



Folketingets Erhvervsudvalg

ERHVERVSMINISTEREN

Besvarelse af spørgsmål 19 ad L 117 stillet af udvalget den 9. marts 2022 efter ønske fra Mona Juul (KF).

23. marts 2022

Spørgsmål:

I henhold til lovforslaget kan datterselskaber i en koncern ikke længere henvise til moderselskabets politik, men de skal derimod udarbejde deres egen samt rapportere på datterselskabsniveau. Dertil kommer, at tiltag som f.eks. rekrutteringsstrategi og ansættelsesvilkår, der giver mulighed for at øge antallet af det underrepræsenterede køn, ofte bliver fastsat i moderselskabet og derefter kopieret til datterselskabet. Denne metode kan medføre, at tallet for det underrepræsenterede køn differentierer i væsentlig grad fra moder- til datterselskab, hvilket kan betyde, at der ikke afgives et retvisende billede af kønsdiversiteten i selskabet. Kan ministeren forklare, hvordan en ændring af reglerne enten vil skabe mere transparens eller give et retvisende billede af kønsdiversiteten?

ERHVERVSMINISTERIET

Slotsholmsgade 10-12
1216 København K

Tlf. 33 92 33 50
Fax. 33 12 37 78
CVR-nr. 10092485
EAN nr. 579800026001
em@em.dk
www.em.dk

Svar:

Det er korrekt, at en dattervirksomhed ikke længere vil kunne henvise til modervirksomhedens politik. Uagtet at tiltag om fx rekrutteringsstrategi og ansættelsesvilkår muligvis bliver fastsat af modervirksomheden, og er ens i koncernen, så foreslås det i lovforslaget, at rapporteringen skal reflektere de faktiske handlinger, som er foretaget i den enkelte dattervirksomhed.

Det vil *for det første* være til gavn for regnskabsbrugerne samt gøre oplysningerne lettere tilgængelige. *For det andet* vil oplysningerne ikke mindst skabe transparens ned på virksomhedsniveau, som netop er hensigten med de foreslåede regler.

Hidtil har de mange mulige placeringer af oplysningerne om det underrepræsenterede køn, herunder muligheden for at henvise til modervirksomheden, gjort det besværligt for regnskabsbrugerne at finde oplysninger om den enkelte virksomhed.

Regeringen mener, at oplysninger om den enkelte virksomheds historik, status og mål for udviklingen med at øge det underrepræsenterede køn i ledelsen, understøtter de omfattede virksomheder i at give et retvisende billede af kønsdiversiteten ned på virksomhedsniveau.

Med venlig hilsen

Simon Kollerup