

Konur í orkumálum

Úttekt á stöðu kvenna í íslenska
orkugeiranum

Maí 2017

KONUR Í
ORKUMÁLUM



EY

Building a better
working world



Ávarp formanns

Þessari skýrslu hefur lengi verið beðið eftir. Að mínu mati er útgáfa skýrslunnar mikið fagnaðarefni en hún staðfestir nokkuð sem ég tel mig hafa vitað um langt skeið en hef aldrei getað vísað til neins til staðfestingar á máli mínu. Hún sýnir líka að það verkefni sem er framundan er í samræmi við það sem við í stjórninni væntum, höfum undirbúið og erum meira en tilbúnar að takast á við.

Fljótlega eftir að fyrsta stjórn tók til starfa var ákvörðun tekin um að standa að gerð skýrslu sem sýndi okkur svart á hvítu þá stöðu sem konur hafa í geiranum í dag og nota sem útgangspunkt í okkar vinnu. Með áframhaldandi góðu gengi félagsins væntum við þess að geta endurnýjað skýrsluna með reglubundnum hætti til að mæla hvort vinna okkar beri raunverulega árangur.

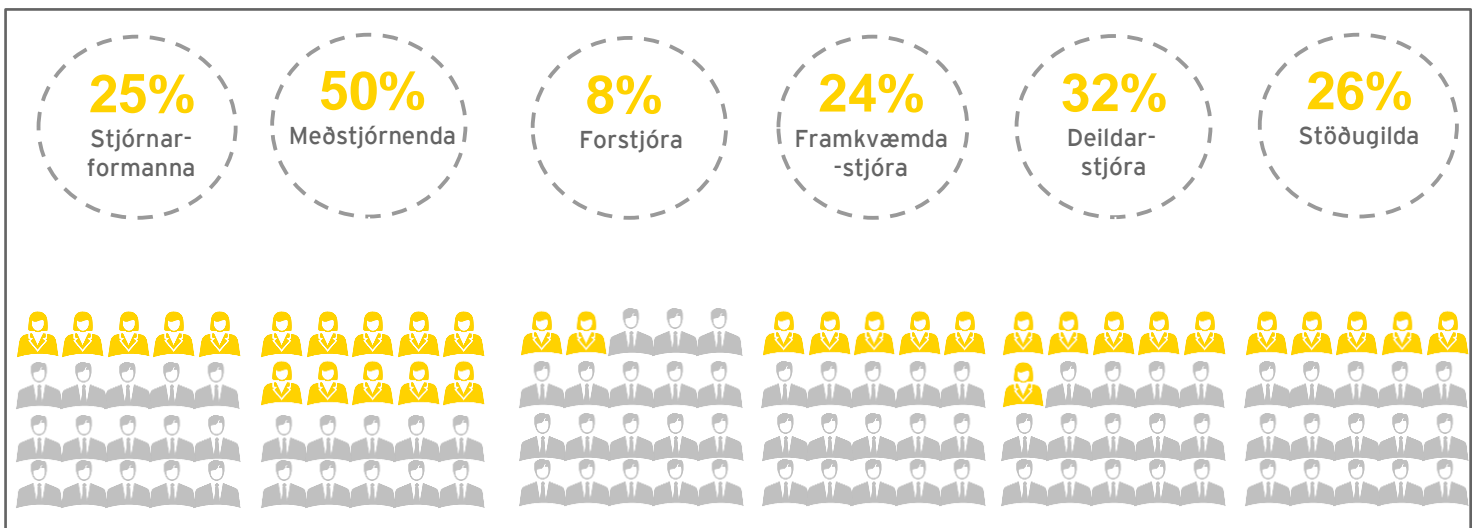
Skýrslan sýnir að aukin fjölbreytni í leiðtogateymum fyrirtækja eykur ávinning og bætir rekstur, þetta er ekki bara jafnréttismál. Fjöldi alþjóðlegra rannsókna hefur einnig sýnt fram á jákvæð áhrif af jafnri kynjaskiptingu í stjórnnum fyrirtækja, sem og framkvæmdastjórnnum, á afkomu þeirra.

Fjölmargar greiningar hafa verið gerðar og kenningar nefndar að baki þessum jákvæðu áhrifum. Meðal áhrifa aukinnar fjölbreytni eru þættir eins og að það leiði til betri ákvörðunartöku, aukins sjálfstæðis, betri stjórnarháttar, meiri nýsköpunar og minni hjarðhegðunar.

Því var ákveðið að kanna hvort samband væri milli jafnrar kynjaskiptingar í ákvörðunar- og áhrifavaldi fyrirtækja í íslenska orkugeiranum og afkomu þeirra. Skoðunin leiddi í ljós jákvæða fylgni og gefur til kynna að jöfn kynjaskipting í leiðtogateymi geti leitt til allt að 2,1% aukningar á ávöxtun eigin fjár.

Megintilgangur þessarar skýrslu er að draga fram í sviðsljósið stöðu kvenna í íslenska orkugeiranum, fylgja niðurstöðunum eftir og reyna að hafa jákvæð áhrif á þróunina, frá ári til árs. Ljóst er þó að það eitt mun ekki leiða til breytinga. Við teljum ljóst að aukin fjölbreytni leiði ekki eingöngu til aukins jafnréttis, heldur aukins ávinnings, fjárhagslegs sem og samfélagslegs.

Niðurstöðurnar komu okkur sem störfum í geiranum ekki á óvart. Þær leggja grunninn að því starfi sem við ætlum okkur á næstu árum og hlökkum til að sjá þá breytingu sem verður á hlutföllum kynjanna í geiranum, vonandi í rétta átt.



Efnisyfirlit

- 1 Helstu niðurstöður
- 2 Staða kvenna innan íslenskra orkufyrirtækja
- 3 Tengsl jafnréttis og aukinnar arðsemi
- 4 Önnur fyrirtæki tengd orkugeiranum
- 5 Lokaorð

Viðauki

- A Aðferðafræði

Helstu niðurstöður



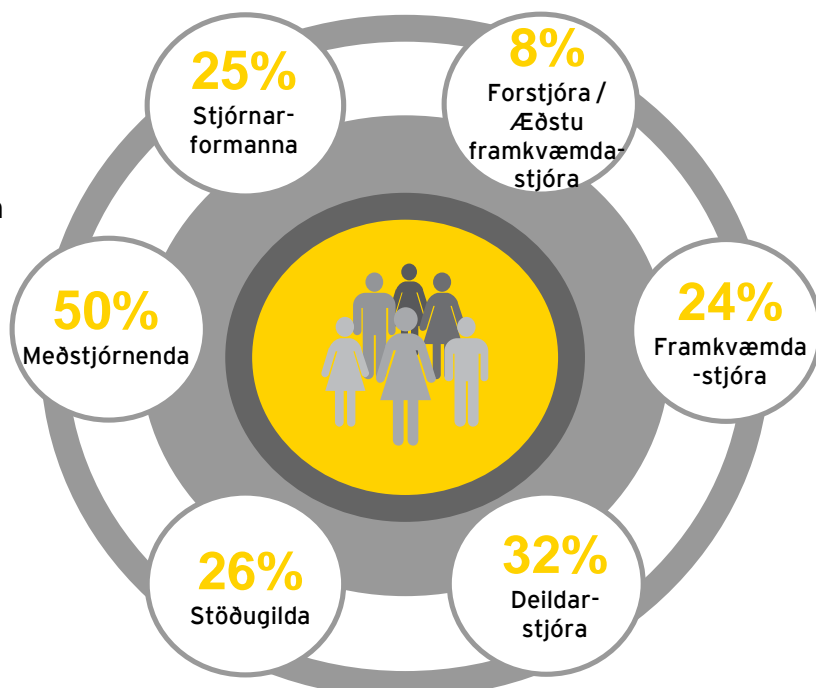
Skýrsla þessi fjallar um stöðu kvenna innan íslenska orkugeirans. Upplýsingar fengust um kyn helstu áhrifastarfa innan allra stærstu orkufyrirtækja landsins. Niðurstaða skýrslunnar er fyrir marga hluti mjög áhugaverð. Hún sýnir meðal annars fram á jafnari kynjaskiptingu áhrifa kvenna hjá íslenskum orkufyrirtækjum en alþjóðlegum og í stjórnnum íslenskra fyrirtækja. Hún dregur hinsvegar einnig fram bága stöðu kvenna meðal annars hvað varðar fjölda stjórnarformanna, forstjóra og annarra framkvæmdastjóra. Jákvæð teikn eru þó á lofti þegar kemur að stöðu kvenna og leggur skýrslan grunn að því að hægt verði að fylgjast með þróun kynjaskiptingar ákvörðunarvalds innan orkugeirans á næstu árum

