



Folketingets Erhvervsudvalg

**ERHVERVS MINISTEREN**

23. marts 2022

**Besvarelse af spørgsmål 11 ad L 117 stillet af Erhvervsudvalget den 22. februar 2022 efter ønske fra Mona Juul (KF).**

**ERHVERVS MINISTERIET**

Slotsholmsgade 10-12  
1216 København K

**Spørgsmål:**

Vil ministeren redegøre for, hvordan forslaget adskiller sig fra det kommende EU-direktiv på samme område? Skal lovforslaget ændres, hvis EU-direktivet vedtages?

Tlf. 33 92 33 50

Fax 33 12 37 78

CVR-nr 10 09 24 85

EAN nr. 5798000026001

em@em.dk

www.em.dk

**Svar:**

Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger adskiller sig fra lovforslaget (L 117) på en række punkter, som beskrives i det følgende.

Lovforslaget (L 117) forventes at omfatte ca. 2.400 af de største danske virksomheder, hvor direktivforslaget alene omfatter store børsnoterede selskaber, hvilket forventes at være ca. 40-45 selskaber.

Direktivet indeholder elementer, som ikke indgår i den danske lov: For det *første* forpligtes medlemsstaterne i direktivforslaget til at sikre, at store børsnoterede selskaber *sigter* mod senest den 31. december 2027 at nå en 40 pct.-målsætning for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen eller *en målsætning* på 33 pct. for hele ledelsen, dvs. bestyrelsen og direktionen. I de danske regler er der ingen tidshorisont for, hvornår en ligelig kønsfordeling skal være nået, men der er krav om, at en virksomhed, når den har opfyldt sine mål, skal sætte nye, indtil en ligelig kønsfordeling er opnået.

*For det andet* består forpligtelsen alene i, at medlemsstaterne sikrer, at de omfattede børsnoterede selskaber, der ikke lever op til målsætningen (dvs. har en 40/60 pct. kønsfordeling i bestyrelsen), indfører *forud fastsatte udpegningskriterier*. Dermed indføres der ikke krav om kvoter, og der er således heller ikke sanktioner forbundet med ikke at nå direktivets mål – hverken for selskaberne eller for medlemsstaterne – kun med ikke at følge procedurekravene.

*Endelig* indeholder direktivforslaget en *præferenceregel* (fortrinsstilling), så en person fra det underrepræsenterede køn skal gives fortrinsret, hvis to kandidater er lige kvalificerede. Desuden pålægges selskaber krav om at kunne dokumentere, at reglen om fortrinsstilling er overholdt.

Lovforslaget indeholder hverken forslag om forud fastsatte udvælgelseskriterier eller regel om fortrinsstilling.

Der vil blive taget stilling til eventuel ændring af reglerne, herunder reglerne i det fremsatte lovforslag, såfremt direktivforslaget vedtages i sin nuværende form.

Med venlig hilsen

Simon Kollerup