

KØNSKVOTER - UDEN KYLLE-PYLLE-RYLLE EFFEKT

Ifølge regeringsgrundlaget "Et Danmark der står sammen" vil den nye regering indlede en dialog med erhvervslivet med henblik på at sikre flere kvindelige medlemmer af bestyrelserne for de børsnoterede virksomheder, og herunder vurdere forslag om kvoter på baggrund af køn.

Notatet undersøger, hvorvidt den norske kvoteordning som antaget har affødt flere kvinder i de næste ledelseslag og dermed forbedret fødekæden til bestyrelseslokalerne. Konklusionen er, at væksten i antallet af norske kvindelige topledere stort set er identisk med væksten i antallet af danske kvindelige topledere. Så selvom der også i Norge er kommet flere kvindelige topledere, er der intet, der tyder på, at det skyldes en direkte afsmitning af kvoteordningen. Tværtimod har stigningen i antallet af norske kvindelige topledere været størst i de selskaber, som ikke er omfattet af kvoteloven.

1. De norske erfaringer

Af regeringsgrundlaget fremgår det:

*"Regeringen vil indlede en dialog med erhvervslivet med henblik på at sikre flere kvindelige medlemmer af bestyrelserne for de børsnoterede virksomheder, og herunder vurdere forslag om kvoter på baggrund af køn."*¹

Regeringen har således fokus på at øge andelen af kvinder i de danske bestyrelser, uden endnu at have lagt sig fast på, om dette skal ske af frivillighedens vej eller ved tvungne kvoter. Eksempelvis tog Socialdemokratiets næstformand, Mette Frederiksen under valgkampen afstand fra SF's krav om 40 pct. kvindekvoter og bødestraf:

*"Vi har ikke lagt os fast på bøder. Det er muligt at nå erhvervslivet uden at lovgive."*²

CEPOS har i et tidligere notat "Kønskvoter strider mod grundlæggende lighedsprincipper"³ gennemgået en række internationale forskningsresultater af den norske kvoteordning, som kan indgå i regeringens vurderinger af, om dansk erhvervsliv skal underlægges tvangsmæssige kønskvoter eller ej. Eksempelvis viser forskningsresultater, at de norske selskabers aktiekurser faldt i kølvandet på kvotelovens introduktion, og at kvoteloven - i værste fald har haft en negativ effekt på selskabernes økonomiske performance⁴ - i bedste fald har den været økonomisk neutral.⁵

¹ http://www.stm.dk/publikationer/Et_Danmark_der_staar_sammen_11/Regeringsgrundlag_okt_2011.pdf

² <http://www.information.dk/278149>

³ For en nærmere gennemgang se:

http://www.cepos.dk/fileadmin/user_upload/billeder/JUNI_JULI_2011/Koenskvoter_i_strid_med_grundlaeggende_retsprincipper.pdf

⁴ "The Changing of the Boards: The Value Effect of a Massive Exogenous Shock," Amy Dittmar, associate professor of finance samt Kenneth Ahern, assistant professor of finance, 2005:

http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1364470

⁵ http://www.cepos.dk/fileadmin/user_upload/billeder/JUNI_JULI_2011/Koenskvoter_i_strid_med_grundlaeggende_retsprincipper.pdf

Erfaringerne af den norske kvoteordning stiller altså kraftigt spørgsmålstegn ved, om flere kvinder i bestyrelserne skaber en bedre bundlinje i selskaberne. I dette notat stilles der på tilsvarende vis spørgsmålstegn ved den antagelse, at flere kvinder i selskabernes bestyrelser vil bidrage til flere kvindelige topledere, og på den vis fremskynde udviklingen af den fornødne talentmasse i fødekæden til bestyrelseslokalerne.

2. Afmontering af Kyller-Pylle-Rylle-myte

CEPOS har i notatet "Kønskvoter - Udbud og Efterspørgsel" beskrevet, hvordan kvinder allerede ved uddannelses- og karrierevalg mere eller mindre bevidst fravælger en fremtidig bestyrelseskarriere, med det resultat, at der ganske enkelt endnu ikke er lige så mange kvinder som mænd, der har den fornødne uddannelsesmæssige og erfaringsmæssige baggrund til at kvalificere sig til en bestyrelsespost. Risikoen ved et kvotekrav er derfor, at det ikke kan opfyldes uden, at selskaberne og aktionærerne er nødt til at gå på kompromis med erfaring og kompetencer. Eller sagt på anden vis: Når kun 6,52 pct. af alle toplederstillinger i Danmark er besat af kvinder,⁶ så tyder det på, at udbuddet er udnyttet fuldt ud, når alligevel 11,60 pct. bestyrelsesposter er besat af kvinder.⁷

Ser man på erfaringerne fra Norge er der ingen tvivl om, at kvoteordningen har haft den tilsigtede effekt på bestyrelsesniveau, hvor andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer for længst har nået de 40 pct. Derimod er der ikke meget der tyder på, at ordningen har haft en ellers forventet Kyller-Pylle-Rylle-effekt og derved affødt flere kvindelige topledere.