Jafnari kynjaskipting í stjórnnum orkufyrirtækja heldur en í framkvæmdastjórn

Upplýsingar fengust um stjórnir, stjórnendastöður og stöðugildi innan allra stærstu orkufyrirtækja landsins. Ákveðið var að fara í ítarlegri greiningu á úrtaki sem samanstendur af aðalfélögum Samorku, að undanskyldum hita-, vatns- og fráveitum sveitarfélaga sem og öðrum fyrirtækjum með takmarkaðan rekstur.

Helstu upplýsingar um stöðu kvenna innan fyrirtækja úrtaksins má sjá á myndinni hér til hliðar. Eins og sjá má þá er kynjaskipting jöfn þegar kemur að meðstjórnendum fyrirtækjanna. Hinsvegar er aðeins um fjórðungur stjórnarformanna kvenkyns. Samtals er 45% af stjórnarmönnum úrtaksins kvenkyns. Kynjaskipting orkufyrirtækja er mun jafnari í stjórnnum þeirra heldur en í stjórnendastöðum innan fyrirtækjanna. Vert er að taka fram að meirihluti fyrirtækjanna falla undir lög sem tilgreina að hlutfall hvors kyns í stjórn þeirra megi ekki vera lægra en 40%.

Staða kvenna innan orkugeirans



Rúmlega 24% allra framkvæmda- og sviðsstjóra fyrirtækja úrtaksins eru kvenkyns, þar með talið eru forstjórar fyrirtækjanna. Af þeim tólf forstjórum (eða æðsta framkvæmdastjóra ef forstjóri er ekki til staðar) var aðeins ein kona.

Þrátt fyrir að aðeins 8% af forstjórum stærstu orkufyrirtækja landsins séu kvenkyns þá var jákvæð þróun greind í þeim gögnum sem aflað var fyrir úrtakið. Þegar lítið er til kynjaskiptingar framkvæmda- og sviðsstjóra eftir starfsaldri þá er kynjaskipting mun jafnari fyrir þá stjórnendur sem hafa undir 5 ára starfsaldur. Hlutfall kvenna af framkvæmda- og sviðsstjórum með undir 5 ára starfsaldur er um 42%.

Af forstjórum orkufyrirtækja úrtaksins voru 75% þeirra með yfir 5 ára starfsaldur hjá fyrirtækinu. Má því leiða líkur að því að mögulegir forstjórar framtíðarinnar séu í hópi framkvæmda- og sviðsstjóra með undir 5 ára starfsaldur. Þar sem kynjahlutföll þeirra eru jöfn í dag verður áhugavert að fylgjast með þróun kynjahlutfalla í forstjórastöðum orkufyrirtækjanna á næstu árum.

Að meðaltali liggur um 30% af ákvörðunarvaldi íslenskra orkufyrirtækja hjá konum

Skoðað var hlutfall kvenna af stjórnendum og stjórnarmönnum stærstu orkufyrirtækja landsins. Staða kvenna innan úrtaksins var greind með tilliti til ábyrgðar og ákvörðunarvalds og fyrirtækjunum gefin einkunn sem endurspeglar það hlutfall áhrifa innan fyrirtækisins sem liggur hjá konum.

Hér að neðan má sjá þau þrjú orkufyrirtæki sem fengu hæstu einkunn í greiningunni. Það fyrirtæki sem skoraði hæst í greiningum okkar var Veitur ohf., en félagið er jafnframt dótturfélag Orkuveitu Reykjavíkur sem fékk þriðju hæstu einkunn. Meðaleinkunn úrtaksins var 30% sem gefur til kynna að 70% ákvörðunarvalds og ábyrgðar innan íslenskra orkufyrirtækja liggi hjá karlmönnum.

Fremstu félögin þegar kemur að ákvörðunarvaldi kvenna

01 Veitur

Fimm stjórnarmenn eru í Veitum, þar af tvær konur. Stjórnarformaður fyrirtækisins er karlmaður en eini, og þ.a.l. æðsti, framkvæmdastjóri þess er kvenmaður. Jafnframt er helmingur deildarstjóra félagsins kvenkyns.

02 Landsnet

Hjá Landsneti eru konur meirihluti stjórnarmanna og er stjórnarformaður jafnframt kvenkyns. Þriðjungur framkvæmda- og sviðsstjóra Landsnets eru kvenmenn og er einnig sama hlutfall deildarstjóra félagsins kvenkyns.

03 Orkuveita Reykjavíkur

Fjórir af sjö stjórnarmönnum fyrirtækisins eru kvenkyns, þ.m.t. stjórnarformaður þess. Fjórðungur framkvæmda- og sviðsstjóra fyrirtækisins eru kvenkyns og um 63% allra deildarstjóra þess eru konur.

Í alþjóðlegum samanburði standa íslensk orkufyrirtæki framarlega þegar kemur að kynjaskiptingu stjórnenda

Í alþjóðlegum samanburði er kynjaskipting ákvörðunarvalds jafnari í íslenskum orkufyrirtækjum en erlendum. Árið 2016 voru 45% af stjórnarmönnum íslenskra orkufyrirtækja kvenkyns. Árið 2015 var 20% af stjórnarmönnum 77 stærstu orkufyrirtækja Evrópu kvenkyns og ef litið er til 200 stærstu orkufyrirtækja heims var hlutfallið aðeins 12%.

Kynjaskiptingin á Íslandi er einnig jafnari þegar kemur að framkvæmdastjórn félaganna.

Rúmlega 24% af framkvæmda- og sviðsstjórum íslenskra orkufyrirtækja er kvenkyns. Í Evrópu var þetta hlutfall 12% árið 2015 og af 200 stærstu orkufyrirtækjum heims var hlutfallið 14%.

Hér skal hafa í huga að löggjöf varðandi jafna stöðu kynja í stjórnnum er strangari á Íslandi en í flestum öðrum ríkjum. Önnur Evrópuríki hafa þó mörg hver lög sem varða kynjaskiptingu stjórnna. Í flestum tilvikum ganga lög þeirra ekki jafn langt og íslensk lög. Til dæmis eru lágmarks hlutföll ýmist lægri eða einungis gerð krafa um upplýsingaskyldu í stað lágmarks hlutfalls af hvoru kyni.

Samanburður við Evrópu

Hlutfall kvenna í stjórn



Hlutfall kvenna í framkvæmdastjórn



Staða kvenna innan íslenskra orkufyrirtækja

Úrtak þeirra félaga sem könnunin byggir á samanstendur af stærstu aðalfélögum Samorku og nær það til allra stærstu orkufyrirtækja landsins

Skýrslan fjallar um stöðu kvenna innan íslenskra orkufyrirtækja og var þýðið fyrir greiningaraðgerðirnar því skilgreint sem allir orkuframleiðendur og dreifendur á landinu. Ákveðið var að mynda úrtak úr aðalfélögum Samorku en leiðrétta það fyrir smærri vatns-, hita- og fráveitum þar sem starfsemi þeirra er skyldari opinberri stjórnarsýslu heldur en orkudreifingu. Jafnframt var ákveðið að taka Múlavirkjun ehf. ekki með inn í úrtakið vegna takmarkaðs rekstrar fyrirtækisins. Hjá Múlavirkjun var t.d. ekkert stöðugildi á árinu 2016. Umfjöllun um Múlavirkjun, ásamt umfjöllun um önnur fyrirtæki tengd orkugeiranum, má finna á bls. 15.

