



INSPIRATIONSPUNKTER

4. maj 2016

[Kun det talte ord gælder]

Samråd – LIU alm del – den 10. maj 2016 vedrørende samrådsspørgsmål L-O om opfølgning på reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn i ledelse stillet af Rasmus Horn Langhoff (S)

- Tak for invitationen til at komme her i udvalget i dag.
- Udvalget har bedt mig om at redegøre nærmere for opfølgningen på reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn, herunder hvilke sanktioner, der bliver brugt, når virksomheder ikke lever op til kravene.
- Reglerne har været gældende siden 2013. De indebærer, at vi stiller to krav til store danske virksomheder, der har et underrepræsenteret køn i ledelsen. Reglerne gælder for ca. 850 danske virksomheder.
- Virksomhederne skal for det *første* fastsætte et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i deres øverste ledelsesorgan – typisk bestyrelsen. Det fremgår af reglerne, at måltallet skal være ambitiøst og realistisk for den enkelte virksomhed, og bør sikre en bevægelse i retningen af en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder. Herudover har virksomhederne frihed til at fastsætte måltallet, som de øn-

sker. Virksomhederne skal afrapportere om deres måltal i årsrapporten.

- For det *andet* skal virksomheden fastsætte en politik for, hvordan virksomheden vil fremme det underrepræsenterede køn i den øvrige ledelse. I forbindelse med spørgsmål N kommer jeg nærmere ind på, hvilke krav, der stilles til denne politik. Virksomheder med under 50 ansatte er undtaget fra kravet om at fastsætte en politik. Virksomhederne skal også afrapportere om politikken i deres årsrapport.
- Hvis en virksomhed ikke lever op til kravene, og fx ikke oplyser om måltal eller politik, kan Erhvervsstyrelsen give dem påbud om at indsende de manglende informationer. Reglerne giver også mulighed for at pålægge virksomhederne bøder. Udstedelse af bøder sker via det strafferetlige system, dvs. politiet.
- Kontrollen sker som en del af Erhvervsstyrelsens regnskabskontrol. Som ved indførelsen af bestemmelserne om oplysninger om CSR har man også her givet virksomhederne en vis mulighed for at vænne sig til de nye krav, og hvordan de konkret skal opfyldes. Fokus har derfor mere været på vejledning end på kontrol. Derfor er der kun i begrænset omfang brugt sanktioner indtil nu.
- Når det vurderes, hvilken sanktion, der skal anvendes i en konkret sag, sker det på baggrund af en samlet vurdering af

væsentligheden af de konstaterede fejl i årsrapporten. Dette er almindelig praksis i forbindelse med regnskabskontrollen.

- Jeg vil besvare de stillede spørgsmål i følgende rækkefølge: Spørgsmål L, M, N og sidst O.

[Spørgsmål L: På baggrund af Erhvervsstyrelsens rapport fra december 2015: "Den kønsmæssige sammensætning af ledelsen – Opfølgning på reglerne om måltal og politikker" bedes ministeren redegøre for, hvordan regeringen forholder sig til rapportens resultater, herunder særligt konklusionen om, at der er "for mange virksomheder, der ikke følger reglerne"?]

- Den rapport, der henvises til i spørgsmålet, er Erhvervsstyrelsens opfølgning på, hvordan reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn, bliver fulgt. Opfølgningen er baseret på en stikprøve og viser, at der er flere virksomheder end året forinden, der følger reglerne.
- Når det gælder kravet om måltal, er antallet af virksomheder, der overholder reglerne, steget fra 75 pct. i 2014 til 86 pct. i 2015.
- I forhold til politikker viser stikprøven, at 51 pct. af virksomhederne har oplyst om politikker for det underrepræsenterede køn i den øvrige ledelse. Året før var det 50 pct. Der er desuden visse udfordringer med indholdet af de politik-

ker, der afrapporteres om. Det kommer jeg nærmere ind på i forbindelse med spørgsmål N.

