



SAMLENOTAT

15. februar 2022
Ligestillingsafdelingen
Jeppe Holm Nielsen

Samlenotat EPSCO-rådsmøde (social) den 14. marts 2022

Forslag til direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber

KOM (2012) 0614



Forslag til direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber

- *Generel indstilling*

KOM (2012) 0614

Nyt notat

1. Resumé

Kommissionen har den 14. november 2012 fremsat forslag til et direktiv, der skal sikre en mere ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger.

Der er tale om et forslag til et minimumsdirektiv. Det står således medlemsstaterne frit at indføre eller opretholde bestemmelser, der går videre end direktivet, forudsat at det ikke hindrer et velfungerende indre marked.

Forslaget pålægger medlemsstaterne at sikre, at børsnoterede virksomheder, hvor det underrepræsenterede køn udgør mindre end 40 pct. af bestyrelsens medlemmer, indfører forud fastsatte, klare, neutralt formulerede og utvetydige udpegningskriterier med henblik på at nå en 40 pct.-målsætning for det underrepræsenterede køn. Forpligtelsen omfatter de tilsynsførende bestyrelsesmedlemmer ("non-executive" directors). I en dansk kontekst vil dette betyde den samlede bestyrelse¹. Vælger virksomheden at lade forpligtelsen gælde for alle ledelsesmedlemmer² ("all director positions"), er målsætningen mindst 33 pct. repræsentation af begge køn i ledelsen. I dansk kontekst omfatter det bestyrelse og direktion. Medlemsstaterne skal sikre, at børsnoterede selskaber afgiver individuelle målsætninger om en ligelig kønsfordeling. Medlemsstaterne skal fastsætte nærmere regler om sanktioner, der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der implementerer direktivet.

¹ Ved den samlede bestyrelse og bestyrelsesposter forstås alle medlemmer af selskabets bestyrelse eller tilsynsråd. Et aktieselskab kan i henhold til selskabsloven vælge at indrette sig med a) en bestyrelse og direktion eller b) et tilsynsråd og direktion.

² Ved alle ledelsesmedlemmer og ledelsesposter forstås alle medlemmer af et selskabs bestyrelse eller tilsynsråd samt direktion.



Medlemsstater, som inden direktivets ikrafttrædelse har truffet foranstaltninger for at sikre en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelsen i børsnoterede virksomheder, kan undtages fra direktivets proceduremæssige krav til udpegningen af ledelsesmedlemmer. Det forudsætter dog, at disse nationale foranstaltninger er tilsvarende effektive i forhold til at nå – eller kommer tæt på – målsætningen om enten 40 pct. af hvert køn i bestyrelsen eller 33 pct., hvis der er tale om både bestyrelse og direktion.

Det franske EU-formandskab offentliggjorde det seneste reviderede direktivforslag den 14. februar 2022.

Direktivet forventes at have lovgivningsmæssige, samfundsmæssige og administrative konsekvenser. Direktivet forventes ikke at have væsentlige statsfinansielle konsekvenser.

Regeringen ønsker et samfund, hvor mænd og kvinder reelt har lige muligheder. Regeringen støtter desuden, at alle talenter i samfundet kommer i spil og dermed også målet om en mere ligelig kønsfordeling i virksomheders bestyrelser.

Regeringen finder, at udviklingen mod en ligelig kønsfordeling i virksomheders bestyrelser er gået for langsomt både i Danmark og dele af EU, og at der ikke er gjort de nødvendige fremskridt, siden direktivforslaget blev fremsat i 2012.

Regeringen vurderer, at direktivet rummer fleksibilitet, og at virksomhederne kan iværksætte egne tiltag for at nå direktivets målsætninger. Derudover har regeringen i februar fremsat lovforslag, der skærper den danske lovgivning på området, og som understøtter virksomhedernes arbejde med at fremme mere ligelig køns sammensætning i deres bestyrelser og ledelser.

Regeringen finder desuden, at direktivforslaget ikke indeholder nævneværdige administrative byrder for erhvervslivet og ønsker samtidig at bidrage til, at ligestillingen fremmes bredt i EU's medlemsstater. Regeringen ønsker samtidig, at Danmark kan søge indflydelse i trilogforhandlingerne med henblik på, at direktivforslaget ikke udvikler sig i en for Danmark u hensigtsmæssig retning.

Regeringen kan på baggrund af ovenstående støtte direktivforslaget.



Direktivforslaget er på dagsordenen til EPSCO-rådsmødet den 14. marts d.å. til evt. generel indstilling. Det forventes, at direktivforslaget kan samle kvalificeret flertal på rådsmødet.

2. Baggrund

Kommissionen offentliggjorde den 14. november 2012 et forslag til direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede virksomheder og tilhørende foranstaltninger KOM (2012) 614. Forslaget er oversendt til Rådet den 19. november 2012 i dansk sprogversion.

Forslaget er fremsat med hjemmel i TEUF artikel 157 (3), som har til formål at sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, herunder positiv særbehandling. Forslaget skal behandles efter den almindelige lovgivningsprocedure i TEUF artikel 294. Rådet træffer afgørelse med kvalificeret flertal.

3. Formål og indhold

Formålet med direktivforslaget er at sikre en mere ligelig repræsentation af mænd og kvinder blandt bestyrelsesmedlemmerne i børsnoterede virksomheder, herunder offentlige.

Direktivforslaget omfatter børsnoterede selskaber med over 250 ansatte, en omsætning på over 372,7 mio. kr. eller en balancesum på over 320,5 mio. kr., hvorved forstås store børsnoterede selskaber.