Úrtak könnunarinnar má sjá í töflu 1 hér til hliðar, samanstendur það af 12 fyrirtækjum sem ýmist dreifa eða framleiða orku. Ákveðið var að framkvæma bæði greiningaraðgerðir á dótturfélögunum sem sjálfstæðum einingum og á samstæðugrunni. Úrtak samstæða byggt á úrtakinu í töflu 1 og má finna í töflu 2 á bls. 8.

Fyrirtækin tólf höfðu á árinu 2016 alls 1.334 stöðugildi, 58 framkvæmda- og sviðsstjóra og 58 stjórnarmenn. Öll fyrirtæki úrtaksins veittu upplýsingar um stöðu kvenna innan þeirra.

Að meðaltali er 30% ákvörðunarvalds og ábyrgðar innan íslenskra orkufyrirtækja hjá konum

Upplýsingar fengust frá fyrirtækjunum um kyn og starfsaldur stjórnarmanna, framkvæmdastjóra, deildarstjóra og innri endurskoðenda.

Tafla 1. Ákvörðunarvald kvenna innan fyrirtækja úrtaksins

Röðun	Fyrirtæki	Einkunn
1	Veitur	63%
2	Landsnet	46%
3	Orkuveita Reykjavíkur	40%
4	Fallorka	38%
5	Rarik	30%
6	Norðurorka	26%
7	Orkubú Vestfjarða	25%
8	HS Veitur	23%
9	HS Orka	23%
10	Landsvirkjun	21%
11	Orka náttúrunnar	19%
12	Orkusalan	3%
Meðaltal		30%

Hverri tegund stöðugilda var gefin vigt eftir ákvörðunarvaldi og ábyrgð. Vigtin var notuð til að áætla kynjaskiptingu ákvörðunarvalds innan fyrirtækjanna. Frekari upplýsingar um aðferðafræði við greininguna má finna í viðauka A.

Niðurstöðu greiningar á kynjaskiptingu ákvörðunarvalds í rekstri fyrirtækjanna má sjá í töflu 1 hér að ofan. Fyrirtækjunum er raðað eftir valdaskiptingu kynjanna, á skalanum 0% - 100%.

Einkunnin 0% þýðir að hvorki ákvörðunarvald né ábyrgð er hjá kvenkyns starfsmönnum innan viðkomandi fyrirtækis þegar kemur að rekstri og stefnu þess. Einkunnin 50% þýðir að jöfn kynjaskipting er hvað varðar ákvörðunarvald og ábyrgð. Einkunnin 100% þýðir að allt ákvörðunarvald sé hjá kvenkyns starfsmönnum.

Líkt og sjá má í töflu 1 eru konur með undir 40% ákvörðunarvalds og ábyrgðar í 9 af 12 fyrirtækjum úrtaksins. Veitur er eina fyrirtæki úrtaksins sem metið var hafa meira ákvörðunarvald hjá konum en körlum. Eini framkvæmdastjóri félagsins er kvenmaður og eru jafnframt tveir af fjórum deildarstjórum þess kvenkyns. Stjórn félagsins samanstendur af fimm einstaklingum, þar af tveimur konum. Stjórnarformaður þess er karlkyns.

Næst hæstu einkunn í greiningaraðgerðum okkar fékk Landsnet. Tveir af þremur stjórnarmönnum félagsins eru kvenkyns, þ.m.t. stjórnarformaður þess. Einnig eru tveir af sex framkvæmdastjórum Landsnets kvenkyns, þar á meðal fjármálastjóri fyrirtækisins. Þriðjungur deildarstjóra fyrirtækisins er kvenkyns en 19% af heildarstöðugildum ársins 2016 eru kvenkyns starfsmenn.

Þriðju hæstu einkunn fékk Orkuveita Reykjavíkur. Meirihluti stjórnarmanna fyrirtækisins er kvenkyns, þ.e. fjórir af sjö, þar með talinn stjórnarformaður þess. Fjórir framkvæmdastjórar eru í félaginu, þar af ein kona sem gegnir stöðu framkvæmdastjóra þróunar. Orkuveita Reykjavíkur er eitt af þremur félögum úrtaksins sem hefur fleiri kvenkyns deildarstjóra en karlkyns. Það er jafnframt eitt af fjórum félögum sem hefur fleiri kvenkyns stjórnarmenn en karlkyns og eitt af þremur sem hefur kvenkyns stjórnarformann.

Greiningin var jafnframt framkvæmd á samstæðugrunni þar sem hluti eru móður- og dótturfélög í úrtaki okkar. Þegar það er skoðað kemur í ljós að staða kvenna er þó nokkuð verri ef litið er á orkufyrirtækin á samstæðugrunni

Þrjú af fjórum efstu félögunum í töflu 1 sem og tvö neðstu félögin, eru dótturfélög annarra orkufyrirtækja í úrtakinu.

Greiningin var jafnframt framkvæmd á samstæðugrunni, þar sem að framkvæmdastjórum og deildarstjórum dótturfélaga var bætt inn í tölur móðurfélaga þeirra. Æðsti framkvæmdastjóri var skilgreindur sem forstjóri móðurfélags en framkvæmdastjórar dótturfélaga fengu sama vægi og aðrir framkvæmdastjórar móðurfélagsins.

Niðurstöðu greiningarinnar má sjá í töflu 2. Líkt og sjá má í töflunni fer fjöldi fyrirtækja með um eða yfir 40% ákvörðunarvalds hjá konum úr fjórum niður í eitt. Orkuveita Reykjavíkur er eina orkufyrirtæki úrtaksins sem nær þeirri skiptingu. Áhrif kvenna í öðrum samstæðum úrtaksins er í kringum 25% og er meðaltal samstæðanna um 27%.

Tafla 2. Ákvörðunarvald kvenna sé litið til fyrirtækja úrtaksins á samstæðugrunni

Röðun	Fyrirtæki	Einkunn
1	Orkuveita Reykjavíkur	40%
2	Rarik	26%
3	Norðurorka	26%
4	Orkubú Vestfjarða	25%
5	HS Veitur	23%
6	HS Orka	23%
7	Landsvirkjun	22%
Meðaltal		27%

Landsvirkjun endar í neðsta sæti af orkufyrirtækjum á samstæðugrunni, þrátt fyrir að einkunn þess hækki um rúmt prósentustig. Þrír af fimm stjórnarmönnum fyrirtækisins voru karlkyns þegar könnuninni var svarað, þ.á.m. stjórnarformaður þess. Forstjóri Landsvirkjunar er karlmaður og 8 af 9 öðrum framkvæmdastjórum samstæðunnar eru karlmenn, það er m.t.t. framkvæmdastjórnar Landsnets. Um það bil 69% deildarstjóra samstæðunnar eru karlmenn.

Kynjaskipting stjórnarmanna jöfn en meirihluti stjórnarformanna karlkyns

Myndin hér að neðan sýnir heildarfjölda stjórnarformanna og meðstjórnenda í fyrirtækjum úrtaksins ásamt hlutfalli kvenna af því.

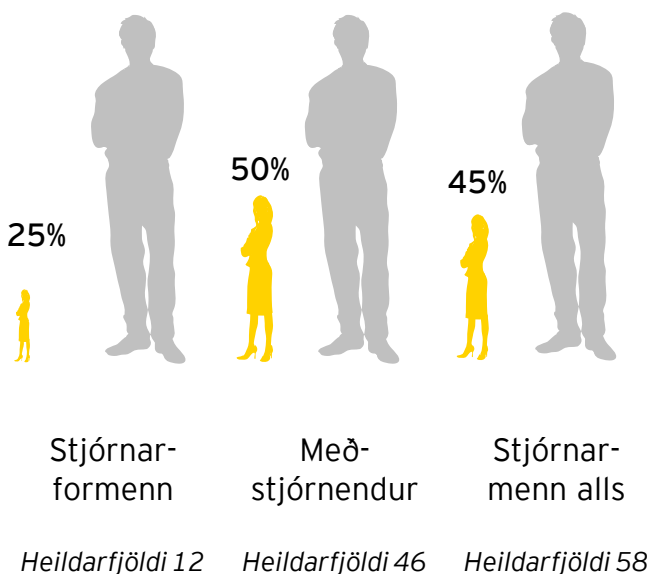
Við umfjöllun um kynjaskiptingu í stjórnum fyrirtækjanna er vert að hafa í huga 63. gr. laga um hlutafélög og 39. gr. laga um einkahlutafélög. Samkvæmt þeim skal hlutfall hvors kyns í stjórn hlutafélaga, sem og einka- og opinberra hlutafélaga, með fleiri en 50 starfsmenn ekki vera lægra en 40% séu stjórnarmenn fleiri en þrír. Ef stjórnarmenn eru þrír talsins skal hvort kyn hafa a.m.k. einn fulltrúa.

