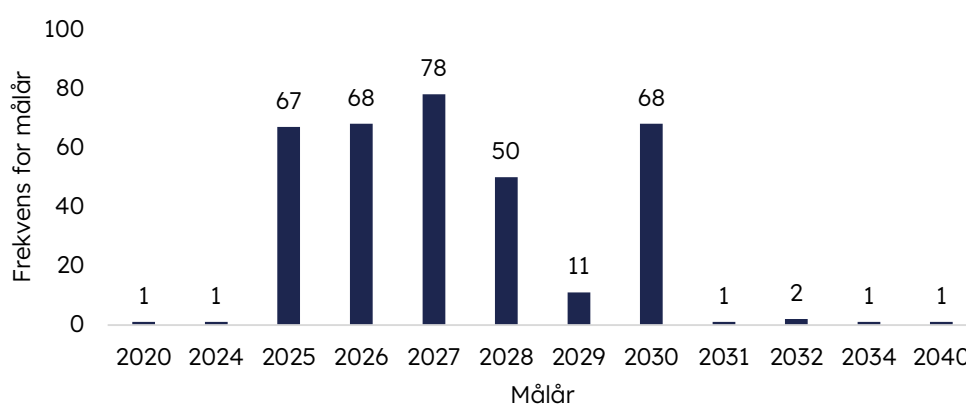
¹⁰ Den gennemsnitlige andel udregnes på baggrund af virksomheder, der har angivet en talværdi. Visse virksomheder har angivet at være undtaget, at have opnået mål uden at angive en talværdi, eller helt udeladt at afrapportere på spørgsmålet. Disse virksomheder indgår ikke i beregningen af gennemsnittene. I alt indgår hhv. 596 og 535 virksomheder i beregningen af gennemsnittet.

Måltallene sigtes efter at blive nået i 2026, 2027 og 2030

Modsat bestyrelserne er der ikke for ledelsen nogen tidsramme for, hvor nært eller langt ude i fremtiden, virksomheder bør fastsætte deres målår. I fastsættelsen bør der dog tages højde for parametre, der kan understøtte opnåelse af måltallet, som f.eks. hyppigheden for, hvor ofte virksomheden almindeligvis har udskiftning af medarbejdere (Erhvervsstyrelsen, 2022).

Figur 4.2 viser de målår, omfattede virksomheder i vores datasæt inkluderer i deres årsrapporter for regnskabsåret 2024, samt frekvensen af virksomheder, der har fastsat det pågældende målår. 349 virksomheder har inkluderet et målår i deres årsrapport.

Figur 4.2 Afrapporterede målår på ledelse, frekvens



Note: Figur 4.2 viser frekvensen af de på X-aksen anførte målår blandt virksomheder i vores datasæt. Der indgår 349 virksomheder i tabellens datagrundlag. Følgende grupper indgår ikke i tabellen: virksomheder, der angiver, at de er undtaget fra at afrapportere, virksomheder, der angiver at have nået deres målår, og derfor ikke har afrapporteret, virksomheder, samt virksomheder der har afrapporteret mangelfuldt, og derfor ikke angivet et målår. Der er tale om selvrapporteret data.

Kilde: Dataskrab gennemført af Tænketanken EQUALIS i sommeren 2025.

Af figuren fremgår det, at de tre hyppigste målår, der opstilles for ledelsesniveauet, er 2027, 2026 og 2030, nært fulgt af 2025. 81 pct. af virksomhederne afrapporterer et af disse fire målår. Mens det på bestyrelsesniveauet var 13 pct. af de opgivne måltal, der lå mere end fire år ude i fremtiden er andelen større på ledelsesniveauet. Her angiver 24 pct. et mål, der ligger mere end fire år frem. To virksomheder angiver et målår før 2024 og lever dermed ikke op til rammerne for fastsættelse af målår.

Ser vi på tværs af virksomhedsstørrelser varierer rækkefølgen af de mest hyppige målår. For små virksomheder er målåret hyppigst 2026, mens det for mellemstore virksomheder er 2025. Store virksomheder angiver hyppigst 2027 som målår.