- Det er kun anden gang, at Erhvervsstyrelsen har lavet opfølgningen. Reglerne trådte nemlig i kraft i 2013, og Erhvervsstyrelsen har indtil videre fulgt op efter afslutningen af hvert regnskabsår – det vil sige 2013 og 2014. Regnskaberne for 2015 er ikke alle sendt ind endnu.
- Der er ingen tvivl om, at virksomhederne skal overholde de krav, der følger af lovgivningen. Det holder vi øje med som en del af Erhvervsstyrelsens regnskabskontrol.
- Men indtil videre er der, som jeg har nævnt, lagt vægt på, at virksomhederne skal have tid til at tilpasse sig til de nye forpligtelser.
- Udviklingen viser, at de fleste virksomheder er godt på vej i forhold til deres arbejde med måltal.
- Hvis det viser sig, at der er virksomheder, der ikke lever op til de krav, der stilles til dem, har vi forskellige redskaber, vi kan gøre brug af. Dem kommer jeg nærmere ind på nærmere under spørgsmål O.
- Vi skal også fortsat have fokus på, hvordan vi sikrer at virksomhederne overholder reglerne. Det vil regeringen følge op på, når vi i 2017 evaluerer reglerne. Her er regelefterlevelsen et oplagt fokus.

[Spørgsmål M: 79 % af virksomhederne har ifølge Erhvervsstyrelsens rapport fra december 2015 opstillet måltal for køns-sammensætning som loven tilsiger, mens 7 % ikke har fastsat et måltal som følge af en ligelig repræsentation i det øverste ledelsesorgan. Hvordan forholder ministeren sig til, at der blandt de resterende virksomheder altså findes en betragtelig gruppe, der ikke har opstillet måltal og dermed ikke lever op til lovens bestemmelser? Desuden bedes ministeren redegøre for, hvad der fra myndighedernes side gøres for at følge op på de virksomheder, der hidtil ikke har opstillet måltal i henhold til loven.]

- Spørgsmål M drejer sig om kravet om, at de store virksomheder skal opstille måltal for deres bestyrelser.
- Her synes jeg, at det er værd at bemærke, at de to opfølgninger, som Erhvervsstyrelsen har foretaget siden reglernes indførelse, viser, at det går den rigtige vej. Regelefterlevelsen er stigende. I regnskabsåret 2014 havde 79 pct. af virksomhederne fastsat et måltal.
- Opfølgningen viser, at der er virksomheder, der endnu ikke har opstillet et måltal, men langt de fleste virksomheder følger altså reglerne.
- Det er værd at hæfte sig ved, at vi taler om et resultat der er nået over de to år, hvor virksomhederne indtil videre har af-rapporteret deres måltal i årsrapporterne.

- Som sagt har der været lagt vægt på, at give virksomhederne tid til omstilling og i højere grad vejledning end kontrol. Det gjorde man som nævnt også, dengang man indførte regler om politikker for samfundsansvar. Men reglerne skal selvfølgelig overholdes.
- Det indgår i kontrollen af virksomhedernes årsregnskaber at holde øje med, om virksomhederne opstiller måltal og af-rapporterer efter reglerne.
- Som sagt kommer der en evaluering af reglerne i 2017, hvor vi også vil sætte fokus på regelefterlevelse.

[Spørgsmål N: 51 % af virksomhederne oplyser i forbindelse med Erhvervsstyrelsens rapport fra december 2015, at de har udarbejdet en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn. Dog har mange af disse virksomheder ikke redegjort for indholdet af disse politikker i overensstemmelse med kravene. Ministeren bedes på den baggrund redegøre for, hvordan regeringen forholder sig til, at lovens bestemmelser i vid udstrækning ikke bliver fulgt, samt redegøre for, hvad der fra myndighedernes side gøres for at sikre, at der bliver udformet politikker og redegjort for dem i henhold til loven?]

- Spørgsmål N drejer sig om kravet om at opstille politikker for den øvrige ledelse. Det er et krav, der ligeledes gælder for de 850 største virksomheder. Dog er virksomheder med mindre end 50 ansatte undtaget.