Af fyrirtækjunum tólf voru tíu þeirra með yfir 50 stöðugildi á árinu 2016. Í þessum 10 fyrirtækjum voru alls 52 stjórnarmenn, þar af 25 konur. Hlutfall kvenna í stjórn þeirra nam því 48%. Hlutfall kvenna af stjórnarmönnum hinna félaganna tveggja, sem ber ekki skylda til að fylgja lögum um kynjaskiptingu stjórnna, þ.e. Fallorku og Orkusölnunnar, var hinsvegar aðeins 17%.

Þó að kynjaskipting í stjórn þeirra fyrirtækja þar sem hún er lögbundin sé jöfn, þá voru aðeins 2 af fyrirtækjunum 10 með kvenkyns stjórnarformann. Voru það Orkuveita Reykjavíkur og Landsnet. Jafnframt er stjórnarformaður Fallorku kvenmaður en félagið hafði aðeins 7 stöðugildi á árinu 2016 og ber því ekki að fylgja 39. gr. laga um einkahlutafélög.

Af fyrirtækjunum tólf voru aðeins fjögur þeirra með konur í meirihluta stjórnar.

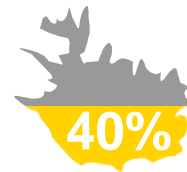
Hlutfall kvenna af stjórnarmönnum



Það voru; Landsnet, Orkubú Vestfjarða, Orkuveita Reykjavíkur og Rarik. Vert er að taka fram að á aðalfundi Landsvirkjunar, sem haldinn var þann 27. apríl 2017 breyttist stjórn félagsins og eru kvenmenn nú í meirihluta stjórnar.

Greiningin sýnir að þeim félögum sem skylt er að uppfylla jafna kynjaskiptingu í stjórn uppfylla skyldur sínar. Hinsvegar er kynjaskipting ójöfn í úrtakinu ef litið er til stjórnarformanna, þar sem 75% þeirra eru karlkyns. Leitni virðist því vera til þess að fela ábyrgðarmesta hlutverk stjórnarinnar karlmönnum.

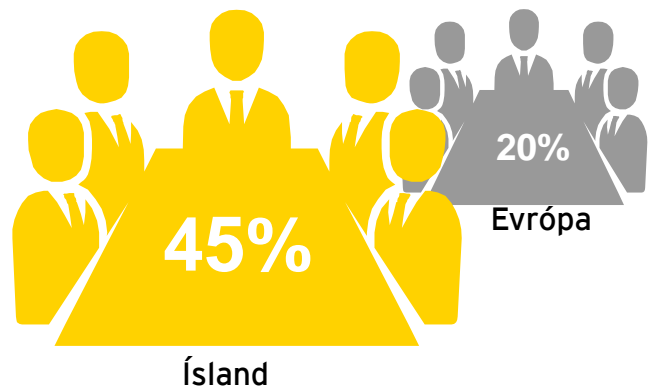
Lögbundið
lágmark hvors
kyns í stjórn
hlutafélaga



Kynjaskipting í íslenskum orkufyrirtækjum er jafnari en á alþjóðavettvangi en löggjöf sett til að jafna stöðu kynja jafnframt strangari

Árið 2016 voru 45% af stjórnarmönnum íslenskra orkufyrirtækja kvenkyns. Í alþjóðlegum samanburði er jafnræði þegar kemur að kynjaskiptingu ákvörðunarvalds og ábyrgðar lengra komið í íslenskum orkufyrirtækjum en erlendum. Árið 2015 var 20% af stjórnarmönnum 77 stærstu orkufyrirtækja Evrópu kvenkyns og ef litið er til 200 stærstu orkufyrirtækja heims var hlutfallið aðeins 12%.

Samanburður á hlutfalli kvenna í stjórnum á Íslandi við Evrópu



24% af framkvæmdastjórum úrtaksins eru konur, forstjóri er kvenkyns í aðeins einu þeirra

Myndin hér til hliðar sýnir kynjaskiptingu framkvæmdastjóra úrtaksins. Alls eru 58 framkvæmdastjórar í úrtakinu, þar af 14 konur. Hlutfall kvenna af framkvæmdastjórum orkufyrirtækja úrtaksins nemur því um 24%.

Athygli vekur hinsvegar að forstjóri, eða æðsti framkvæmdastjóri, aðeins eins fyrirtækis í úrtakinu er kvenmaður.

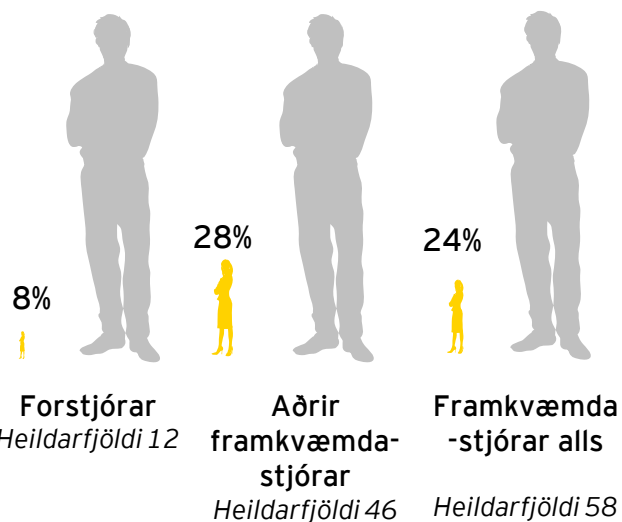
Jafnari kynjaskipting ef litið er til starfsaldurs framkvæmdastjóra

Graf 5 hér til hægri sýnir framkvæmdastjórnendur orkufyrirtækjanna 12 sundurliðaða eftir kyni og starfsaldri.

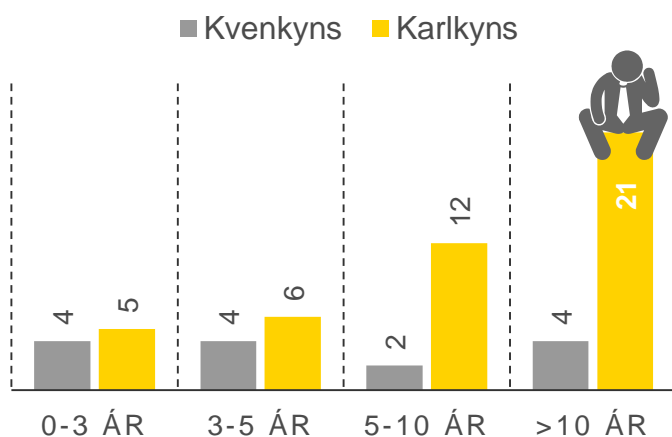
Eins og sjá má er kynjaskiptingin mun jafnari meðal þeirra framkvæmdastjóra sem hafa minna en fimm ára starfsaldur. Ef litið er til framkvæmdastjóra með 0-3 ára starfsaldur eru um 44% þeirra kvenkyns, hlutfall kvenna af framkvæmdastjórum með 3-5 ára starfsaldur er 40% en lækkar hlutfallið niður í 14% fyrir 5-10 ára starfsaldur og er það 16% fyrir framkvæmdastjóra með yfir 10 ára starfsaldur.