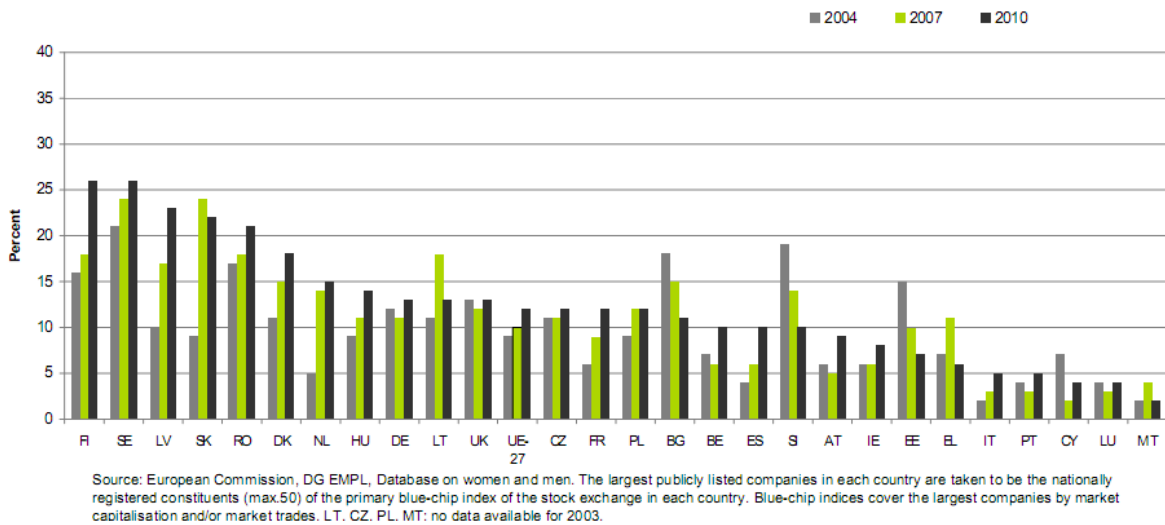
En opgørelse fra det norske Center for Corporate Diversity viser eksempelvis, at der i 2004 var 12 pct. kvinder blandt toplederne i de 100 største norske børsnoterede selskaber. Det tal er siden steget til henholdsvis 16,6 pct. i de selskaber, som er underlagt kvoteloven, og 17,2 pct. i de selskaber, som ikke er omfattet af et kvotekrav. Det vil sige, at andelen af kvindelige topledere er steget mest i de selskaber, hvor der ikke gælder et kvotekrav på bestyrelsesniveau. Derudover viser undersøgelsen, at blandt de selskaber, der er omfattet af kvoteloven, er 28,5 pct., der slet ikke har en kvinde i topledelsen. Blandt selskaber som ikke er omfattet af kvoteloven, er tallet til sammenligning 27,6 pct. Selvom dette ikke i sig selv kan tilbagevise en eventuel Kyller-Pylle-Rylle effekt, så kan det heller ikke bekræfte den. I så fald burde udviklingen nemlig have været størst i de selskaber, hvor der også var flest kvinder i bestyrelserne.

Sammenligner man i øvrigt med Danmark, er udviklingen stort set identisk de to lande imellem. En opgørelse fra EU viser således, at andelen af kvindelige topledere i de danske børsnoterede selskaber i 2004 var godt 11 pct. Et tal som siden er steget til knap 17 pct.:

⁶ <http://www.kvinderiledelse.dk/statistik.asp>

⁷

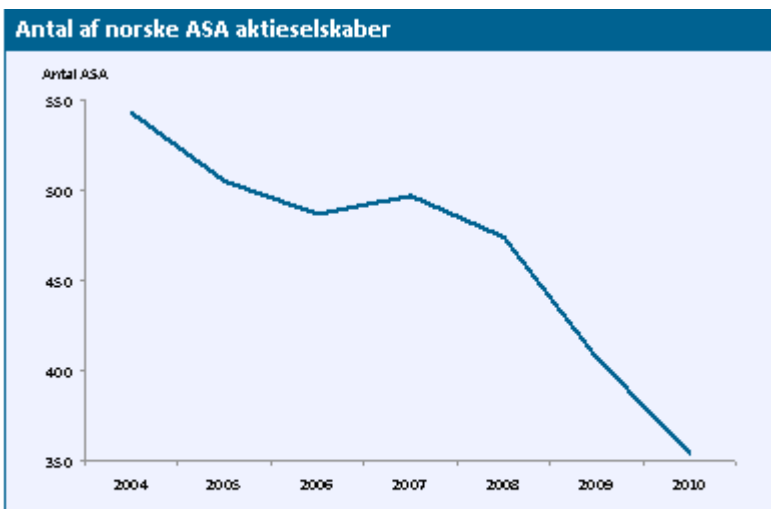
<http://www.corporategovernance.dk/graphics/Corporategovernance/sammensaetningSep2011.pdf>



Sammenfattende kan det altså fastslås, at nok er der kommet flere kvindelige topledere i Norge, siden kvoteloven blev indført, men at denne udvikling snarere afspejler en generel tendens i de nordiske lande, end den bekræfter myten om, at kvoteordningen skulle have en Kyller-Pylle-Rylle effekt.