Tabel 4.3 Hyppigst opstillede målar for ledelse blandt undersøgte virksomheder efter virksomhedsstørrelse

Antal ansatte	Hyppigste måltal	Næst hyppigst	Tredjehyppigst
0-49 ansatte	2026 Opstillet af 29 pct. af de små virksomheder	2027 Opstillet af 21 pct. af de små virksomheder	2030 Opstillet af 21 pct. af de små virksomheder
50-249 ansatte	2025 Opstillet af 23 pct. af de mellemstore virksomheder	2026 Opstillet af 21 pct. af de mellemstore virksomheder	2027 Opstillet af 19 pct. af de mellemstore virksomheder
250+ ansatte	2027 Opstillet af 24 pct. af de store virksomheder	2030 Opstillet af 21 pct. af de store virksomheder	2025 Opstillet af 20 pct. af de store virksomheder

Note: Tabellen angiver de hyppigst opstillede måltal inden for hver virksomhedsstørrelse. Data er selvrapporteret og baserer sig på afdokumenterede måltal blandt 52 små virksomheder, 104 mellemstore virksomheder og 193 store virksomheder.

LITTERATUR

- Dansk Industri (november 2023). Færre børsnoterede virksomheder i Danmark – Sverige stormer frem. <https://www.danskindustri.dk/arkiv/analyser/2023/11/di-og-fbv-analyse-af-det-danske-og-svenske-borsmarked/>
- Danmarks Statistik (2016). Hvornår er små virksomheder små? DST Analyse. <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/nyt/GetAnalyse.aspx?cid=27867>
- Danmarks Statistik (2024). GF12: Generel firmastatistik efter kommune og branche. Statistikbanken. <https://www.statistikbanken.dk/GF12>
- Erhvervsministeriet (2022). *Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn)*, LOV nr 568 af 10/05/2022. Retsinformation. <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2022/568>
- Erhvervsstyrelsen (2023). Kønsfordelingen i de største danske virksomheders bestyrelse pr. 15 august 2022. https://erhvervsstyrelsen.dk/sites/default/files/2023-04/Koensfordelingen-stoerste-danske-virksomheders-bestyrelse-pr-15-august-2022-Marts2023_WA.pdf

BILAG 1: HVAD KARAKTERISERER OMFATTEDE VIRKSOMHEDER?

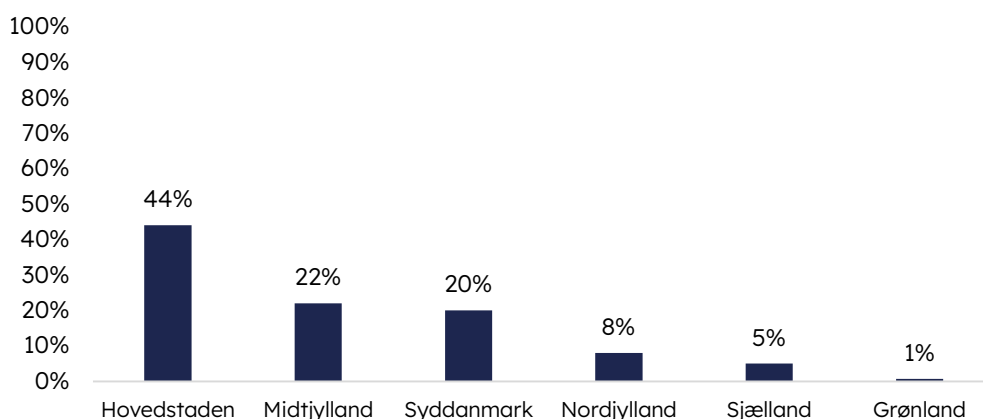
Denne analyse tager udgangspunkt i Erhvervsstyrelsens liste over omfattede virksomheder fra 2022. Der er ikke udgivet en mere opdateret liste siden. Listen indeholder i alt CVR-numre på 2.449 virksomheder.