Þessi jafna kynjaskipting framkvæmdastjóra með undir 5 ára starfsaldur er áhugaverð í ljósi breytinga sem gerðar voru árið 2010 á lögum um hluta- og einkahlutafélög. Var þeim breytt á þann hátt að bætt var við málsliðum er kveða á um að gæta skuli að kynjahlutföllum við ráðningu framkvæmdastjóra og að tilkynna skuli hlutafélagaskrá um hlutföll kynjanna meðal framkvæmdastjóra. Hvort að umrædd lagabreyting veldur þessari jöfnu kynjaskiptingu er þó erfitt að segja til um. Má meðal annars benda á að sambærileg þróun hefur átt sér stað innan deildarstjóra úrtaksins.

Hlutfall kvenna af framkvæmdastjórum



Graf 5. Kynjaskipting og aldursgreining framkvæmdastjóra



75% allra æðstu framkvæmdastjóra úrtaksins eru með yfir 5 ára starfsaldur hjá fyrirtækinu

Þó að aðeins einn af tólf æðstu framkvæmdastjórum úrtaksins sé kvenmaður, þá gefur jöfn kynjaskipting framkvæmdastjóra með undir 5 ára starfsaldur vísbendingu um að fjöldi kvenkyns æðstu stjórnenda muni fara vaxandi á næstu árum.

Líkt og sjá má á grafi 2 þá eru 75% allra æðstu framkvæmdastjóra úrtaksins með yfir 5 ára starfsaldur. Við byrjun árs 2017 voru 42% allra framkvæmdastjóra með undir 5 ára starfsaldur kvenkyns, en aðeins 15% framkvæmdastjóra með yfir 5 ára starfsaldur kvenkyns.

Með tilliti til þess að kynjaskipting framkvæmdastjóra með styttri starfsaldur er mun jafnari heldur en framkvæmdastjóra með lengri starfsaldur. Þá má leiða líkur að því að kynjaskipting framkvæmdastjóra muni fara batnandi á næstu árum. Fróðlegt verður einnig að sjá hvort að þessi kynjaskipting haldi sér upp valdastigann hjá fyrirtækjunum og kynjaskipting forstjóra fari batnandi á næstu árum.

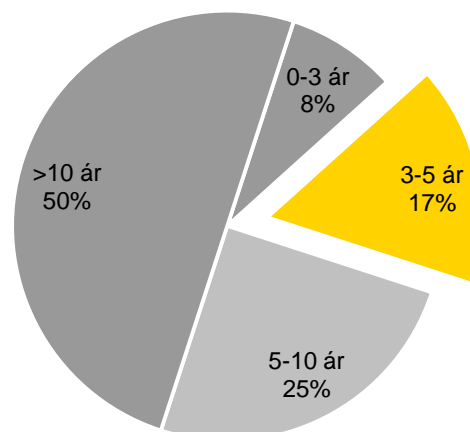
32% af deildarstjórum úrtaksins eru konur

Af 123 deildarstjórum í úrtaki okkar voru 39 þeirra kvenkyns, hlutfall kvenna af deildarstjórum í orkugeiranum nemur því 32%. Jákvæð þróun virðist hinsvegar vera eiga sér stað í deildarstjórnastöðum innan orkufyrirtækjanna og eru kynjahlutföll deildarstjóra með undir 10 ára starfsaldur mun jafnari líkt og sjá má á grafi 3 hér til hliðar. Ef eingöngu er litið til deildarstjóra með undir 10 ára starfsaldur var hlutfall kvenna árið 2016 um 44% af öllum deildarstjórum úrtaksins.

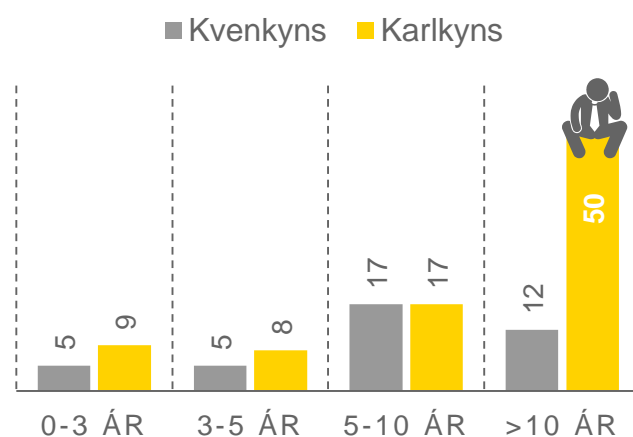
Konur mynda fjórðung stöðugilda orkufyrirtækja

Tölur fengust yfir fjölda stöðugilda hjá orkufyrirtækjum úrtaksins fyrir árin 2014 - 2016. Hlutfall kvenna af fjölda stöðugilda hélst nokkuð jafnt yfir skoðunartímabilið, nam það 24,9% árið 2014, 24,7% árið 2015 og svo 25,9% árið 2016. Fjöldi stöðugilda fyrirtækjanna fjórtán árið 2016 nam 1.334 og voru þar af 345 stöðugildi skipuð kvenkyns starfsmönnum.

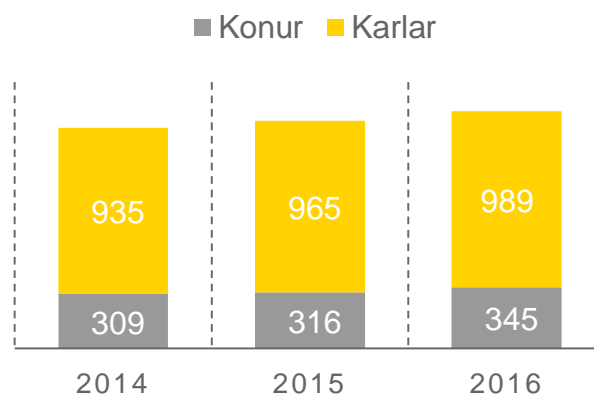
Graf 2. Starfsaldur forstjóra/æðstu framkvæmdastjóra



Graf 3. Kynjaskipting og aldursgreining deildarstjóra



Graf 4. Stöðugildi í úrtakinu, 2014 - 2016



Rúmlega helmingur úrtaksins hefur innleitt jafnréttis- eða jafnlaunastefnu

Af fyrirtækjunum tólf hafa níu þeirra þegar innleitt jafnréttis- eða jafnlaunastefnur. Í töflu 3 má sjá hvaða fyrirtæki úrtaksins hafa innleitt jafnréttis- eða jafnlaunastefnur, er þeim raðað í röð eftir ákvörðunarvaldi kvenna innan fyrirtækjanna.

Félögin Fallorka, Norðurorka og HS Orka hafa hvorki innleitt jafnréttis- né jafnlaunastefnur. Samkvæmt upplýsingum frá HS Orku er jafnlaunastefna hinsvegar í innleiðingu. Jafnframt er jafnlaunastefna til skoðunar hjá Norðurorku sem einnig er móðurfélag Fallorku.

Að auki er vert að taka fram að Landsnet var, skv. upplýsingum frá stjórnendum, með jafnlaunastefnu í innleiðingu þegar könnunin fór fram.

Athygli vekur að fyrirtækin þrjú sem hlutu lægstu einkunn fyrir kynjaskiptingu ákvörðunarvalds, hafa öll innleitt bæði jafnréttis- og jafnlaunastefnu.

Tvö neðstu fyrirtækin eru dótturfélög annarra fyrirtækja í úrtakinu. Er um að ræða Orku Náttúrunnar og Orkusöluna. Orka náttúrunnar var með rúm 75 stöðugildi á árinu 2016 en Orkusalan 13. Þriðja neðsta félagið, Landsvirkjun var með 260 stöðugildi, 33 deildarstjóra og 9 framkvæmda- og sviðsstjóra á árinu 2016.