Direktivforslaget er senest revideret i februar 2022. Tidsfristerne i nedenstående er derfor de senest opdaterede tidsfrister.

Forslaget stiller krav om, at børsnoterede selskaber, hvori det underrepræsenterede køn udgør mindre end 40 pct. af bestyrelsen eller tilsynsråd, skal indføre forud fastsatte, klare, neutralt formulerede og utvetydige udpegningskriterier senest den 31. december 2027 med henblik på at nå en 40 pct.-målsætning. Målsætningen på 40 pct. gælder efter direktivforslagets ordlyd de tilsynsførende bestyrelsesmedlemmer ("non-executive" directors), og forslaget omfatter både generalforsamlings- og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. I dansk kontekst vil der være tale om den samlede



bestyrelse eller tilsynsråd, idet der ikke skelnes mellem ledende og menige bestyrelsesmedlemmer. Vælger selskabet at lade forslaget gælde for alle ledelsesmedlemmer ("all director positions"), er målsætningen mindst 33 pct. repræsentation af begge køn i bestyrelsen, tilsynsråd og direktionen.

Selskaber, der vælger at anvende målsætningen på 40 pct. for bestyrelsen skal endvidere afgive individuelle målsætninger for direktionen og bestrebe sig på at opfylde disse pr. 31. december 2027.

Forslaget indfører en præferenceregulering med henblik på at opfylde de angivne målsætninger. Der skal således gives prioritet til en kandidat af det underrepræsenterede køn, hvis denne anses for lige så kvalificeret som kandidaten af det modsatte køn. Dette gælder dog ikke, hvis en objektiv vurdering, hvori der tages hensyn til alle de kriterier, selskabet lægger vægt på hos ledelseskandidater, taler til fordel for kandidaten af det modsatte køn. I forlængelse heraf pålægges selskaberne en oplysningsforpligtelse samt en skærpet omvendt bevisbyrde i tilfælde af, at afviste kandidater påklager udpegningen.

Forslaget indeholder en mulighed for at fravige direktivforslagets målsætninger på 40 pct. og 33 pct., såfremt det underrepræsenterede køn udgør mindre end 10 pct. af det samlede antal medarbejdere i selskabet. I så fald skal disse selskaber opsætte individuelle måltal for en bedre kønsfordeling i den samlede ledelse.

Børsnoterede selskaber forpligtes til årligt at give oplysninger om kønsfordelingen i ledelsen til de kompetente myndigheder. De virksomheder, som ikke opfylder forslagens målsætningerne for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, skal anføre en begrundelse herfor og beskrive, hvilke foranstaltninger der er eller vil blive truffet for at opfylde målsætningerne fremover.

Medlemsstaterne skal fastsætte regler om sanktioner, der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der implementerer direktivet. Sanktionerne skal være effektive, proportionelle og afskrækkende og kan bl.a. omfatte administrative bøder eller annullering af en udnævnelse af et bestyrelsesmedlem, som er foretaget i strid med direktivet.

Medlemsstaterne kan således indføre eller opretholde bestemmelser, som går videre end direktivets bestemmelser, for at sikre en mere ligelig kønsfordeling, forudsat at disse bestemmelser



ikke medfører uberettiget forskelsbehandling eller hindrer et vel-fungerende indre marked.

Direktivforslaget foreskriver, at medlemsstaterne skal afgive en rapport til Kommissionen vedrørende implementeringen af direktivet første gang fire år efter vedtagelsen af direktivet og herefter hvert andet år. Rapporterne skal bl.a. omfatte information om de nationale tiltag, der er indført med henblik på at nå direktivets målsætninger samt i givet fald information om opfyldelsen af kriterier for at anvende direktivets undtagelsesbestemmelse.

Medlemsstater, som inden direktivets ikrafttrædelse har truffet foranstaltninger for at sikre en mere ligelig kønsfordeling i ledelsen af de børsnoterede selskaber, kan suspendere anvendelsen af direktivets proceduremæssige krav til udpegningen af ledelsesmedlemmer. Det forudsætter dog, at det oplyses Kommissionen, at disse nationale foranstaltninger er tilsvarende effektive med henblik på at gøre det muligt for det underrepræsenterede køn at bestride mindst 40 pct. af bestyrelsesposterne eller 33 pct. af alle ledelsesmedlemmer i de børsnoterede selskaber. Den nærmere fortolkning af, hvad der kan være tilsvarende effektivt er eksemplificeret i direktivforslagets undtagelsesbestemmelse, jf. nedenfor. Kommissionen evaluerer de nationale tiltag med henblik på at vurdere, om medlemsstaten fortsat kan suspendere undtagelsesbestemmelsen herefter.

Direktivet skal træde i kraft 20 dage efter offentliggørelsen i EU-tidende. Medlemsstaterne forpligtes til at implementere direktivet 3 år efter vedtagelsen heraf. Kommissionen vil lave en evaluering af direktivet senest den 31. december 2031 og derefter hvert andet år. Kommissionen vil navnlig vurdere, om målsætningerne i direktivet er blevet opfyldt.

Direktivet skal ifølge forslaget pt. udløbe den 31. december 2038.

Forslaget er siden fremsættelsen løbende blevet ændret. Nedenfor redegøres for en række af de væsentligste ændringer:

Det litauiske formandskab fremsatte i efteråret 2013 en række ændringsforslag til direktivforslaget. Ændringsforslagene ændrer ikke direktivet indholdsmæssigt men præciserer blot en række af direktivets uklare bestemmelser, herunder definitioner i direktivforslagets art 2, samt muligheden for at have et mål om



mindst 33 pct. af hvert køn, hvis direktivet udvides til at omfatte både bestyrelsen og direktionen.