Efter datarens (nærmere beskrevet i bilag 2), beror datagrundlaget i 2025 på i alt 1.788 virksomheder. Det svarer til, at vi i år finder 108 færre aktive CVR-numre på Erhvervsstyrelsens liste i år end i vores opgørelse fra 2024. Baggrundskarakteristika for de omfattede virksomheder gennemgås i dette afsnit.

Geografisk placering, virksomhedsstørrelse og branche

Blandt de omfattede virksomheder befinder størstedelen sig (44 pct.) i Region Hovedstaden. Virksomheder i Region Midtjylland tegner sig som den næststørste gruppe (22 pct.), efterfulgt af virksomheder i Region Syddanmark (20 pct.). Blandt de omfattede virksomheder befinder en mindre andel sig desuden i Grønland.

Figur B1.1 Omfattede virksomheder fordelt på geografisk placering, pct.



Note: Figur B1.1. viser fordelingen af de omfattede virksomheder på deres geografiske placering. Der indgår 1.788 virksomheder i opgørelsen. Der er tale om selvrapporteret data.

Kilde: Dataskrab gennemført af Tænk tanken EQUALIS i sommeren 2025.

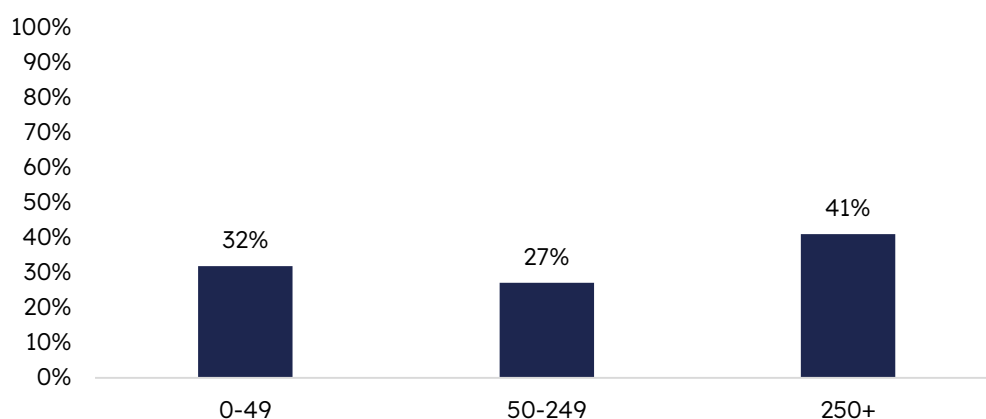
Denne fordeling lægger sig op ad den generelle fordeling af virksomheder i Danmark. Af Danmarks Statistiks generelle firmastatistik fremgår det, at 35 procent af danske firmaer i 2022 befandt sig i Region Hovedstaden, mens Region Midtjylland tegnede sig for 23 pct. og Region Sjælland for 19 pct (Danmarks Statistik, 2024).

Kigger vi på virksomhedsstørrelse, finder vi, at lige under halvdelen af de virksomheder, der er omfattet af lovgivningen om måltal og politikker falder i kategorien 'store virksomheder'. Virksomhedsstørrelser bestemmes typisk ud fra

antallet af ansatte i virksomheden. Virksomheder med mellem 0 og 49 ansatte betegnes som små virksomheder, mens virksomheder med mellem 50 og 249 virksomheder er mellemstore. Store virksomheder har 250 eller flere ansatte (Danmarks Statistik, 2016).

Af figur B1.2 fremgår det, at 41 pct. af de omfattede virksomheder, der opgiver antal ansatte, har mere end 250 ansatte. 27 pct. er mellemstore virksomheder og 32 pct. er små virksomheder.

Figur B1.2 Omfattede virksomheder fordelt på virksomhedsstørrelse, pct.