Tafla 3. Staða jafnréttis- og jafnlaunastefna

Fyrirtæki	Jafnréttis- stefna	Jafnlauna- stefna
Veitur	Já	Já
Landsnet	Já	Nei
Orkuveita Reykjavíkur	Já	Já
Fallorka	Nei	Nei
Rarik	Já	Já
Norðurorka	Nei	Nei
Orkubú Vestfjarða	Já	Já
HS Veitur	Já	Nei
HS Orka	Nei	Nei
Landsvirkjun	Já	Já
Orka náttúrunnar	Já	Já
Orkusalan	Já	Já

Tengsl jafnréttis og aukinnar arðsemi

Þegar upp er staðið, þá snýr þetta að spurningunni hvort aukin fjölbreytni skili sér í aukinni arðsemi. Athyglisvert er því að kanna hvort aukið jafnrétti í stjórnunarstöðum leiði til bættrar arðsemi

Fjöldi alþjóðlegra rannsókna hefur sýnt fram á jákvæð áhrif af jafnri kynjaskiptingu í stjórnnum, sem og framkvæmdastjórnnum fyrirtækja á afkomu þeirra og arðsemi.

Fjölmargar kenningar hafa verið nefndar að baki þessum jákvæðu áhrifum. Má þar t.d. nefna kenningu setta fram af ACCA og ESRC árið 2012 um að aukin fjölbreytni leiði til betri ákvörðunartöku, aukins sjálfstæðis, betri stjórnarháttá, meiri nýsköpunar og minni hjarðhegðunar¹.

Jákvæð fylgni var á milli aukins ákvörðunarvalds kvenna og ávöxtunar eigin fjár í úrtakinu

Ákveðið var að kanna hvort samband væri á milli jafnrar kynjaskiptingar í ákvörðunarvaldi og ábyrgð fyrirtækja úrtaksins og arðsemi þeirra.

Framkvæmd var aðhvarfagreining með einkunn félaga þýðisins sem óháða breytu og meðalávöxtun eigin fjár síðustu þriggja ára sem háða breytu. Ávöxtun eigin fjár var valin sem mælikvarði á arðsemi þar sem hún endurspeglar í senn frammistöðu viðkomandi fyrirtækis sem og hagsýni stjórnenda þeirra.

Fylgni er milli aukinnar ávöxtunar eigin fjár og jafnrar kynjaskiptingar í stjórn fyrirtækja



Niðurstöður aðhvarfagreiningarinnar sýndu fram á jákvæða fylgni jafnræðis í ákvörðunarvaldi við arðsemi fyrirtækjanna.

Fylgnistuðullinn gefur til kynna að 10 prósentustiga aukning í jafnræði ákvörðunarvalds skili sér í 1,05 prósentustiga aukningu á ávöxtun eigin fjár.

Samkvæmt niðurstöðum greininga okkar á áhrifum kvenna innan fyrirtækja úrtaksins, þá var um 30% af ákvörðunarvaldi og ábyrgð fyrirtækjanna hjá konum að meðaltali. Niðurstöður aðhvarfagreiningarinnar gefa til kynna að ef jöfn kynjaskipting næðist í áhrifum þeirra, þ.e. aukning um 20 prósentustig í úrtakinu, þá myndi það skila 2,1 prósentustiga aukningu á ávöxtun eigin fjár.

1. Noeleen Doherty and Ruth Sealy, "Women in Finance: a springboard to corporate board positions?" Association of Chartered Certified Accountants and the Economic Social Research Council,

Vert er að taka fram að niðurstöður aðhvarfagreiningarinnar eru ekki tölfræðilega marktækar vegna smæðar úrtaksins.

Jafnframt er athygli vakin á því að flutningur og dreifing á raforku er sérleyfisstarfssemi sem rekin er undir tekjumörkum ákvörðuðum af Orkustofnun. Að öllu óbreyttu ættu tekjumörk ekki að takmarka notkun á ávöxtun eigin fjár sem mælikvarða á frammistöðu fyrirtækisins. Hinsvegar byggja tekjumörk Orkustofnunar m.a. á sögulegum rekstrarkostnaði sem að takmarkar hvatann fyrir hagsýni við ákvörðunartöku.

Þrátt fyrir ofangreindar takmarkanir á greiningunni, þá hafa rannsóknir á stærri úrtökum sýnt sambærilegar niðurstöður. Það er, jákvæð áhrif kvenna á afkomu fyrirtækja.

Þar má helst nefna alþjóðlega rannsókn EY sem framkvæmd hefur verið á stærstu orkufyrirtækjum heims síðast liðin þrjú ár. Niðurstöður hennar hafa sýnt fram á marktækt betri afkomu þeirra orkufyrirtækja sem hafa hvað jafnasta kynjaskiptingu í stjórnnum og stjórnendastöðum samanborið við þau fyrirtæki sem hafa verstu kynjaskiptinguna². Greiningar okkar á íslenskum orkufyrirtækjum sýna sömu niðurstöðu. Þau sex félög sem höfðu jöfnustu kynjaskiptinguna í ákvörðunarvaldi voru að meðaltali með 5,6 prósentustiga hærri ávöxtun eigin fjár heldur en neðstu sex.

Jafnframt hefur rannsókn framkvæmd af McKinsey sýnt fram á að félög með þrjár eða fleiri konur í framkvæmdastjórnastöðum skili betri ávöxtun eiginfjár og EBIT hlutföllum heldur en önnur félög í sama geira með færri kvenkyns stjórnendur³.

2. Women in Power and Utilities, EY, 2016.

3. Women matter, McKinsey & Company, 2007.

Önnur fyrirtæki tengd orkugeiranum

Önnur fyrirtæki og stofnanir

Niðurstöðu greiningarinnar á aðalfélögum Samorku sýndu fram á að staða kvenna þegar kemur að áhrifamestu stjórnunarstöðunum, þ.e. forstjóra eða stjórnarformannastöðum, er ábótavant.

Lykilþáttur þegar kemur að því að ráða í slíkar stöður, er sá að viðkomandi starfsmaður hafi nægilega þekkingu og reynslu. Ákveðið var því að skoða stöðu kvenna innan annarra fyrirtækja sem tengjast íslenska orkugeiranum. Markmiðið er að víkka sjóndeildarhringinn varðandi mögulega stjórnendur framtíðarinnar í orkugeiranum.

Upplýsingar fengust um stöðu kvenna innan allra aukafélaga Samorku. Aukafélagar að Samorku, sem sjá má í töflu 4 hér til hægri, samanstanda af félögum sem tengd eru íslenska orkugeiranum en standa ekki í beinni framleiðslu eða dreifingu á orku. Af aukafélögnum sjö er eitt þeirra í undirbúningi fyrir að þróa, byggja og reka sínar eigin raforkuvirkjanir, það er félagið Arctic Hydro ehf.

Til viðbótar við aukafélaga Samorku var einnig aflað upplýsinga um stöðu kvenna innan fyrirtækja í framleiðslu á orkugjöfum öðrum en raforku.

Jafnframt var leitast við að afla upplýsinga um stöðu kvenna innan annarra opinberra stofnanna sem snúa að orkugeiranum. Upplýsingum um stöðu kvenna innan Múlavirkjunar var einnig aflað. Múlavirkjun er aðalfélagi að Samorku og raforkuframleiðandi en ákveðið var að undanskilja fyrirtækið greiningum okkar vegna smæðar rekstrar þess.

Ráðgjafafyrirtæki

Þrjú af sjö aukafélögum Samorku eru verkfræðistofur sem veita orkugeiranum ráðgjöf og þjónustu. Jafnframt er upplýsingatæknifyrirtækið Netorka hf. aukafélagi að Samorku, er það mæligagna- og uppjörsfyrirtæki fyrir íslenska raforkumarkaðinn.