- Det er korrekt, at størstedelen af de virksomheder, som i deres årsrapport har anført at have politikker, ikke redegør tilstrækkeligt for indholdet heraf i årsrapporten.
- Erhvervsstyrelsens vejledning peger på, at virksomheden, når den afrapporterer sin politik skal komme ind på, hvad virksomhedens politik er, og hvordan virksomheden omsætter politikken til handling – fx bestemte systemer og eller procedurer. Virksomheden skal også komme ind på, hvad der er opnået med arbejdet med lige repræsentation af køn og hvad man forventer fremadrettet.
- Hvad indholdet af politikken derudover skal være, er op til den enkelte virksomhed at fastlægge.
- Det er mange forskellige ting, vi beder om. Derfor kunne man få det indtryk, at mange virksomheder ikke rigtig ved, hvad der ligger i kravet om at have en politik. Det tyder på, at der er noget uklarhed omkring denne del af reglerne.
- På samme måde synes jeg, det er tankevækkende, at 79 pct. af virksomhederne har fastsat et måltal, mens op mod 50 pct. tilsyneladende ikke har fastsat en politik.
- Hertil vil jeg dog gerne bemærke, at 17 pct. af virksomhederne oplyser, at de har en ligelig fordeling af køn i deres ledelse. De virksomheder er ikke forpligtet til at fastsætte en politik.

- Udfordringerne med hensyn til at fastsætte politikker vil også indgå, når vi til næste år evaluerer reglerne. Der kan evt. opnås en større regelefterlevelse gennem en forbedret vejledningsindsats på dette punkt.
- I mellemtiden vil også dette være et element i den årlige regnskabskontrol.

[Spørgsmål O: Ministeren bedes på baggrund af Erhvervsstyrelsens rapport fra december 2015 om reglerne om måltal og politikker redegøre for, hvordan regeringen har til hensigt at sikre, at lovens bestemmelser bliver overholdt. Desuden bedes ministeren redegøre for, hvilke sanktioner virksomheder der ikke lever op til kravene om at opstille måltal og politikker vil blive mødt med, samt redegøre for, hvorvidt disse sanktionsmuligheder har været taget i brug.]

- Spørgsmål O drejer sig om, hvilke sanktionsmuligheder der findes og hvordan de anvendes.
- Jeg vil starte med at slå fast, at opfølgningen på virksomhedernes efterlevelse af reglerne som nævnt også fremadrettet vil indgå som en del af Erhvervsstyrelsens regnskabskontrol.
- Gives der ikke oplysning om måltal og/eller politikker kan Erhvervsstyrelsen give virksomhederne påbud om at give de pågældende oplysninger.

- Indtil videre er der kun udstedt få påbud. Der er blevet lagt vægt på, at give virksomhederne tid til at omstille sig til de nye regler.
- Reglerne kan – ligesom størstedelen af reglerne i selskabsloven og årsregnskabsloven – sanktioneres med bøder. Typisk vil man dog starte med et påbud.
- Bødestraf er en alvorlig sanktion og anvendes derfor hovedsageligt i tilfælde af grove overtrædelser, fx bedrageri.
- Når det vurderes, hvilken sanktion, der skal anvendes i en konkret sag, sker det på baggrund af en samlet vurdering af væsentligheden af de fejl, der er i virksomhedens årsrapport. Sådan vil det også være fremadrettet.
- Virksomhederne skal i årsrapporten give en række oplysninger – både finansielle og ikke-finansielle. Afrapportering om måltal og politikker er blot et af disse oplysningskrav.
- De sanktioner, der anvendes, svarer overens med den praksis, der i øvrigt anvendes i regnskabskontrollen. Håndhævelsen af reglerne på dette område er altså på linje med den almindelige håndhævelse i forbindelse med regnskabskontrollen.

[Afslutning]

- Som jeg har været inde på, vil regeringen i 2017 gennemføre en evaluering med henblik på at se, om ordningen funge-

rer. Det følger af det oprindelige lovforslag, at ordningen skal evalueres.

- Det vil indgå i evalueringen, om der er behov for tilpasninger af modellen, og om byrderne for virksomhederne står mål med effekten af modellen.
- Tak for ordet.