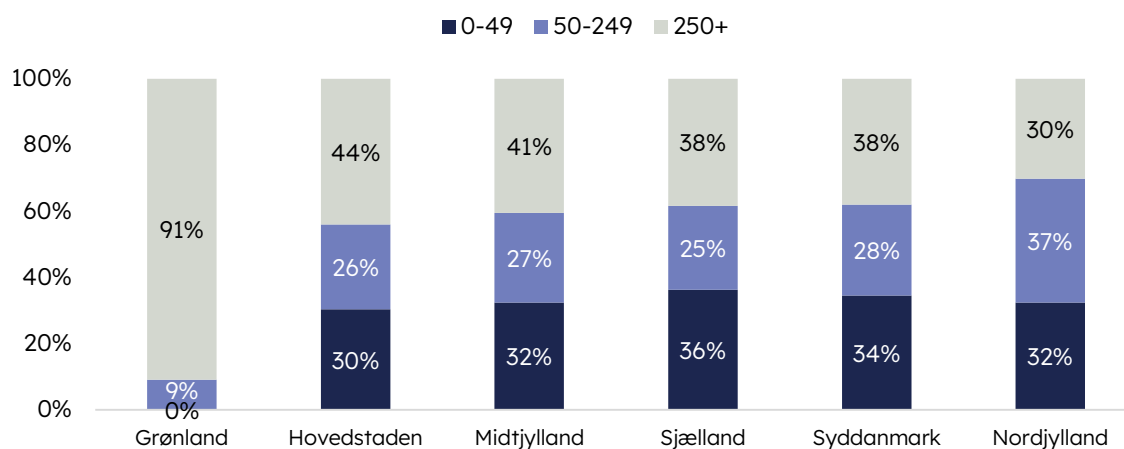


Note: Figur B1.2. viser fordelingen af de omfattede virksomheder på virksomhedsstørrelse. Der indgår 1.788 virksomheder i opgørelsen. Der er tale om selvrapporteret data.

Kilde: Dataskrab gennemført af Tænk tanken EQUALIS i sommeren 2025.

Krydser vi virksomhedsstørrelse og geografisk placering, tegner Grønland sig procentvist som havende med forholdsvis flest store virksomheder. Antallet af omfattede virksomheder i Grønland er dog væsentlig lavere end antallet af omfattede virksomheder i de danske regioner. Blandt regionerne er der forholdsvis flest store virksomheder i Region Hovedstaden (44 pct.), efterfulgt af Region Midtjylland (41 pct.) og Region Sjælland (38 pct.). I Region Syddanmark kategoriseres 38 pct. af de omfattede virksomheder som store, mens det i Region Nordjylland er 30 pct.

Figur B1.3 Omfattede virksomheder fordelt på virksomhedsstørrelse efter geografisk placering, pct.