Tafla 4. Önnur fyrirtæki og stofnanir

Aukafélagar að Samorku	Rekstur
Arctic Hydro	Raforkuframleiðandi*
Efla hf.	Verkfræðistofa
ÍSÖR	Opinber stofnun
Mannvit hf	Verkfræðistofa
Netorka hf	Upplýsingatæknilausnir
Orkustofnun	Opinber stofnun
Verkís hf	Verkfræðistofa
Önnur félög	Rekstur
Metan ehf.	Metan framleiðandi
CRI ehf.	Metanól framleiðandi
ANR	Opinber stofnun
Múlavirkjun	Raforkuframleiðandi

Eitt af sjö markaðssviðum verkfræðistofunnar Eflu er orku- og veitusvið. Sviðstjóri orku- og veitusviðsins er karlmaður, innan þess eru fimm fagsvið með fimm mismunandi fagstjórum. Af fagstjórunum fimm er þeirra ein kona. Á sviðinu starfa alls 35 manns, þar af 5 konur.

Kjarnastarfsemi Mannvits skiptist í þrjá markaðskjarna; orku, iðnað og mannvirki. Þrátt fyrir að rúmlega þriðjungur tekna fyrirtækisins á síðasta rekstrarári hafi komið frá orkukjarnanum er aðeins einn starfsmaður skráður þar. Fjöldi fagsviða innan fyrirtækisins kemur hinsvegar að orkutengdum verkefnum og starfa þar alls 33 konur.

Á verkfræðistofunni Verkís er starfrækt 100 manna orkusvið. Af starfsmönnum 100 eru 26 konur. Þrír sviðstjórnendur eru á sviðinu, eru það sviðstjóri, rekstrarstjóri og viðskiptastjóri. Sviðstjóri orkusviðsins er karlkyns en rekstrar- og viðskiptastjórar kvenkyns.

Í Netorku voru sex stöðugildi á árinu 2016, þar af var ekkert þeirra tilkomið vegna kvenkyns starfsmanns. Eini framkvæmdastjóri félagsins er forstjóri þess og er hann jafnframt karlmaður, í stjórn sitja fimm stjórnarmenn. Stjórnarformaður fyrirtækisins er karlmaður og þrír af fjórum meðstjórnendum þess eru jafnframt karlkyns.

Opinberar stofnanir

Íslenskar orkurannsóknir er ríkisstofnun sem heyrir undir umhverfis- og auðlindaráðuneytið, er hún jafnframt aukafélagi að Samorku. Í stofnuninni voru 89 stöðugildi að meðaltali á árinu 2016, þar af 32 vegna kvenkyns starfsmanna. Stofnunin hefur fimm stjórnarmenn, stjórnarformaður hennar er kona og eru 2 af fjórum meðstjórnendum hennar kvenkyns. Þrír framkvæmdastjórar eru í stofnuninni, forstjóri hennar er karlmaður en fjármálastjóri hennar er kvenmaður. Þriðji framkvæmdastjórinn, þ.e. aðstoðarforstjóri, er karlmaður. Af fjórum deildarstjórum stofnunarinnar eru tveir kvenkyns. Miðað við vigt ákvörðunarvalds sem notað var á úrtak raforkufyrirtækja, þá er 45% af ákvörðunarvaldi stofnunarinnar falið kvenmönnum.

Orkustofnun sem einnig er aukafélagi að Samorku, fer með stjórnýsly í orkumálum og heyrir undir atvinnu- og nýsköpunarráðuneytið. Í stofnuninni eru engir framkvæmda-, sviðs- eða deildarstjórar. Æðsti stjórnandi hennar er orkumálastjóri og er hann karlkyns. Í stofnuninni voru 24,7 stöðugildi á árinu 2016, þar af voru konur 42% stöðugilda.

Orkugeirinn fellur undir Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið og var staða kvenna innan þeirrar deildar ráðuneytisins er fer með orku- og iðnaðarmál skoðuð. Ráðherra Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytisins er kvenmaður en ráðuneytisstjóri og skrifstofustjóri karlmenn. Á skrifstofu ráðuneytisins sem fer með orku- og iðnaðarmál starfa á bilinu 4-5 starfsmenn, þar af tvær konur.

Arctic Hydro og Múlavirkjun

Fyrirtækið Arctic Hydro er aukafélagi að Samorku. Það er tiltölulega ungt en stefnir að því að þróa, byggja og reka virkjanir. Tveir stjórnarformenn eru í Arctic Hydro, báðir þeirra eru karlkyns. Eina stöðugildi fyrirtækisins tilheyrir forstjóra þess og er hann jafnframt karlmaður.

Fyrirtækið Múlavirkjun á og rekur virkjun við Straumfjarðará á Snæfellsnesi. Tveir einstaklingar sitja í stjórn Múlavirkjunar, báðir þeirra eru karlmenn og er annar þeirra einnig titlaður sem framkvæmdastjóri fyrirtækisins. Ekkert stöðugildi var í Múlavirkjun á árinu 2016.

Aðrir orkuframleiðendur

Fyrirtækið Metan ehf. framleiðir metangas með því markmiði að stuðla að aukinni notkun á umhverfisvænu ökutækjaeldsneyti. Takmarkaður rekstur er í fyrirtækinu og var aðeins skráð 0,1 stöðugildi í því á árinu 2016. Þrír stjórnarmenn eru í Metan ehf., stjórnarformaður þess er karlmaður en einn af tveimur meðstjórnendum þess kvenmaður. Eini framkvæmdastjóri fyrirtækisins er forstjóri þess og er hann karlkyns.

Carbon Recycling International, CRI ehf., framleiðir metanól úr koltvíoxíði. Metanólið er meðal annars notað sem eldsneytisgjafi. Í félaginu voru 40 stöðugildi á árinu 2016, um það bil 8% þeirra eru kvenkyns starfsmenn. Sex stjórnarmenn eru í fyrirtækinu, þar af eru stjórnarformaður þess og tveir meðstjórnendur kvenkyns. Af þremur framkvæmdastjórum CRI er einn þeirra kvenkyns, er jafnframt einn af þremur deildarstjórum þess kvenmaður.



Lokaorð

Mikilvægt er að huga að endurmenntun og starfsaldri þeirra framkvæmda- og deildarstjóra orkufyrirtækjanna sem hafa minna en fimm ára starfsaldur

Niðurstaða skýrslunnar er sú að meirihluti ákvörðunarvalds og ábyrgðar íslenskra orkufyrirtækja liggur hjá karlmönnum. Aðeins þrjú af tólf fyrirtækjum úrtaksins, sem nær yfir stærstu orkufyrirtæki landsins, höfðu yfir 40% ákvörðunarvalds og ábyrgðar hjá kvenmönnum.

Staða kvenna innan íslenska orkugeirans er þó sterkari heldur en gengur og gerist erlendis. Að auki var greind jákvæð þróun í kynjaskiptingu stjórnendastaða m.t.t. starfsaldurs.

Þrátt fyrir það sýnir skýrslan fram á að þegar kemur að vali æðstu stjórnenda, þá er valið hliðhollt karlmönnum. Þó að kynjaskipting sé jöfn í stjórnnum fyrirtækjanna voru 75% stjórnarformanna þeirra karlkyns, jafnframt var aðeins einn af tólf æðstu framkvæmdastjórum úrtaksins kvenmaður.

Til að leiðrétta þennan kynjamun í æðstu stjórnunarstöðum innan orkugeirans, er mikilvægt að huga að því að sú jafna kynjaskipting sem náðst hefur við ráðningu framkvæmda- og deildarstjóra síðastliðin ár haldi sér upp valdastigann innan fyrirtækjanna. Til að ná því markmiði er nauðsynlegt að allir stjórnendur, óháð kyni, fái jöfn tækifæri þegar kemur að endurmenntun og þróun í starfi.

Það er allra hagur að þessi jafna kynjaskipting stjórnenda með minna en 5 ára starfsaldur komi til með að leiða til jafnari kynjaskiptingar á meðal stjórnenda fyrirtækjanna á næstu árum. Á þetta sér í lagi við þar sem alþjóðlegar rannsóknir hafa sýnt fram á jákvæð áhrif jafnrar kynjaskiptingar á arðsemi fyrirtækja.