Det græske formandskab fremsatte i foråret 2014 få ændringsforslag, som vil indebære, at selskaberne skal opsætte egne mål for, hvordan de vil nå direktivets mål i 2020, samt at medlemsstaterne skal udveksle oplysninger om bedste praksis. Derudover er ændringsforslagene af sproglige og præciserende karakter.

Det italienske formandskab har i efteråret 2014 fremsat flere ændringsforslag til direktivforslaget. Det gælder især i forhold til direktivforslagets undtagelse, som fritager medlemsstater fra direktivets forpligtelser, hvis medlemsstaten allerede har truffet foranstaltninger for at sikre en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelser. I undtagelsesbestemmelsen er der nu tilføjet tre eksempler på, hvornår en medlemsstat kan falde herunder:

1. National lovgivning kræver, at det underrepræsenterede køn besidder mindst 30 pct. af bestyrelsesposter i 2020 ("non-executive directors") eller 25 pct. af alle ledelsesposter ("all director positions") i 2020, eller
2. det underrepræsenterede køn besidder mindst 30 pct. af bestyrelsesposter eller 25 pct. af alle ledelsesposter i 2020, eller
3. det underrepræsenterede køn besidder mindst 25 pct. af bestyrelsesposter eller 20 pct. af alle ledelsesposter i 2020 og procentdelen af det underrepræsenterede køn er steget med 7,5 procentpoint i de seneste fem år.

Endvidere er forpligtelsen for børsnoterede offentlige selskaber til at arbejde på at nå forslagens målsætninger allerede i 2018 nu udgået af direktivforslaget, således at målet er 2020 for både offentlige og store private børsnoterede selskaber. Derudover er ændringsforslagene af sproglig og præciserende karakter.

Det lettiske formandskab har i foråret 2015 fremsat enkelte ændringsforslag til direktivforslaget, hvor den vigtigste er et forslag om en forlænget frist for opnåelse af målene (31. december 2020) samt en mere fleksibel overgangsdato (30. september 2021), hvis kravene til at opfylde undtagelsesbestemmelsen ikke imødekommes.

Det luxembourgiske formandskab har i efteråret 2015 fremsat flere ændringsforslag. For det første er der fremsat et ændrings-



forslag til det første eksempel i direktivets undtagelsesbestemmelse, jf. ovenfor, hvor det er blevet tilføjet, at eksemplet gælder, selvom den nationale lovgivning ikke omfatter alle de selskaber, som er omfattet af direktivet, hvis nationale regler suppleres af et krav om individuelle måltal for små og mellemstore børsnoterede selskaber.

For det andet er flere af direktivets tidsfrister udskudt. Datoen for vurderingen af, om en medlemsstat, der har anvendt direktivets undtagelsesbestemmelse, fortsat kan suspendere direktivets krav, er udskudt fra den 31. december 2020 til den 31. december 2022. Overgangsdatoen, hvis kravene til at opfylde undtagelsesbestemmelsen ikke er opfyldt, er udskudt fra 30. september 2021 til den 30. september 2023. Endelig er datoen for, hvornår direktivet skal udløbe, udskudt fra 31. december 2028 til 31. december 2031.

Det maltetiske formandskab har i foråret 2017 fremsat ændringsforslag med henblik på at udskyde direktivets tidsfrister i lyset af, at det nu er 4½ år siden, at direktivforslaget blev fremsat. Datoen for vurderingen af, om en medlemsstat fortsat kan suspendere direktivets krav, er udskudt fra den 31. december 2022 til den 31. december 2024. Overgangsdatoen, hvis kravene til at opfylde undtagelsesbestemmelsen ikke er opfyldt, er udskudt fra 30. september 2023 til den 30. september 2025. Endelig er datoen for, hvornår direktivet skal udløbe, udskudt fra 31. december 2031 til 31. december 2033.

Det franske formandskab har den 14. februar 2022 fremsat ændringsforslag i lys af, at det er 5 år siden direktivet sidst blev behandlet. Først og fremmest er tidsfristerne udskudt. Fristen for hvornår, børsnoterede selskaber skal indføre udpegningskriterier, hvis de ikke har nået målsætningerne i direktivet, er ændret fra den 31. december 2022 til den 31. december 2027. Datoen for vurderingen af, om en medlemsstat, der har gjort brug af undtagelsesbestemmelsen, fortsat kan suspendere direktivets krav, er udskudt fra den 31. december 2024 til den 31. december 2029. Overgangsdatoen, hvis kravene til at opfylde undtagelsesbestemmelsen ikke er opfyldt, er udskudt fra 30. september 2025 til den 30. september 2030. Endelig er datoen for, hvornår direktivet skal udløbe, udskudt fra 31. december 2033 til 31. december 2038.



For det andet er der fremsat ændringsforslag, der har til formål at øge fleksibiliteten i undtagelsesbestemmelsen samt i afrapporteringsmekanismerne. Slutteligt er der foretaget en række opdateringer af henvisninger til strategier og EU-organer, der er kommet til siden seneste revidering.

4. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet stemte den 20. november 2013 om en betænkning over direktivforslaget, som indeholder nedenstående væsentlige ændringsforslag til Kommissionens direktivforslag:

Direktivets undtagelsesbestemmelse begrænses:

Ifølge direktivforslagets art 8(3) kan medlemsstater, som allerede har taget initiativ til at sikre ligelig kønsfordeling i bestyrelser, undtages fra direktivets forpligtelser.