3. Norske selskaber omregistrerer sig for at undgå kvotekrav

De to hyppigst forekommende norske selskabsformer er allmennaksjeselskaper (ASA-selskaber) og aksjeselskaper (AS-selskaber). Det er kun ASA-selskaberne, der i dag er omfattet af den norske kvotelov, om end der pt. foregår overvejelser om at udvide ordningen til også at omfatte AS-selskaber. Disse overvejelser beror bl.a. på, at der, siden loven om kønskvoter blev indført, er sket en markant afvandring fra ASA-selskaber til AS-selskaber. Siden 2001 er antallet af ASA-selskaber således faldet med 37 pct.:⁸



Kilde: Brønnøysundregistrene - Norsk Statistikk.

Anm.: ASA er defineret som et almindeligt aktieselskab med en aktiekapital på mindst 1 mio. NOK.

⁸Offentliggjort i Børsen Executive 5. november 2010:
http://www.cbs.dk/forskning/institutter_centre/institutter/ccg/hojreboks/nyheder/norske_selskaber_omgaar_koenskvotering

Det bemærkelsesværdige er, at reduktionen primært er sket i perioden 2004-2008 og derfor ikke kan tilskrives finanskrisen. I en undersøgelse foretaget af Institutt for Samfundsforskning af de selskaber, der lod sig afregistrere i perioden primo 2007-medio 2008, angav 31 pct. af selskaberne kvoteloven som en af årsagerne til afregistreringen. For syv pct. af selskaberne var kvoteloven den eneste årsag.⁹

4. Også antallet af kvindelige CEO' s i ASA-selskaber falder

At norske selskaber har valgt at omregistrere sig for at undgå kvoteloven er i sig selv et drastisk skridt. Men konsekvensen af selskabsomregistreringen og dermed faldet i ASA-selskaber har også været, at antallet af kvindelige administrerende direktører (CEO' s) i de norske ASA-selskaber er stagneret.

Selvom andelen af kvindelige CEO' s i selskaber omfattet af kvoteloven er steget fra 4,6 pct. til 6,5 pct., er den procentuelle stigning reelt udtryk for, at der i dag er færre selskaber omfattet af loven:

Antallet af mænd og kvinder i de norske bestyrelser				
	Kvinder	Mænd	I alt	Andel kvinder
2004	25	518	543	4,6%
2005	16	489	505	3,2%
2006	15	472	487	3,1%
2007	19	478	497	3,8%
2008	22	452	474	4,6%
2009	20	387	407	4,9%
2010	23	331	354	6,5%

Kilde: Norsk Statistikk

Til sammenligning svarer den norske stigning i kvindelige CEO' s til den udvikling, vi også har set i Danmark. Ifølge Ligestillingsministeriets tal udgjorde andelen af kvindelige administrerende direktører således 3,8 pct. i 2002, 4,4 pct. i 2005¹⁰ og 6,52 pct. i 2009,¹¹ mens EU' s tal for de børsnoterede selskaber viser en stigning af kvindelige CEO' s fra 11 pct. til 17 pct, jf. ovenfor under pkt. 2.

De danske tal afspejler, modsat udviklingen i Norge, en reel vækst i antallet af kvindelige ledere.

5. Konklusion

Kønkvoter bryder ikke kun med grundlæggende retsprincipper om ligebehandling og lighed for loven, men indebærer også en indskrænkning af aktionærernes ejendomsret og dermed deres motivationen for at investere i virksomheden. Derudover er der risiko for, at et lovkrav om kønkvoter vil bevirke, at selskaber bliver nødt til at erstatte erfarne og kompetente bestyrelsesmedlemmer med yngre og mere uerfarne personer. Ganske enkelt fordi der endnu ikke er ligeså mange kvinder med bestyrelsesrelevant erfaring som mænd.

Ser man på erfaringerne fra den norske kvoteordning, er der intet, der tyder på, at ordningen har haft en såkaldt Kylie-Pylle-Rylle effekt på de næste ledelseslag. Tværtimod har stigningen i antallet af kvindelige ledere været større i de selskaber, som ikke er omfattet af kvoteloven, end i de selskaber, der er omfattet. På samme måde understøtter tal fra Danmark over andelen af kvindelige ledere, at andelen af kvinder både på ledelsesgangene og i bestyrelserne kan øges ad frivillighedens vej..

⁹ <http://www.samfunnsforskning.no/Publikasjoner/Rapporter/2010/2010-011>

¹⁰ http://www.lige.dk/files/pdf/fakta_ligestilling.pdf

¹¹ <http://www.kvinderiledelse.dk/statistik.asp>

Fremfor at fokusere de politiske initiativer på tvangsbaseret top-down-regulering anbefales det, at der i stedet fokuseres på frivilligt og decentralt initierede bottom-up-processer, så kvinders virke i bestyrelsessammenhæng ikke risikerer at blive et spørgsmål om køn frem for kompetencer. Og så selskaberne ikke risikerer at lide økonomiske tab som følge af en kvoteordning.