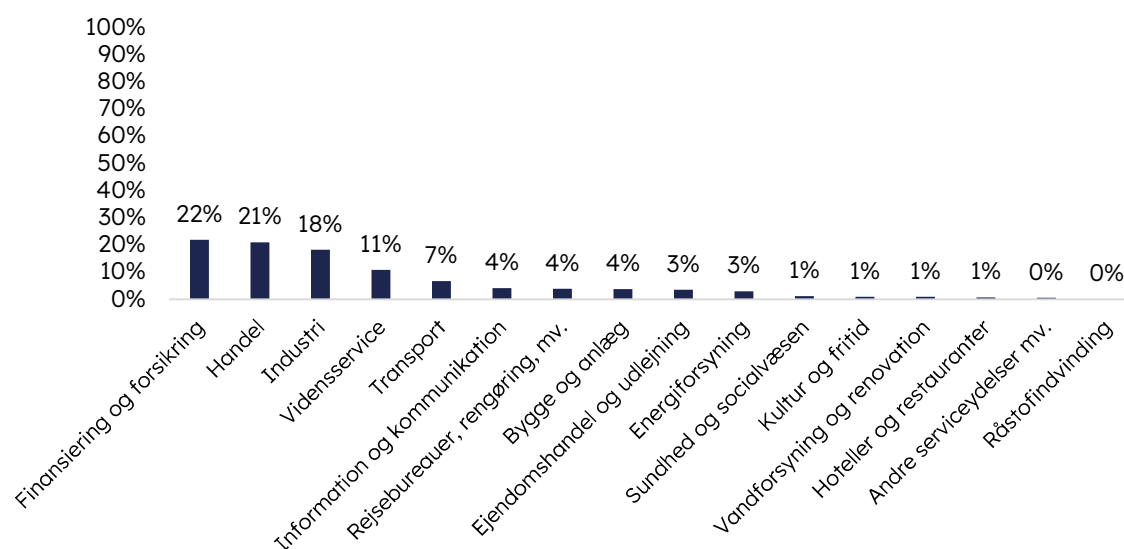


Note: Figur B1.3. viser fordelingen af de omfattede virksomheder på virksomhedsstørrelser inden for deres geografiske placering. Der indgår 1.788 virksomheder i opgørelsen. Der er tale om selvrapporteret data.

Kilde: Dataskrab gennemført af Tænk tanken EQUALIS i sommeren 2025.

Betragter vi branchekategorier, finder vi, at størstedelen af de omfattede virksomheder opererer inden for brancherne 'finansiering og forsikring' (22 pct.), 'handel' (21 pct.) og 'industri' (18 pct.).

Figur B1.4 Omfattede virksomheder fordelt på brancher, pct.



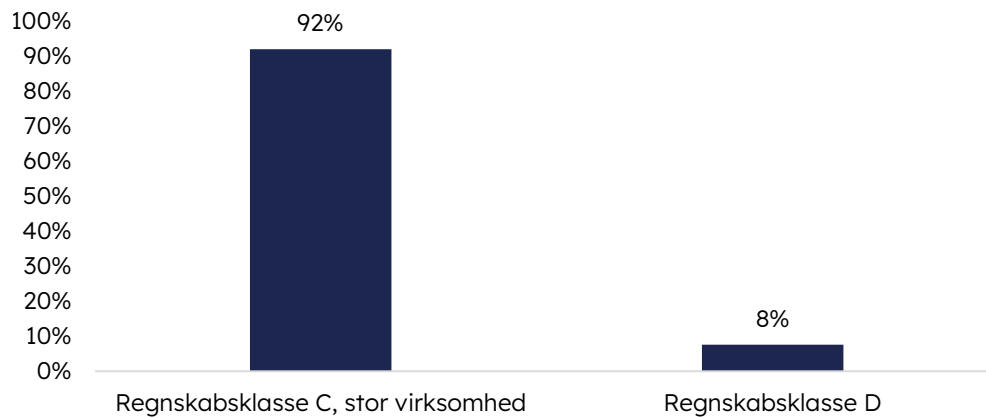
Note: Figur B1.4 viser fordelingen af de omfattede virksomheder på brancher. Andelen af virksomheder i 'andre serviceydelser mv.' og 'råstofindvinding' er så lille, at det ikke vises ved afrunding til nærmeste hele tal. Der indgår 1.788 virksomheder i opgørelsen. Der er tale om selvrapporteret data.

Kilde: Dataskrab gennemført af Tænk tanken EQUALIS i sommeren 2025.

Regnskabsklasse og børsnotering

Figur B1.5 viser fordelingen af de omfattede virksomheder på regnskabsklasser.

Figur B1.5 Omfattede virksomheder fordelt på regnskabsklasse, pct.



Note: Figur B.5 viser fordelingen af de omfattede virksomheder på regnskabsklasse. Andelen af virksomheder i regnskabsklassen IFRS er så lille, at den ikke fremgår ved afrunding til nærmeste hele tal. Der indgår 1.788 virksomheder i opgørelsen. Der er tale om selvrapporteret data.

Kilde: Dataskrab gennemført af Tænk tanken EQUALIS i sommeren 2025.