Europa-Parlamentet foreslår, at undtagelsesbestemmelsen strammes ved at fremhæve hhv. den franske og norske kvotemodell eksplicit i direktivet som nationale initiativer, der kan undtage lande fra direktivets forpligtelser, jf. ændringsforslag 63. Det vil i praksis betyde, at den danske tilgang for en mere ligelig kønsfordeling i selskabernes bestyrelser får sværere ved at falde ind under undtagelsesbestemmelsen. Desuden skal undtagelsesadgangen automatisk rulles tilbage for de lande, der ikke har nået en andel på mindst 30 pct. af det underrepræsenterede køn i 2017 (2015 for offentlige virksomheder).

Udvidelse af anvendelsesområdet – 10 pct.-reglen fjernes:

Direktivforslagets art 4(6) giver medlemsstater mulighed for at undtage selskaber fra direktivets forpligtelser, hvis det underrepræsenterede køn udgør mindre end 10 pct. af det samlede antal medarbejdere i det pågældende selskab.

Europa-Parlamentet foreslår, at bagatelgrænsen på 10 pct. udgår.

Ligestillingspolitik i selskaberne:

Parlamentet foreslår, at det tilføjes i direktivet, at alle børsnoterede selskaber omfattet af direktivet skal forpligtes til at udarbejde en politik for at sikre en mere ligelig kønsfordeling i hele selskabet, jf. ændringsforslag 31.



Selskaberne forpligtes efter forslaget art 5, stk. 1, til at afrapportere, hvilke fremskridt det pågældende selskab har gjort for at skabe en ligelig kønsfordeling blandt medlemmerne. Europa-Parlamentet foreslår i denne sammenhæng, at oplysningerne skal indgå i selskabets årsberetning og offentliggøres på selskabets hjemmeside, jf. ændringsforslag 55. Er målet på mindst 40 pct. af hvert køn ikke opfyldt, skal selskabet udarbejde en erklæring for, hvorfor den ikke har været i stand til at opfylde målet inkl. en fyldestgørende beskrivelse af de foranstaltninger, der hidtil er truffet samt som agtes at blive taget for at opnå målet, jf. ændringsforslag 56.

Medarbejderrepræsentanter:

Europa-Parlamentet foreslår en ændring af direktivforslaget, jf. betragtning 21, hvormed det gøres klart, at de nationale procedurer for valg af medarbejderrepræsentanter til bestyrelser skal ændres, så det bliver muligt at sikre en ligelig kønsfordeling blandt medarbejderrepræsentanter i bestyrelser.

Sanktioner:

Ifølge direktivforslagets art 6 skal medlemsstaterne indføre sanktioner over for virksomheder, der ikke overholder direktivets forpligtelser. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning. Sanktionerne kan fx være administrative bøder og afgørelse om ugyldighed eller annullering af valgte bestyrelsesmedlemmer.

Europa-Parlamentet foreslår, at de foreslåede sanktioner i direktivet, dvs. bøder og annullering af udpegede bestyrelser, gøres til minimumskrav, jf. ændringsforslag 59-61. Udelukkelse fra offentlige udbud tilføjes som sanktion.

5. Nærhedsprincippet

I medfør af nærhedsprincippet handler Unionen på de områder, der ikke hører ind under dens enekompetence, kun hvis og i det omfang målene for den påtænkte handling ikke i tilstrækkelig grad kan opfyldes af medlemsstaterne på centralt, regionalt eller lokalt plan, men på grund af den påtænkte handlingens omfang eller virkninger bedre kan nås på EU-plan, jf. TEU artikel 5(3).

Kommissionen har fremlagt forslag til et minimumsdirektiv. Kommissionen har anført, at forslaget harmonerer med nær-



hedsprincippet, idet målet om ligelig kønsfordeling i børsnoterede virksomheders bestyrelser efter Kommissionens opfattelse bedre kan opnås ved regulering på EU-plan. På trods af det forhold, at medlemsstaterne har mulighed for selv at foretage effektive foranstaltninger, var det – også efter Kommissionens høring – tydeligt ifølge Kommissionen, at medlemsstaternes individuelle tiltag ikke ville være tilstrækkelige til at opfylde målet om en mere ligelig kønsfordeling på europæisk plan inden 2022.

Hensigten med de grundlæggende traktater er ifølge Kommissionen at skabe ensartede konkurrencevilkår mellem medlemsstaterne blandt andet ved at indarbejde princippet om lige løn og ligestilling på arbejdsmarkedet. På denne måde undgås det, at medlemsstaterne underbyder hinanden i arbejdsmarkeds- og ligestillings spørgsmål. Ifølge Kommissionen tøver mange medlemsstater formentlig med at regulere på området, idet de i givet fald vil pålægge nationale virksomheder ulemper i konkurrencen med de øvrige lande.

Den spredte og divergerende regulering, som findes blandt medlemsstaterne i dag, resulterer ifølge Kommissionen i praktiske og konkurrencemæssige problemer, fordi virksomhederne er underlagt forskellige regler og sanktioner på området. Det kan have en negativ indvirkning på virksomhedernes grænseoverskridende investeringer og etablering af dattervirksomheder.

Målet om en mere ligelig kønsfordeling kan ifølge Kommissionen ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne alene og kan derfor bedre gennemføres på EU-niveau frem for regulering på nationalt niveau.

Det foreliggende direktivforslag er fremsat med hjemmel i artikel 157(3) TEUF, der giver mulighed for at vedtage foranstaltninger, som skal sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv. Princippet om positiv særbehandling er anerkendt i artikel 157(4) i TEUF.

Kommissionen oplyser i direktivforslaget, at medlemsstaterne ikke har formået at opfylde målet om mere ligelig kønsfordeling i børsnoterede virksomheders bestyrelser nationalt på trods af flere opfordringer hertil fra blandt andet Rådet og Europa-Parlamentet. Målet har således i praksis vist sig ikke at kunne opfyldes i tilstrækkelig grad af medlemsstaterne, hvorfor Unionen har lov



til at handle på området i henhold til nærhedsprincippet, da den påtænkte handlings virkning bedre kan nås på EU-plan.