Viðauki A Aðferðafræði

Aðferðafræði við gagnasöfnun

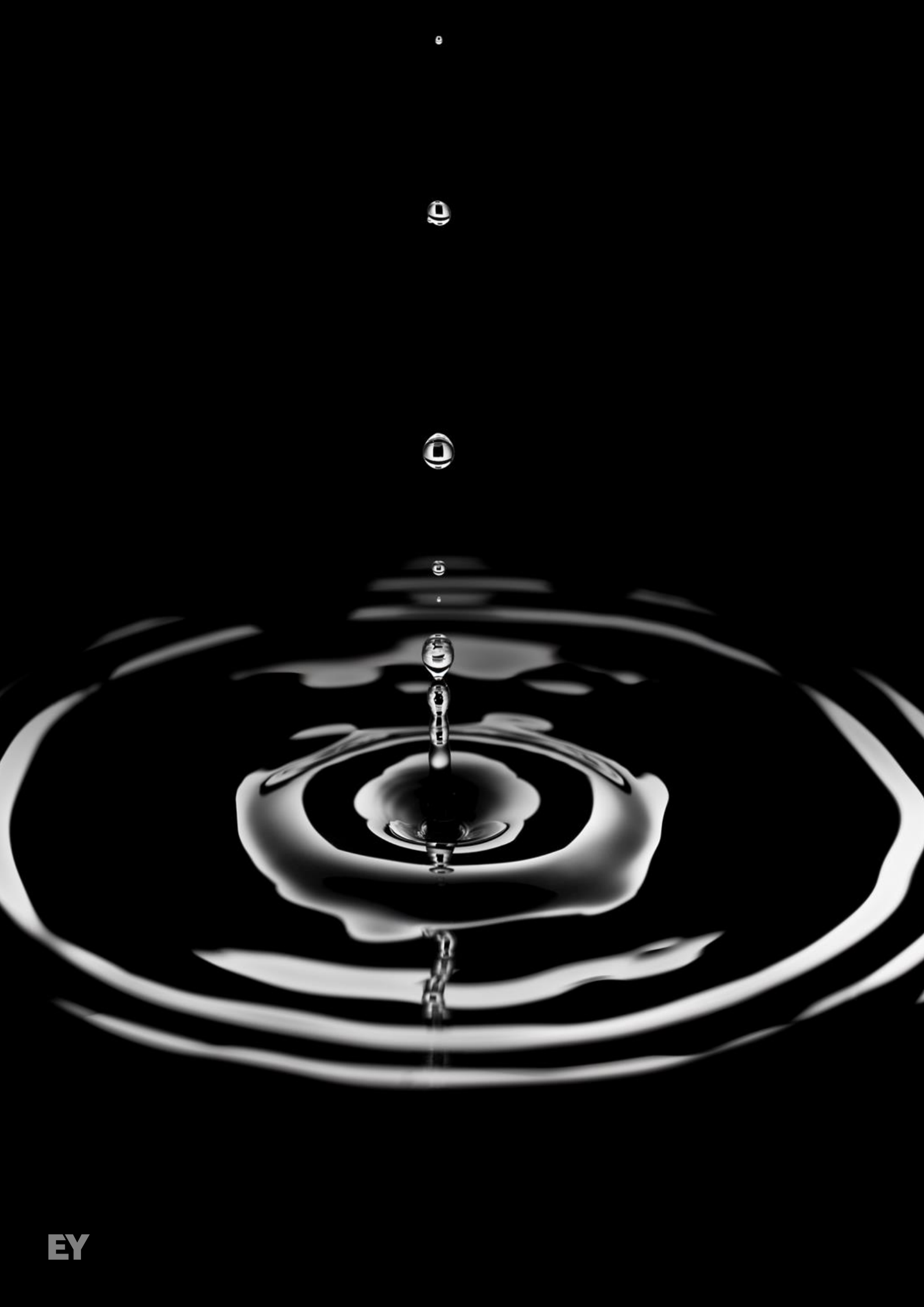
Til að greina stöðu kvenna innan íslenska orkugeirans var þýðið skilgreint sem allir íslenskir orkuframleiðendur og dreifendur. Úrtak sem gæfi góða mynd af þýðinu var því næst ákvarðað út frá aðildarfélögum Samorku. Loka úrtak EY samanstendur af öllum aðalfélögum Samorku, að frátöldum minni hita-, vatns- og fráveitum sveitarfélaga sem og Múlavirkjun. Þeir aðalfélagar Samorku sem leiðrétt var fyrir í úrtaki okkar voru teknir út til að tryggja samanburðarhæfni greiningarinnar.

Gagna var aflað frá úrtakinu með því að veita fyrirtækjum þess aðgang að könnun hýsta af EY. Upplýsingar um fjölda, kyn og starfsaldri stjórnenda og stjórnarmanna fyrirtækjanna bárust í gegnum könnunina. Könnunin var fyllt út af starfsmönnum fyrirtækjanna sjálfra. Jafnframt fengust upplýsingar um stöðugildi og jafnréttistefnur fyrirtækjanna út úr könnuninni. Að lokum var aflað ársreikninga síðastliðinna þriggja ára frá fyrirtækjum úrtaksins.

Aðferðafræði við mat á ákvörðunarvaldi

Til að greina kynjaskiptingu ákvörðunarvalds innan fyrirtækja úrtaksins var hverjum flokki stjórnenda og stjórnarmanna gefin vigt. Aðferðafræðin byggist á alþjóðlegri aðferðafræði EY við mat á kynjaskiptingu ákvörðunarvalds innan fyrirtækja. Þar sem stjórnarhættir og stjórnskipulag á Íslandi er ekki að fullu heimfæranlegt yfir á alþjóðleg fyrirtæki var vigtin leiðrétt með tilliti til þess.

Hæstu vigtina í greiningunni fékk stjórn viðkomandi fyrirtækis, þar af fékk stjórnarformaður vægi á við tvo meðstjórnendur. Næst hæstu vigtina fengu forstjórar fyrirtækjanna, eða æðstu framkvæmdastjórar ef forstjóri var ekki til staðar. Þar á eftir komu aðrir framkvæmda- og sviðstjórar sem og innri endurskoðendur. Að lokum fengu deildarstjórar fyrirtækjanna lægstu vigtina í greiningunni.



EY | Endurskoðun | Ráðgjöf | Skattur

Um EY

EY er í flokki fremstu fyrirtækja á sviði endurskoðunar og ráðgjafar á heimsvísu. EY starfar í yfir 150 löndum og er starfsfólk þess nú um 230.000 talsins. EY býður upp á þjónustu á sviði innri og ytri endurskoðunar, auk rekstrar-, fyrirtækja- og skattaráðgjafar.

Frekari upplýsingar um félagið má finna á heimasíðu þess, www.ey.is.

Fyrirvari

Allar upplýsingar varðandi stöðu kvenna innan þeirra fyrirtækja sem tekin voru fyrir í skýrslunni bárust frá viðkomandi fyrirtækjum. EY tekur ekki ábyrgð á nákvæmni og heild upplýsinganna sem koma fram í skýrslunni.

Guðjón Norðfjörð

Meðeigandi

Ráðgjafarsvið

S : +354 595 2565

FS : +354 825 2565

F : +354 595 2501

T gudjon.nordfjord@is.ey.com

Ragnar Oddur Rafnsson

Yfirverkefnastjóri

Ráðgjafarsvið

S : +354 595 2545

FS : +354 825 2545

F : +354 595 2501

T ragnar.o.rafnsson@is.ey.com

© 2017 Ernst & Young ehf. - allur réttur áskilinn.

Konur í orkumálum

Um Konur í orkumálum

Félagið Konur í orkumálum var stofnað snemma árs 2016 eftir nokkurra mánaða undirbúning fimm kvenna í orkumálum. Markmið félagsins er að auka áhrif kvenna í orkumálum, þetta raðir þeirra betur, auka sýnileika og vonandi draga þar með fleiri konur í geirann.

Frekari upplýsingar um félagið má finna á heimasíðu þess, www.kio.is.

Konur í orkumálum þakkar sérstaklega eftirfarandi styrktaraðilum fyrir stuðning við gerð þessarar skýrslu.



Helstu bakhjarlar KÍO eru:

