



ERHVERVS- OG  
VÆKSTMINISTEREN

2. december 2014

**Besvarelse af spørgsmål 18 alm. del stillet af Ligestillingsudvalget den 27. november 2014 efter ønske fra Pia Adelsteen (DF).**

ERHVERVS- OG  
VÆKSTMINISTERIET  
Slotsholmsgade 10-12  
1216 København K

**Spørgsmål:**

Til brug for samrådet den 3. december bedes ministeren kommentere henvendelsen fra Dansk Industri om vildledende tal om kvinder i selskabets bestyrelser, jf. LIU alm. Del – bilag 1. Herunder bedes ministeren oplyse, om det er korrekt, som det fremgår af henvendelsen, at udenlandske bestyrelsesmedlemmer opgøres som en særlig kategori og dermed de facto som intetkøn. I forlængelse af det bedes oplyst, hvad det ville betyde for den samlede procentvise andel af kvinder henholdsvis mænd i bestyrelserne, hvis de udenlandske bestyrelsesmedlemmer blev opgjort efter deres køn.

Tlf. 33 92 33 50  
Fax 35 29 10 01  
CVR-nr 10 09 24 85  
evm@evm.dk  
www.evm.dk

**Svar:**

Indledningsvist vil jeg sige, at det er vigtigt, at vi har det reelle billede af kønssammensætningen i selskabers bestyrelser, og jeg forstår derfor også DI's bekymring. Selskabslovgivningen kræver ikke, at der oplyses om køn for virksomhedernes ledelsesmedlemmer. Det er på nuværende tidspunkt derfor alene muligt at udtrække oplysning om køn for ledelsesmedlemmer med dansk CPR-nr., fordi CPR-nr. indeholder oplysning om, hvorvidt der er tale om en kvinde eller mand.

Udenlandske ledelsesmedlemmer opgøres ikke som en særlig kategori, men de medregnes ikke, når kønssammensætningen opgøres, eftersom deres køn ikke registreres i selskabsregistreret. Erhvervsstyrelsen har oplyst, at udtræk fra august 2014 viser, at andelen af udenlandske bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber udgjorde 16 pct. af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer mod 14 pct. året før. Dette har således alene en mindre betydning for den samlede opgørelse af kønssammensætningen.

Med Erhvervsstyrelsens nye selskabsregistreringsløsning bliver det dog fra marts 2015 muligt for selskaberne at angive køn for et udenlandsk ledelsesmedlem, og dermed vil vi over tid kunne få et mere fuldstændigt billede af den kønsmæssige sammensætning af børsnoterede selskabers bestyrelser.

For at skabe lige adgang for mænd og kvinder til virksomhedernes ledelse fremlagde regeringen i 2012 den danske model for flere kvinder i ledelse, som Folketinget efterfølgende lovgav om. De ca. 1.200 største danske virksomheder blev herved forpligtede til bl.a. at udarbejde måltal for an-

tallet af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan og årligt oplyse om status for opnåelsen af måltallet. I den forbindelse skal virksomhederne oplyse om den aktuelle kønsmæssige sammensætning af ledelsesorganet. Udenlandske bestyrelsesmedlemmer tæller også med i denne opgørelse.

Det er nyt for virksomhederne at skulle arbejde med måltal på denne måde, og det tager forståeligt nok tid og kræver indkøring, inden de nye regler er indarbejdet. Det er den samme tankegang, der ligger bag virksomhedernes redegørelse for samfundsansvar. Erfaringerne herfra viser, at det tager nogle år for virksomhederne at få indarbejdet deres tilgang til området. Det er således heller ikke alle virksomheder, der endnu har fået opstillet måltal for den kønsmæssige sammensætning af deres ledelsesorgan. En undersøgelse, som COWI A/S i oktober 2014 har udarbejdet for Erhvervsstyrelsen, viser, at 73 pct. af virksomhederne har fået opstillet et måltal, og at 65 pct. af dem, der har opstillet måltal, har redegjort for status for opfyldelsen af den opstillede målsætning.

Jeg forventer på baggrund af ovenstående, at vi fremover vil kunne få et mere fuldstændigt billede af ligestillingen i de danske virksomheder.