Regeringen var på den baggrund enig med Kommissionen i, at området kan reguleres på EU-plan, da der er hjemmel til EU-regulering af ligestilling i forbindelse med beskæftigelse og erhverv i traktaten, og idet landene endnu ikke selvstændigt har formået at opnå en ligelig kønsfordeling i børsnoterede virksomheders bestyrelser.

Det bemærkes, at et flertal i Folketinget den 14. december 2014 uden om den daværende regering afgav en begrundet udtalelse til Kommissionen, idet flertallet fandt, at direktivforslaget stred imod nærhedsprincippet.

6. Gældende dansk ret

Ligestillingsloven

Lov om ligestilling af kvinder og mænd³ har til formål at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd, herunder lige integration, lige indflydelse og lige muligheder i alle samfundets funktioner. Loven har endvidere til formål at modvirke direkte og indirekte forskelsbehandling på baggrund af køn. Lovens kapitel 4 indeholder en række krav til kønssammensætningen af offentlige udvalg, kommissioner og lign., herunder krav til kønssammensætningen ved besættelse af visse bestyrelsesposter inden for den statslige forvaltning m.v.

Med ændringen af ligestillingsloven⁴, der trådte i kraft den 1. april 2013, blev der indført krav om, at alle statslige virksomheder, institutioner mv. skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan og udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen generelt.

Det følger således af ligestillingsloven, at bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektive ledelser i statslige forvaltningsmyndigheder bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd. I praksis er en 40/60 fordeling at anse for lige. Le-

³ Lovbekendtgørelse nr. 1095 af 19. september 2007

⁴ Lov nr. 1288 af 19. december 2012



delsen i selvejende institutioner, interessentskaber, anpartsselskaber og aktieselskaber, der ikke kan henregnes til den offentlige forvaltning, men hvis udgifter overvejende dækkes af statslige midler, bør så vidt muligt have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd, I praksis er en ”afbalanceret sammensætning” mindst 1/3 af hvert køn.

Lovforslag om skærpede krav til måltal og politikker i den offentlige sektor

Ligestillingsministeren har den 9. februar 2022 fremsat lovforslag L 124, der styrker den nuværende lovgivning. Det foreslås, at der indføres en forpligtelse for statslige virksomheder og institutioner med 50 eller flere medarbejdere til at opstille måltal for de øverste ledelsesniveauer. Endvidere foreslås det, at de største kommunale fællesskaber omfattes af reglerne. Samtidig forpligtes ministerier, statslige institutioner og virksomheder uden en bestyrelse samt den kommunale og regionale forvaltning og de regionale sygehuse til at opstille måltal for kønssammensætningen i de øverste ledelsesniveauer.

Det foreslås desuden, at der etableres en offentligt tilgængelig hjemmeside, der fremmer gennemsigtighed og giver mulighed for at sammenligne og følge udviklingen i kønssammensætningen i bestyrelser og ledelse i den offentlig sektor.

Endelig foreslås det at ensrette kravet til statslige institutioner og virksomheder omfattet af ligestillingsloven, så alle fremover skal tilstræbe en ”ligelig” sammensætning af kvinder og mænd, hvorved forstås en fordeling på mindst 40/60 pct.

Årsregnskabsloven

Årsregnskabsloven indeholder regler om virksomheders aflægelse af årsrapporter. Loven indeholder en bestemmelse om rapportering om det underrepræsenterede køn, der tilskynder de største danske virksomheder til at forholde sig aktivt til, hvordan de kan bidrage til at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedernes ledelse.

Ifølge Erhvervsstyrelsens seneste årlige [undersøgelse af kønsfordelingen i de største danske virksomheders bestyrelser pr. 15. august 2021](#) er der ca. 2.400 virksomheder, herunder også finansielle virksomheder, som er omfattet af reglerne om opstilling af måltal og udarbejdelse af politikker. Heraf ca. 2.100 virksomhe-



der omfattet af rapportering efter ÅRL. De resterende virksomheder er finansielle virksomheder, som udarbejder årsrapporter efter bestemmelserne i den finansielle lovgivning

Bestemmelsen anfører, at virksomhederne i årsrapporten skal redegøre for måltal samt status for det underrepræsenterede køn i virksomhedens øverste ledelsesorgan samt, at virksomhederne skal udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.

Årsregnskabsloven indeholder også et mere generelt krav om mangfoldighed i årsregnskabslovens § 107 d, der er implementering af et EU-krav. Dette oplysningskrav gælder dog kun de største børsnoterede virksomheder, og de omfattede virksomheder skal rapportere om deres politik for mangfoldighed (f.eks. alder, køn eller uddannelses- eller erhvervsmæssig baggrund). Hvis virksomhederne ikke har politikker for mangfoldighed, skal der i årsrapporten oplyses herom.

Selskabsloven mv.

Selskabsloven indeholder nærmere regler om kapital selskaber, herunder bl.a. kapitalforhold, ledelse, m.v. På tilsvarende måde indeholder den finansielle lovgivning regler om kapitalforhold, ledelse, m.v., for virksomheder, der driver finansiell virksomhed, m.v. Med ændringen af selskabsloven, årsregnskabsloven samt en række andre love⁵, blev der pr. 1. april 2013 indført krav om, at de største danske virksomheder skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan og udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen generelt. Ifølge Erhvervsstyrelsens seneste årlige [undersøgelse af kønsfordelingen i de største danske virksomheders bestyrelser pr. 15. august 2021](#) er der ca. 2.400 virksomheder, herunder også finansielle virksomheder, som er omfattet af reglerne om opstilling af måltal og udarbejdelse af politikker.