Størstedelen af de omfattede virksomheder falder i regnskabsklasse C, store virksomheder. Otte pct. er enten børsnoterede eller statslige aktieselskaber. I 2023 var 172 danske virksomheder børsnoteret (Dansk Industri, 2023). På listen over de virksomheder, der indgår i denne analyse, er 97 virksomheder børsnoteret. Størstedelen af de børsnoterede virksomheder i denne analyse er store virksomheder, mens hhv. 25 og 18 af virksomhederne er små eller mellemstore.

BILAG 2: METODE

I dette afsnit gennemgås datagrundlaget og den efterfølgende databehandling, der ligger til grund for denne rapports analyser og konklusioner.

Datagrundlaget beror på selvafrapporteret data i årsrapporter fra 2024 (udgivet senest december 2024) fra danske virksomheder i regnskabsklasse C (stor) og D. Datapunkterne, der er relevante for denne analyse.

Indhentning af data og datarens

Nærværende analyse er en opfølgning til analysen ”Lovgivning om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn i ledelse: Hvordan implementerer virksomhederne lovgivningen og hvor langt er de fra deres måltal”, som blev udgivet i november 2024.

Datagrundlaget for analysen fra 2024 består af virksomhedsdata fra virksomheder, der, på daværende tidspunkt, var omfattet af den danske lovgivning om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn i ledelse. Hvilke virksomheder, der i 2024 var omfattet, blev identificeret med udgangspunkt i et dataekstrakt udarbejdet af Erhvervsstyrelsen den 15. august 2023 (Erhvervsstyrelsen, 2023).

I nærværende analyse gør vi igen brug af dette dataekstrakt til at identificere selvsamme virksomheder. Det gør vi med henblik på at undersøge, i hvilket omfang virksomheder, der indgik i forhenværende analyse, fortsat afrapporterer måltal. Dataekstraktet er indhentet som liste fra Erhvervsstyrelsen ved aktindsigt den 28. juni 2024.

Med afsæt i denne liste har vi via online data-scraping indhentet årsrapporter fra omfattede virksomheder. Årsrapporterne er indhentet fra CVR-registret (Erhvervsstyrelsen, 2025) i et standardiseret XBRL-format. Dataskrabet er foretaget efter 1. juli 2025, og dermed efter fristen for upload af årsregnskaber for virksomheder og selskaber (Skat.dk, u.d.). Der kan dog være forskel på regnskabsår, afhængigt af bl.a. virksomhedens form og type, hvorfor nogle virksomheder rapporterer på tværs af det almindelige regnskabsår.

I denne analyse har vi derfor valgt at inkludere årsrapporter, hvis regnskabsår starter i 2023, såfremt regnskabsåret slutter på en dato i 2024 og der derved er tale om den nyeste årsrapport for virksomheden. I analysens datagrundlag er virksomheder, som rapporterer f.eks. fra den 1. juli 2023 til den 30. juni 2024 derfor inkluderet.

Foruden ovenstående forbehold, kan der siden Erhvervsstyrelsens træk i 2023 og siden udgivelsen af førnævnte analyse i 2024 være sket ændringer, som betyder, at virksomheder, der fremgår af hhv. Erhvervsstyrelsens liste, eller som var inkluderet i analysen fra 2024, ikke inkluderes i denne analyse.

Det kan f.eks. være, hvis virksomheden ikke længere eksisterer og der derfor ikke findes en årsrapport på CVR-nummeret eller hvis virksomheden har skiftet regnskabsklasse, og derfor ikke længere tilhører regnskabsklasse C (stor) eller D. Disse virksomheder er sorteret ud af virksomhedslisten. Vi inkluderer heller ikke evt. nye virksomheder i regnskabsklasse C (stor) eller D.

Det betyder samtidigt, at der er forskel på, hvor mange virksomheder (målt på antalt CVR-numre), der optræder på Erhvervsstyrelsens liste, hvor mange virksomheder, der indgik i datagrundlaget for den oprindelige analyse af virksomheders afrapportering af måltal og politikker og nærværende analyse. Tabellen nedenfor viser ændringerne i datagrundlag.

Tabel B2.1 Udvikling i datagrundlag

Antal CVR på Erhvervsstyrelsens liste fra 2022	2.449
Antal CVR inkluderet som datagrundlag i oprindelig analyse fra 2024	1.896
Antal CVR inkluderet som datagrundlag i nærværende analyse fra 2025	1.788

Note: Ændringer i datagrundlag skyldes, at der kan være sket ændringer hos den enkelte virksomheder. F.eks. hvis virksomheden har skiftet regnskabsklasse eller er ophørt med at eksistere.

Årsrapporterne for virksomhederne i det endelige datagrundlag er blevet kørt igennem en model, der ved en struktureret gennemgang har udtrukket følgende datapunkter for både øverste og øvrige ledelsesniveauer i virksomheden:

- andelen af det underrepræsenterede køn,
- virksomhedens måltal for det underrepræsenterede køn og
- året, hvor virksomheden forventes at have opnået måltallet.

I tillæg hertil har modellen udtrukket virksomhedens regnskabsklasse, postnummer, branchekode og antallet af ansatte i virksomheden.

Modellens strukturerede gennemgang af årsrapporterne er foretaget ved søgning i en række "tags", der relaterer sig til ovenstående datapunkter, som virksomhederne selv har pålagt deres data. Der er altså tale om selvafrapporterede datapunkter.

Det er dog ikke alle virksomheder, der afrapporterer resultater under ovenfor beskrevne tags. I stedet er resultater flere steder beskrevet i sammenhængende tekstafsnit, eksempelvis i forbindelse med virksomhedernes afrapportering på tagget "statement on target figures and policies for the underrepresented gender".

I disse tilfælde, hvor informationen indgår som del af en længere, sammenhængende tekst, er de manglende datapunkter ekstraheret ved brug af en sprogmodel (Llama3-70b-8192). Samme sprogmodel har herefter erstattet de manglende tal ved udtræk af de relevante informationer fra de sammenhængende tekststykker, såfremt denne har givet et output af disse variable. Datasættet er derfor en sammensætning af to modellers behandling af dataskrab fra årsrapporterne, 1) ved en struktureret gennemgang af værdi-tags og 2) ved tekstbearbejdning af tekst-tags foretaget af en sprogmodel.

Data fra sprogmodellen er gennemgået ved manuelt opslag i virksomhedernes årsrapporter. Dette med henblik på at sikre dataets reliabilitet og en hensigtsmæssig transformation fra ustruktureret form til et uniformt format på tværs af virksomheder til videre analyse.

I de tilfælde, hvor hverken den strukturerede model eller sprogmodellen har været i stand til at indhente data fra årsrapporterne automatisk, er data indhentet ved manuelt opslag. Denne manuelle indtastning af datapunkter er foretaget ved opslag i CVR-registret og gennemlæsning af årsrapporten - enten i dens hele form eller ved gennemgang af XBRL-filen.

Datapunkterne for andelen af det underrepræsenterede køn på både øverste og øvrige ledelsesniveauer er udtrukket i forskellige formater (hele tal, procent, decimaltal). Derfor er værdier blevet omdannet til decimaler på baggrund af værdiernes karaktertræk, defineret ved "unitRef" i XBRL-format.

Databehandling

Forrige afsnit beskrev metoden for indhentning af datapunkter. Da der er tale om selvafrapporteret data, kan der dog være variationer i virksomhedernes måde at beskrive deres data på. Datapunkterne er derfor blevet gennemgået manuelt, ensrettet og inddelt i en af fire mulige kategorier beskrevet i tabel B2.2 nedenfor.

Tabel B2.2 Kategorisering af datapunkter

Kategorisering	Beskrivelse
'Not mentioned'	Datapunktet nævnes ikke i årsrapporten, og kan derfor ikke forefindes og inddrages i analysen.
'Exempted'	Virksomheden angiver ikke et datapunkt, idet de selv beskriver sig som undtaget fra at opgive det pågældende datapunkt.
'Target reached'	Virksomheden angiver ikke et datapunkt, idet de selv beskriver, at de har nået deres måltal.
Datapunkt	Virksomheden har opgivet et relevant datapunkt i talformat.

Note: Bemærk, at data beror på virksomhedernes årsrapporter, og der er derfor tale om selvafrapporteret data.

Kategoriseringer af datapunkter er en måde at strukturere virksomhedspopulationen, idet der kan være forskel på hvor mange tal, der er opgivet, og som det derfor er muligt at bedrive analyse på. Antallet af virksomheder med et datapunkt i 'not mentioned'-kategorien varierer f.eks. alt efter om vi kigger på måltal, målår eller nuværende kønsfordeling og om vi kigger på det for bestyrelsesniveauet eller ledelsesniveauet. Der vil derfor være variationer i populationsstørrelsen for de forskellige analyser, der er inkluderet i denne rapport.

Som beskrevet i faktaboksen på side 2 af denne udgivelse, omfatter "ledelse" den øvrige ledelse under det øverste ledelseslag, typisk forstået som de to øverste

ledelseslag under bestyrelsen. I tilfælde, hvor virksomhederne i deres årsrapporter inkluderer flere datapunkter for ledelsesgrupper, og derfor ikke følger Erhvervsstyrelsens definition af "øvrige ledelse", inkluderes datapunktet for det øverste ledelseslag efter bestyrelsen.

I tilfælde, hvor virksomheder har afrapporteret deres nuværende fordeling til at være over 50 pct. for det underrepræsenterede køn på enten bestyrelses- eller ledelsesniveau er deres datapunkt blevet angivet som "not mentioned", idet de her afrapporterer på det over- og ikke det underrepræsenterede køn.

Opgørelse af afrapportering

I afsnit to undersøger vi i hvilket omfang virksomheder fortsat afrapporterer på deres måltal. Til opgørelse af dette benytter vi følgende kategoriseringer:

- Lever op til kravene i den daværende lovgivning (§99b)
- Lever delvist op til kravene i den daværende lovgivning (§99b)
- Omtaler slet ikke måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelse eller ledelse

Tabel B2.3 viser, hvordan hver af disse kategorier operationaliseres:

Tabel B2.3 Operationalisering af afrapportering på måltal

Kategorisering	Operationalisering
Lever op til kravene i den daværende lovgivning (§99b)	Virksomheden har afrapporteret en af følgende kombinationer: - tal i begge kolonner - at være undtaget i begge kolonner - at have opnået sit måltal i begge kolonner - en kombination af hhv. datapunkter, angivelse af undtagelse og/eller angivelse af målopfyldelse
Lever delvist op til kravene i den daværende lovgivning (§99b)	Virksomheden afrapporterer dele af sine måltal, f.eks. et måltal og målår, men ikke sin nuværende fordeling. Der mangler derfor ét eller flere datapunkter på hvert niveau.
Omtaler slet ikke måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelse eller ledelse	Virksomheden angiver ingen datapunkter på hverken bestyrelses- eller ledelsesniveau.

Det skal derudover bemærkes, at såfremt virksomheder i deres årsrapporter har angivet at være undtaget fra lovgivning på et eller flere parametre ('exempted', som det fremgår af tabel 1.2), eksempelvis afrapportering på øverste ledelsesniveau, indgår virksomheden ikke i de pågældende analyser i rapporten, der omfatter databehandling af pågældende parametre.

Ligeledes indgår virksomheder, der ikke har angivet måltal for det underrepræsenterede køn eller året, hvor måltallet forventes opfyldt, ikke i beregninger af gennemsnit eller lignende, medmindre andet angives. Virksomheder

med mangelfuld indberetning af måltal og -år, der ikke har angivet at være undtaget af loven, indgår dog i datagrundlaget for analyser, hvor det er meningsfuldt. Det vil være angivet i noten til den konkrete figur eller tabel.