De nævnte ændringer af selskabsloven, årsregnskabsloven samt en række andre love udgør samlet set den danske tilgang til en mere ligelig kønsfordeling i de største danske virksomheder og alle statslige virksomheder mv.

⁵ Lov nr. 1383 af 23. december 2012



Lovforslag om skærpede krav om måltal og politikker for private virksomheder

Erhvervsministeriet har den 9. februar 2022 fremsat lovforslag L117, som skal fremme en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i virksomhedernes øverste ledelsesorganer og på de øvrige ledelsesniveauer, herunder styrke rekrutteringsgrundlaget i virksomhederne. Formålet er derudover at skabe øget åbenhed og gennemsigtighed om virksomhedernes arbejde med at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen.

Det foreslås, at der indføres et nyt krav om, at de omfattede virksomheder skal opstille et nyt og højere måltal for andelen af det underrepræsenterede køn, når det tidligere opstillede måltal er nået, eller et nyt måltal, når tidshorisonten for den forventede opfyldelse er udløbet, indtil en ligelig fordeling er opnået.

Det foreslås derudover, at der indføres krav om at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedernes øvrige ledelsesniveauer. Derved vil virksomhederne både skulle opstille måltal for det øverste ledelsesorgan og for virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.

Resultater af indberetninger om måltal og politikker efter den danske tilgang

Erhvervsstyrelsens seneste årlige [undersøgelse af kønsfordelingen i de største danske virksomheders bestyrelser pr. 15. august 2021](#)⁶ viser, at andelen af kvinder i danske børsnoterede virksomheder for så vidt angår:

- De generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i perioden fra den 15. august 2017 til den 15. august 2021 er steget fra 16,4 pct. til 22,5 pct.
- De generalforsamlingsvalgte og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i perioden fra den 15. august 2017 til den 15. august 2021 er steget fra 20,4 pct. til 26 pct.

Det vil sige en stigning på hhv. 6,1 procentpoint og 5,6 procentpoint på fem år.

⁶ I kønsfordelingen for bestyrelsen indgår i stedet direktion i selskaber, der alene har en direktion, jf. selskabslovens § 5, nr. 5.



7. Konsekvenser

Lovgivningsmæssige konsekvenser

Direktivforslaget omfatter børsnoterede virksomheder med mere end 250 ansatte og med en årlig omsætning på over 372,2 mio. kr. eller en årlig samlet balance på over 320,1 mio. kr. I Erhvervsstyrelsens årlige rapport indgår der 190 børsnoterede virksomheder⁷ (både finansielle og ikke-finansielle). Ud af disse 190 børsnoterede virksomheder har 46 virksomheder 250 ansatte eller flere.⁸

Såfremt direktivforslaget vedtages i sin nuværende form, vil det være nødvendigt at foretage visse lovændringer. Implementering af direktivet forventes at berøre bl.a. selskabsloven. Hvis Danmark ikke falder ind under undtagelsesbestemmelsen, vil der bl.a. skulle indføres hjemmel til at stille krav om, at udpegningen af kandidater til ledelsen i de børsnoterede selskaber foretages på baggrund af klare, neutralt formulerede og utvetydige udpegningskriterier.

Endvidere skal der indføres en præferenceregulering, hvorefter det forpligtes at vælge en kandidat af det underrepræsenterede køn, hvis denne er lige så kvalificeret som en kandidat af det modsatte køn. Selskaberne skal i forlængelse heraf underlægges en oplysningsforpligtelse med skærpet bevisbyrde i forhold til afviste kandidater.

⁷ Det bemærkes, at definitionen på børsnoterede selskaber i direktivet og i selskabsloven ikke er ens. I direktivet defineres børsnoterede selskaber som et selskab, der har sit vedtægtsmæssige hjemsted i en medlemsstat, og hvis aktier er optaget til handel på et reguleret marked i henhold til artikel 4, stk. 1, nr. 14), i direktiv 2004/39/EF i en eller flere medlemsstater. Selskabslovens § 139 c omfatter bl.a. selskaber, som har kapitalandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et land inden for Den Europæiske Union eller i et land, som Unionen har indgået aftale med på det finansielle område.

⁸ Opgørelser for antal ansatte er hentet fra Det Centrale Virksomhedsregister (CVR). Oplysningerne om antal ansatte udstilles på baggrund af indberetninger fra E-indkomstregistret, der leveres fra Danmark Statistik. Virksomhederne indgår i opgørelsen, såfremt de i gennemsnit i løbet af 2020 har beskæftiget 250 ansatte eller flere. Det har ikke været muligt at tilvejebringe pålidelige data pba. automatiserede udtræk om virksomhedernes omsætning eller balancesum til brug for opgørelsen. Det vil dog være muligt at udsøge disse data pba. manuelle opslag. Yderligere afgrænsning af populationen ift. data om virksomhedernes omsætning eller balancesum til opgørelsen, ville formentlig bevirke, at det præcise antal virksomheder, som ville være omfattet af direktivet, ville falde yderligere.



Økonomiske konsekvenser

Statsfinansielle konsekvenser

Forslaget forventes ikke at have væsentlige statsfinansielle konsekvenser.

Samfundsøkonomiske konsekvenser

Forslaget vurderes at kunne have positive samfundsøkonomiske konsekvenser, da direktivets formål er at skabe en mere ligelig kønsmæssig sammensætning i topledelsen af børsnoterede selskaber og at sikre en bedre udnyttelse af den eksisterende talentmasse i Europa.

Direktivforslaget forventes alene at omfatte børsnoterede selskaber med mere end 250 ansatte og med en årlig omsætning på over 372,2 mio. kr. eller en årlig samlet balance på over 320,2 mio. kr. I Erhvervsstyrelsens årlige rapport indgår der 190 børsnoterede virksomheder⁹ (både finansielle og ikke-finansielle). Ud af disse 190 børsnoterede virksomheder har 46 virksomheder 250 ansatte eller flere.^{10 11}

Disse selskaber har samfundsmæssig og økonomisk betydning i Danmark i kraft af deres størrelse og virke. Kvinder er fortsat underrepræsenteret i topledelsen af de største danske virksomheder til trods for, at kvinder udgør en væsentlig og kvalificeret andel af samfundets ressourcer. En øget repræsentation af kvinder i topledelsen, som i højere grad afspejler vores samfund, vurderes at kunne have positive samfundsøkonomiske konsekvenser, da den eksisterende mængde af talentfulde kandidater vil blive udnyttet bedre, og det vil være med til at skabe lige muligheder for kvinder og mænd.

⁹ Det bemærkes, at definitionen på børsnoterede selskaber i direktivet og i selskabsloven ikke er ens. I direktivet defineres børsnoterede selskaber som et selskab, der har sit vedtægtsmæssige hjemsted i en medlemsstat, og hvis aktier er optaget til handel på et reguleret marked i henhold til artikel 4, stk. 1, nr. 14), i direktiv 2004/39/EF i en eller flere medlemsstater. Selskabslovens § 139 c omfatter bl.a. selskaber, som har kapitalandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et land inden for Den Europæiske Union eller i et land, som Unionen har indgået aftale med på det finansielle område.

¹⁰ Se fodnote 8

¹¹ Dette tal kan ændre sig, idet antallet af børsnoterede selskaber løbende ændrer sig.



Erhvervsøkonomiske konsekvenser

Som anført ovenfor vurderes omkring 46 danske børsnoterede selskaber at være omfattet af direktivforslaget i dets nuværende form. Direktivforslaget vurderes på det foreliggende grundlag at have administrative konsekvenser for disse selskaber. De administrative omkostninger vurderes samlet set at være under 4 mio. kr.

Direktivforslaget medfører en forpligtelse for de pågældende selskaber til at indføre en gennemsigtig rekrutteringsprocedure ved valg af bestyrelsesmedlemmer med henblik på at nå målsætningen på mindst 40 pct. af det underrepræsenterede køn i børsnoterede selskabers bestyrelser eller 33 pct. af den samlede ledelse i 2022. Tidsfristen forventes opdateret. Rekrutteringsproceduren forpligter selskaberne til at fastsætte de kriterier, som ledelsesmedlemmer i deres selskaber skal besidde. Kravet forventes at medføre administrative omstillingsomkostninger i forhold til at opstille kriterierne. Disse vurderes at udgøre ca. 1,1 mio. kr. for det første år. Kravet forventes ikke at medføre løbende administrative konsekvenser.

Ved valg af kandidater til selskabets ledelse skal kandidaterne vurderes på baggrund af de fastsatte kriterier. Hvor to kandidater vurderes lige kvalificerede ud fra de fastsatte kriterier, skal en person af det underrepræsenterede køn vælges frem for en person af det overrepræsenterede køn. De administrative konsekvenser for selskaberne forbundet med at følge den pågældende procedure vurderes at være begrænsede.

De børsnoterede selskaber, som alene lader forslaget gælde for bestyrelsen, dvs. 40 pct. kravet, skal efter forslaget fastsætte målsætninger for kønsfordelingen i direktionen. Der forventes at være administrative omstillingsomkostninger forbundet hermed. Disse vurderes at udgøre ca. 1,1 mio. kr. svarende til 15.000 kr. per selskab for det første år.

Selskaberne skal efter forslaget årligt indsende oplysninger til de kompetente myndigheder om kønsfordeling i ledelsen samt gøre disse oplysninger offentligt tilgængelige. De administrative konsekvenser herved vurderes at udgøre ca. 7.500 kr. pr. selskab svarende til ca. 0,6 mio.kr. årligt for de berørte danske selskaber.

Direktivforslaget giver mulighed for undtagelse fra direktivets proceduremæssige krav til udpegning af ledelsesmedlemmer,



hvis en medlemsstat inden fristen for implementering af direktivet har truffet foranstaltninger til at sikre en mere ligelig kønsfordeling i ledelsen af børsnoterede selskaber. Såfremt Danmark bliver omfattet af denne undtagelsesbestemmelse, vurderes direktivforslaget ikke at medføre administrative konsekvenser for erhvervslivet.

8. Høring

Forslaget har tidligere været sendt i høring i EU-specialudvalget for Konkurrenceevne, Vækst og Forbrugerspørgsmål samt EU-specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale forhold i november 2012 og november 2015. Høringssvarerne fremgår af samle-notat til EPSCO rådmødet den 15. juni 2017.

Forslaget har været sendt i fornyet høring i EU-specialudvalget for arbejdsmarked og sociale forhold med frist den 10. februar 2022 med høringssvar fra FH og Akademikerne.

FH hilser det franske formandskabs initiativ til at genoptage forhandlingerne af et EU-direktiv om kvoter velkommen. FH mener, der er alt for få kvinder i bestyrelser og på lederposterne i Danmark, og at udviklingen slet ikke går hurtigt nok. FH er positive over for regeringens lovforslag om skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn i ledelse og bestyrelser i offentlige og private organisationer og virksomheder.

FH bemærker, at der kan være virksomheder, der helt reelt vil kunne have svært ved at efterleve det foreslåede direktiv. Eksempelvis i tilfælde, hvor det nærmest er umuligt at få det underrepræsenterede køn til at ville være bestyrelsesmedlem, eller hvor der er ingen eller ganske få personer af det underrepræsenterede køn.

FH anfører, at det må bero på en grundigere analyse af, hvordan det vil være mest hensigtsmæssigt at implementere EU-direktivet i en dansk kontekst. FH lægger afgørende vægt på, at Danmark falder ind under denne fravigemulighedsbestemmelse.

FH bemærker, det er vigtigt at sikre, at direktivforslaget ikke kommer til at stå i kontrast til den danske model og medarbejdernes ret til frit at vælge medarbejderrepræsentanter til virksomhedernes bestyrelse og opfordrer til, at den danske regering



arbejder for, at medarbejderrepræsentanter undtages direktivforslaget.

Akademikerne bakker op om direktivets formål om at opnå en mere kønsbalanceret repræsentation af mænd og kvinder blandt børsnoterede selskabers bestyrelsesmedlemmer. Akademikerne mener, der er brug for at udnytte hele talentmassen i rekrutteringen af ledelse, da mangfoldighed i ledelseslagene øger innovation og skaber bedre økonomiske resultater og vil kunne udgøre et væsentligt bidrag til, at Danmark kan opretholde og udvikle sin konkurrenceevne.

Akademikerne mener, der er behov for mere effektive veje til en bedre kønsligestilling end måltal, da undersøgelser viser, at vi ikke rigtigt bevæger os fremad, på trods af at vi siden 2013 har haft måltalslovgivning om kønsfordeling i ledelser af de største offentlige og private virksomheder.

Akademikerne støtter derfor regeringens nye lovforslag om at styrke kravene til de største virksomheder. Akademikerne støtter desuden kvoter som et effektivt policyinstrument i en tidsbegrænset periode, som kan udfordre strukturelle barrierer.

9. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Der er generelt opbakning blandt medlemsstaterne til det overordnede formål om at fremme en ligelig kønsfordeling i børsnoterede selskabers bestyrelser, og medlemsstaterne er generelt gået konstruktivt ind i forhandlingerne.

Der tegner sig et billede af, at medlemsstaterne deler sig i to grupper, hvor flertallet af lande støtter direktivforslaget, mens en mindre gruppe af lande forventes at have større vanskeligheder ved at støtte forslaget.

Direktivet vedtages ved kvalificeret flertal. Siden forslagets fremsættelse i 2012 har Danmark været en del af et blokerende mindretal imod forslaget. Der tegner sig nu et klart billede af, at det blokerende mindretal ikke længere er til stede. Der ventes på den baggrund at der vil være et kvalificeret flertal for formandskabets kompromistekst på EPSCO-rådsmødet i marts 2022.



Ti medlemsstater (Danmark, Tyskland, Estland, Ungarn, Letland, Nederlandene, Den Tjekkiske Republik, Det Forenede Kongerige, Sverige og Slovakiet) afgav den 20. juni 2013 i forbindelse med EPSCO-rådsmødet en erklæring til Rådet med henblik på at udtrykke modstand mod direktivforslaget.

10. Regeringens generelle holdning

Regeringen ønsker et samfund, hvor mænd og kvinder reelt har lige muligheder.

Regeringen støtter, at alle talenter i samfundet kommer i spil og dermed også målet om en mere ligelig kønsfordeling i virksomheders bestyrelser.

Regeringen finder, at udviklingen mod en ligelig kønsfordeling i virksomheders bestyrelser er gået for langsomt både i Danmark og dele af EU, og at der ikke er gjort de nødvendige fremskridt, siden direktivforslaget blev fremsat i 2012.

Regeringen vurderer, at direktivet rummer fleksibilitet, og at virksomhederne kan iværksætte egne tiltag for at nå direktivets målsætninger. Derudover har regeringen i februar fremsat lovforslag, der skærper den danske lovgivning på området, og som understøtter virksomhedernes arbejde med at fremme mere ligelig kønssammensætning i deres bestyrelser og ledelser.

Regeringen finder desuden, at direktivforslaget ikke indeholder nævneværdige administrative byrder for erhvervslivet og ønsker samtidig at bidrage til, at ligestillingen fremmes bredt i EU's medlemsstater. Regeringen ønsker samtidig, at Danmark kan søge indflydelse i trilogforhandlingerne med henblik på, at direktivforslaget ikke udvikler sig i en for Danmark uensigtsmæssig retning.

Regeringen kan på baggrund af ovenstående støtte direktivforslaget.

11. Tidligere forelæggelser for Folketingets Europaudvalg

Europaudvalget modtog grund- og nærhedsnotatet den 7. december 2012 samt revideret grund- og nærhedsnotat den 13. december 2012.



Forslaget har været forelagt Folketingets Europaudvalg til forhandlingsoplæg den 7. juni 2013, hvor Europaudvalget tilsluttede sig den daværende regerings forhandlingsoplæg.

Herudover har regeringen forelagt direktivforslaget til orientering forud for EPSCO-rådsmøderne på møder i Folketingets Europaudvalg den 14. december 2012, den 6. december 2013, den 11. juni 2014, den 4. december 2014, den 1. oktober 2015, den 4. december 2015 samt den 9. juni 2017. Endvidere har udvalget fået skriftlig orientering om sagen den 9. juni 2015.

Seneste samlenotat er udarbejdet i forbindelse med forelæggelsen for Folketingets Europaudvalg forud for EPSCO-rådsmødet den 15. juni 2017.